

этих областях. Это позволяет сопоставить наименование и характеристики конкретных должностей с присваиваемыми при выпуске специалистов квалификациями по специальностям ВУЗа. Требования должны состоять из трех компонентов: знания, практические навыки и психологический портрет. По форме проведения аттестация может осуществляться в виде квалификационного экзамена, собеседования, зачета, написания реферата, письменного или компьютерного тестирования, творческих отчетов, защиты научно-методической или опытно-экспериментальной разработки и т.д.

Создается группа экспертов аттестации, которая обеспечит желаемую результативность процедуры. Эксперты должны быть по следующим критериям: стаж работы, ученая степень, область знаний науки, техники и т.п. По результатам аттестации целесообразно составить базу данных аттестованных специалистов и базу данных имеющихся вакантных мест.

Таким образом, процедура аттестации выпускников ВУЗа дает возможность получения достоверной и объективной информативной базы о компетентности молодого специалиста, создает его портретный образ. Анализ процедуры способствует получению данных о качестве подготовки специалиста и возможности его интеграции в производственную деятельность.

О.А. Маленьких
Екатеринбург

ОБУЧАЮЩИЙ РЕКРУТИНГ КАК ОДНО ИЗ РЕШЕНИЙ ПРОБЛЕМЫ ОТРЫВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОТ ПРАКТИКИ

Проблема подбора кадров сегодня остро стоит перед многими предприятиями независимо от формы собственности. От профессионализма и сплоченности коллектива зависит многое, если не все. Ведь даже обладая современными технологиями, свежими идеями и продуманной стратегией, компания не сможет добиться больших успехов без продуманной кадровой политики, реализация которой строится на специалистах с соответствующими личными и профессиональными качествами.

Сейчас существует проблема разрыва теоретического обучения в вузах и практики, которая сказывается на возможности трудоустроиться молодым специалистам. С одной стороны, работодатели сейчас испытывают некоторый дефицит кадров, с другой, не решаются брать на работу ещё неопытных выпускников.

Сейчас персонал подбирают не только сами работодатели, но и кадровые агентства или рекрутинговые компании. Рынок труда Уральского федерального округа сегодня как никогда динамичен, что вызвано бурным экономическим ростом региона и постоянно растущей потребностью в квалифицированных кадрах и других специалистах. Поэтому рынок рекрутинга (услуг по подбору и оценке кадров) устойчиво развивается. Именно агентства осуществляют первичный отбор кандидатов на вакансии. Всё более актуальным становится вопрос подбора молодых, активных, целеустремлённых специалистов, которые будут расти и развиваться внутри компании, вместе с ней. Сейчас именно кадровые агентства должны быть связующим звеном между работодателями и молодыми кандидатами. Но рекрутинговые компании не всегда обращаются к таким ресурсам, как ярмарки вакансий, где наибольший процент входящих – молодые выпускники. Почти нет совместных проектов вузов и кадровых агентств по привлечению студентов старших курсов и выпускников на работу.

Также существует и ещё одна проблема, а именно, неподготовленность молодых специалистов к условиям бизнеса и корпоративной культуре тех компаний, в которые трудоустраиваются.

Вышеназванные проблемы могут быть решены при использовании «Обучающего рекрутинга» - методики, которая позволяет оценить потенциал и профессиональные качества молодых специалистов - будущих сотрудников, обучить их ещё на входе в Компанию основам коммуникации, сервиса и функционального поведения на предприятии. Данная методика (автор Кустышева А.А.) включает составление подробной информационной карты компании, определение целей обучения и адаптации новых сотрудников, формирование обучающих модулей индивидуально под задачи каждой Компании. При использовании «Обучающего рекрутинга» необходимо сформировать группу примерно из пятнадцати молодых людей. Как правило, методика применяется для подбора специалистов на стартовые позиции в компании, а именно, менеджер по продажам, офис-менеджер, секретарь, экономист. Сотрудничая с вузами при наборе группы, кадровое агентство может по формальным требованиям быстро подобрать необходимых специалистов, тем самым удовлетворяя интересы всех участвующих сторон: компания-работодатель получает группу подготовленных, обученных сотрудников с мотивацией работать именно в этой компании, а также адаптированных и настроенных на реализацию стратегии, целей и задач бизнеса конкретного предприятия, а молодые специалисты не только получают работу в компании, но и проходят диагностику коммуникативных навыков,

могут посмотреть на себя со стороны, услышать объективную оценку и сделать выводы.

Подводя итог, отметим, что используя методику «Обучающий рекрутинг», можно решить проблему разрыва теории и практики, а также проблему трудоустройства выпускников вузов.

Н.В. Каменских, Е.О. Остальцева
Екатеринбург

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ СРЕДНЕГО КЛАССА

В западной практике к среднему классу относится основная масса населения (до 70%), и принадлежность к нему определяется, прежде всего, по уровню дохода.

Средний класс выполняет ряд очень важных социальных и экономических функций: социального стабилизатора; экономического донора: производителя огромной части доходов населения, крупного потребителя, инвестора и налогоплательщика; выполняет функцию административно-исполнительного регулятора. Именно средний класс поставляет кадры чиновников и управленцев как для государственных структур управления, так и для бизнеса.

В России в определении принадлежности к среднему классу главным фактором является не столько материальный достаток, сколько уровень профессиональной квалификации. Это объясняется несовпадением статуса и дохода из-за недостаточного финансирования труда творческих работников, преподавателей вузов, школ, врачей и пр., то есть тех категорий населения, которые в западных странах традиционно относятся к среднему классу.

Сегодня экономика страны столкнулась с проблемой недостаточности высококвалифицированных кадров особенно среди молодежи - низкой квалификации как наемных работников, так и предпринимателей; Складывается удивительная ситуация: при отсутствии достаточного количества рабочих мест, не хватает работников, поскольку найти добросовестного, ответственного и квалифицированного работника очень сложно, особенно в сфере малого бизнеса. Возникает кадровый дефицит.

Большой проблемой является не только низкая квалификация наемных работников, но и недостаточная квалификация предпринимателей,