

А. В. Полюхович

ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда
и социального страхования»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТОВ

Научные знания и человеческий капитал – главная движущая сила экономического прогресса, драйвер роста инвестиционной привлекательности современного предприятия [1, с. 16]. В теории руководители предприятий понимают, что персонал является основой организации, и от него зависит её будущее, но на практике большинство крупных предприятий не желает вкладывать деньги в этот ценный ресурс. В настоящее время на промышленных предприятиях наблюдается двоякого рода дефицит: во-первых, квалификационный – нехватка квалифицированных работников инженерных и рабочих профессий; во-вторых, «демографический» – нехватка работников среднего и молодого возраста [2, с. 392].

Руководство не считает это первостепенной проблемой, так как дефицит кадров, пока особо остро не ощущается, что связано с большим количеством работающих пенсионеров, но, когда через несколько лет пенсионеры уйдут с предприятия их, заменить будет некому. Существует ещё проблема, связанная с отсутствием молодых квалифицированных кадров, – для развития и конкурентоспособности нужны свежие идеи, а у старшего поколения часто глаз «замылен», в то время как молодежь может мыслить нестандартно и креативно [3, с. 500]. С учетом этой ситуации, серьезная оценка положения в кадровой сфере промышленности становится актуальной.

Сейчас есть ряд проблем, которые необходимо решать руководителям предприятий для привлечения молодых квалифицированных специалистов [4, с.137].

1) Особо хотелось бы отметить странный подход к конкурсному отбору абитуриентов. Интересная получается закономерность: чем сложнее и уже направленность инженерной специальности – тем ниже проходной балл для поступления на соответствующий факультет. При таком низком проходном балле поступают те, кому не удалось набрать достаточное количество баллов на другие специальности, идут от безысходности, а не от желания в дальнейшем работать по специальности. Правда за первые же два–три семестра количество студентов на этих факультетах заметно сокращается, а до диплома доходят ещё меньше. И тут дело даже не в том, что учиться сложно или неинтересно, а в том, что, доучившись до второго-третьего курса, человек начинает ясно осознавать, что, посвятив себя нелюбимой профессии, он вряд ли получит достойную отдачу в будущем. Зачастую молодые люди, получив неплохое техническое образование, не могут применить себя в этой жесткой жизни, заняты на работах с низким уровнем квалификации.

2) Отсутствие практики. Ранее на отечественных предприятиях был накоплен богатый опыт – на предприятиях постоянно проходило стажировку сотни студентов, а работа по наставничеству носила комплексный характер. Сейчас этого нет. Даже на практику тяжело попасть – предприятия отказываются брать студентов. В итоге у них отмечается недостаточный опыт работы, а точнее в большинстве случаев – его полное отсутствие. А работодатель хочет получить готового специалиста, хотя и начального уровня. Приток большого количества молодых, неопытных сотрудников существенно влияет и на усложнение содержания и методов профессионального обучения, ставит новые задачи перед руководителями и кадровыми аппаратами по оптимизации «ввода в строй» молодых специалистов [5, с. 139].

3) Устаревшее оборудование учебных лабораторий: система образования зачастую оторвана как от производства, так и от науки. Сегодня молодой человек с детсада владеет компьютером, разбирается в программах. А их ведут к станку выпуска 40-х годов. Конечно, становится абсолютно неинтересно получать специальность в ВУЗе, да и на предприятиях подобные знания и практика ему мало помогут, так как работать придется совершенно на другом оборудовании, более сложном и новом [6, с. 410].

4) Плохое управление карьерой и неэффективная система стимулирования выпускников ВУЗов. По данным опросов, после окончания

вуза 61% студентов планирует вернуться и работать в организации своего города, 20 % останутся и продолжат работать там, где начали во время учёбы, и 12 % планируют уехать из города, где учились, но не собираются возвращаться в города, из которых приехали, 7 % не определились ещё.

Сегодня основная проблема состоит в организации процесса подготовки выпускника учебного заведения для конкретного рабочего места в выбранной сфере деятельности [7, с. 69]. Готовить специалистов так, чтобы после окончания вуза их не надо было переучивать на курсах, семинарах, тренингах. Они должны легко адаптироваться в рабочем коллективе или самостоятельно (или под наблюдением наставника), давать отдачу предприятию и обеспечить себе достойный уровень качества жизни [8, с. 14]. Решения проблему должен проект по подготовке кадров для ОАО «СМК» на базе филиала «МАТИ» – РГТУ им. Циолковского в городе Ступино.

Нами предлагается повысить проходной балл по специальностям, востребованным на ОАО «СМК», поступление на них должно быть осмысленным, а не от безысходности. Помимо ЕГЭ необходимо учесть результат профориентационного и психологического тестирования. Разделив абитуриентов на четыре категории, первые три: уровень знаний и готовности работать 100 %; знания есть, работать не особо готов и готов работать, но знания оставляют желать лучшего – считать готовыми к обучению в ВУЗе. Для четвертой категория – низкий уровень знаний специальности и готовности работать на предприятии – обучение проблематично.

Обязательный курс «Введение в специальность» с первого года обучения проводится с ознакомительными экскурсиями на предприятия. Уже со второго года обучения необходимо организовать практические занятия и внеаудиторную исследовательскую работу в основных подразделениях, используя активные и интерактивные методы обучения. Во время производственных практик предлагается предоставлять студентам рабочие места в соответствии с их специализацией, корректируя расписание в ВУЗе так, чтобы впоследствии у них была возможность совмещать работу и учебу. Тогда по окончании учебного заведения, при поступлении на работу у выпускников не возникнет проблем как с практическими навыками, так и с адаптацией на рабочем месте. Привлечение молодых специалистов и предотвращение «течки кадров» станет реальностью.

Реализация проекта жесткого конкурсного отбора абитуриентов, непрерывной профессиональной и исследовательской подготовки, а также закрепления на предприятии молодых специалистов приводит

к осязаемым результатам: снижению издержек, связанных с поиском и отбором сотрудников; снижению текучести кадров; повышению профессиональных качеств работников; развитию позитивного отношения и удовлетворенности работой; повышение имиджа предприятия и усиление корпоративной культуры.

Список использованной литературы

1. Виноградская Н. А. Особенности рейтинговой оценки инвестиционной привлекательности публичных компаний на основе интегрального показателя // В сборнике: Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы развития сборник научных трудов: к 110-летию профессора Теодора Борисовича Поляка. Министерство образования и науки РФ; Московский государственный университет дизайна и технологии. Москва, 2016. С. 13–19.

2. Мазурок И. А. Профессионально-личностное развитие педагогов в условиях инновационной деятельности учреждения образования // В сборнике: Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества материалы VI международной научной конференции. 2016. С. 390–396.

3. Лепешкин С. А., Киселева А. А. Наука и молодежь: проблемы и перспективы. // В книге: XI Неделя науки молодежи СВАО. Сборник тезисов. 2016. С. 499–501.

4. Мазурок И.А. Нравственная культура педагога: условия и факторы развития // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. 2011. № 1 (64). С. 135–140.

5. Виноградская Н. А. Формирование исследовательской компетентности и профессиональных навыков студентов в контексте повышения качества экономического образования // Дизайн и технологии. 2016. № 55 (97). С. 138–143.

6. Смоленцева Л. В., Хафизова К. Н. Профессиональные компетенции менеджеров как определяющая роль в управлении предприятием в современных условиях // Образовательные технологии и общество. 2013. Т. 16. № 2. С. 408–416.

7. Вихрова Н. О. Особенности организации послевузовской профессиональной подготовки финансовых руководителей организации // Таврический научный обозреватель. 2015. № 5-1. С. 68–70.

8. Крюкова Е. Л., Лемьева И. В., Ларионова А. А. Зависимость экономического успеха организации от использования интеллектуального капитала / В книге: Проблемы современного гуманитарного образования глазами молодежи Тезисы докладов Первой Всероссийской конференции молодых исследователей. 2013. С. 14.