

общеобразовательная (общенаучная) подготовка и воспитание личностных качеств будущего специалиста (профессиональная и личностная компетенции).

Согласно второму подходу, конкурентоспособность выпускника должна быть основным показателем успешности его подготовки. Отсюда вытекает приоритетность содержания профессиональной подготовки.

Более продуктивным, на наш взгляд, представляется третий подход, когда конкурентоспособность рассматривается как интегрированный результат качественного общего и профессионального образования.

Основной закон рынка «спрос рождает предложение» действует в сфере образовательных услуг, проявляясь в повышении требований рынка труда (работодателей) к компетенции выпускников. Соответственно, «предложение должно соответствовать спросу», т.е. высшая школа должна готовить конкурентоспособных специалистов, соответствующих требованиям рынка труда. Приоритетное направление данной проблемы нашло отражение в федеральной программе развития образования и требует для своей реализации частно-государственного партнерства на основе многоуровневого системного подхода.

К.В. Шалынина
Екатеринбург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В настоящее время актуальной является проблема качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях разного уровня. Получение объективной и доступной информации о теоретическом и практическом потенциале молодого специалиста посредством проведения различного рода испытаний является важнейшей составляющей проблемы в целом.

Известно, что учебные заведения, в частности ВУЗы, осуществляют такую оценку посредством проведения итоговой государственной аттестации выпускников. Основной целью при этом является оценка соответствия степени освоения требованиям основной профессиональной образовательной программы конкретного уровня и ступени профессионального образования. Акцент делается как на проверку полученных в ходе обучения теоретических знаний, так и некоторых практических навыков. Несмотря на то, что аттестация осуществляется компетентным органом, аттестационной комиссией, с

привлечением специалистов, в ней, в основном, представлены интересы самого ВУЗа. Кроме того, процедура вузовской аттестации мало информативна для потенциального работодателя. В связи с этим усугубляется проблема разобщенности требований к специалистам, предъявляемые учебным заведением и предприятием. Отсюда и взаимные обвинения работодателей, с одной стороны, в том, что ВУЗы готовят специалистов «по собственным меркам», не адаптированных к практической деятельности, с другой стороны – в том, что предприятие выдвигает не релевантные требования к молодым специалистам, касающиеся в основном опыта работы и некоторых личностных характеристик, часто не связанных с полученными ими профессиональными знаниями и навыками.

Решению проблемы трудоустройства молодых специалистов на основании оценки их знаний и умений могла бы способствовать независимая послевузовская аттестация. Доводов в пользу создания и применения при подборе персонала универсальной для всех отраслей промышленности комплексной процедуры оценки третьей стороны, по критериям ВУЗа и работодателя, несколько.

Во-первых, предлагаемая процедура оценки носит добровольный характер. Объектом аттестации может являться любой специалист, изъявивший желание доказать свою профессиональную компетентность и претендующий занять определенную должность на предприятии в интересующей области деятельности.

Во-вторых, предлагаемая процедура аттестации достоверна и объективна. Совокупность участников, комбинация методов оценки, гармонизированные ВУЗом и работодателем критерии оценки, обеспечивают системный подход к процедуре и получения объективных результатов соответствия кандидата установленным требованиям.

В-третьих, предлагаемая процедура реализует принцип взаимозаменяемости. Она позволяет упростить механизм подбора персонала на предприятии и снизить затраты на его проведение, возлагая эти функции на третью независимую сторону.

В-четвертых, предлагаемая процедура способствует решению проблемы трудоустройства молодых специалистов на предприятии города.

Наиболее важной частью работы по внедрению процедуры аттестации является комплекс мероприятий по ее подготовке. Устанавливаются участники процедуры аттестации – потенциальный работодатель, заинтересованный в специалистах определенной области, и ВУЗы, выпускающие специалистов в

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.