

университеты, ориентированные при поддержке бизнеса на подготовку кадров для средне- и высокотехнологичного производства. Это сотрудничество формируется на основе мониторинга потребностей в необходимых специалистах и кадрового заказа по приоритетным направлениям развития производства. Благодаря этому возможно гибкое регулирование объемов подготовки специалистов, более эффективное обучение студентов непосредственно на рабочих местах. Примером такой подготовки может служить корпоративный университет МГУ – «Система», готовящий кадры для АФК «Система», строящий свою деятельность на основе развития информационно-телекоммуникационных технологий. Сотрудничество с одной из ведущих фирм дает уникальную возможность сочетать обучение на основе фундаментальных знаний, полученных в университете, с практическим опытом работы в области инноваций.

В результате реализации новых форм сотрудничества бизнеса и высшего профессионального образования будет формироваться конкурентоспособный высококвалифицированный специалист, имеющий стимулы для реализации своего творческого потенциала.

**Е.А. Копырина, Т.Н. Мызникова**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

## **ОБ ИССЛЕДОВАНИИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

С целью выявления приоритетов у абитуриентов и работодателей в отношении государственных и негосударственных вузов следует провести исследование. Задачи этого исследования следующие:

- 0) определить предпочтения абитуриентов и работодателей в отношении государственных и негосударственных вузов;
- 0) определить количественное соотношение государственных и негосударственных вузов в городе Челябинске;
- 0) определить направления работы, которые наиболее востребованы рынком на сегодняшний день;
- 0) определить сферы деятельности, которые нуждаются в молодых специалистах;
- 0) определить специальности, которые наиболее востребованы в городе Челябинске.

Реализация перечисленных задач исследования позволит установить: чем обусловлен сложный выбор современного абитуриента вуза и специальности, в условиях недостатка информации; в чем заключается для абитуриента отличия между государственными и негосударственными вузами; мнение работодателей разных сфер деятельности по поводу стереотипов в области образования, сложившихся в обществе и бизнесе; тенденции на рынке труда; качества будущего специалиста, которые будут востребованы на рынке труда; специальности, внимание которым стоит уделить при выборе построения своей дальнейшей жизни; специальности, востребованные работодателями, несмотря на экономическую ситуацию в городе.

Результаты исследования позволят вузам формировать свою маркетинговую политику, абитуриентам делать осознанный выбор специальности, бизнесу – более активно строить отношения с учебными заведениями.

**К.Ф. Костюкова, А.С. Никифорова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ**

В Свердловской области наблюдается дефицит квалифицированных инженерно-технических сотрудников, об этом рассказали в департаменте информационной политики губернатора Свердловской области. Наиболее остро эта проблема стоит в таких отраслях как строительная индустрия, машиностроение, металлообработка. Между тем, спрос на квалифицированные рабочие кадры растет в жилищно-коммунальной сфере и торговле. В 2007

году за счет средств бюджета на дополнительную диспансеризацию работающего населения было направлено свыше 190 миллионов рублей. Кадровый вопрос можно решить только общими усилиями. От кадровой проблемы можно избавиться только путём системного, комплексного подхода, а для этого необходимо методично заниматься решением каждого спектра кадровой проблематики. В решении кадровой проблемы немаловажную роль играют повышение уровня подготовки специалистов в соответствии с современными требованиями. Так, работодатели зачастую заявляют, что уровень подготовки выпускников снизился и не отвечает современным требованиям производства. В свою очередь, представители вузов и сузов говорят, что предприятия редко участвуют в образовательных процессах, нет системы оценки качества профессионального образования с точки зрения работодателя. А в результате около трети выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования не находят работу по специальности. И это – закономерно, учитывая, что отсутствует налаженная практика-совместной разработки работодателями и профобразованием квалификационных требований к качеству образования специалистов. Для эффективной подготовки кадров предприятия должны непосредственно участвовать в подготовке своих будущих работников, а образовательные учреждения – быть заинтересованными в трудоустройстве своих выпускников по специальности. Данный вопрос тесно связан с поддержкой работающей молодежи. Например, если работодатель заинтересован в специалисте, то он должен создать определенные условия для его привлечения и закрепления на предприятии. Поэтому стоит задача по формированию социального пакета для молодого специалиста, в котором будут предусмотрены мероприятия, направленные на улучшение жилищных условий молодых работников, их профессиональный рост, повышение квалификации, освоение смежных профессий и так далее. Кадровый голод, с которым по объективным причинам столкнется и Свердловская область, и Россия в целом, можно преодолеть за счёт повышения интеллектуального уровня населения, внедрения наукоёмких технологий.

**И.В. Макеев**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Основными компонентами рынка труда являются: спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы; стоимость рабочей силы; конкуренция между работодателями и работодополучателями, работодателями и наемными работниками.

Во время обучения в институте студент должен:

4) определиться с потребностями, мотивами и потенциалом, знать особенности своего характера;

4) понимать, что на момент приема на работу будет требовать работодатель: желание работать, высокую мобильность, динамичность, обучаемость, готовность к риску, коммуникативные способности, способность к инновациям и т.д.

Для реализации этих качеств надо заниматься саморазвитием и получать практический навыки трудовой деятельности во время учебы; прохождение практик; подработки.

Таким образом, студент до начала активной трудовой деятельности должен приобрести: опыт работы, взаимоотношений в трудовом коллективе; иметь представление о принципах работы организации; навыки работы с информацией;

При приеме на работу работодатель проводит предварительный отбор для того чтобы иметь представление о желании, уровне подготовки, интеллектуальном и трудовом потенциале молодого специалиста. Важно для работодателя спрогнозировать результат сотрудничества, т. е. сможет ли молодой специалист влиться в коллектив и адаптироваться, потому что на успешность работы молодого специалиста может повлиять кризис окончания, т. е. происходит обострение проблем, связанных с новым статусом, условиями быта, когда изменяется и сама цель, требования к работе.