

квоту приема на работу молодых специалистов - выпускников вузов» и законодательно закрепить ее, что бы «у работодателей не осталось выбора».

Положительный момент квотирования заключается в том, что в процессе вливания молодых специалистов в коллектив и в общении между различными поколениями идет оздоровление коллектива, обеспечение его дальнейшего процветания. Ведь не секрет, что молодые люди работоспособнее и восприимчивее к нововведениям, именно они – залог развития инновационной экономики.

Улучшить ситуацию с трудоустройством выпускников так же может активность и энергичность как образовательного учреждения, так и работодателей.

Наиболее эффективный вариант взаимодействия между учебным заведением и предприятием – это прямые контакты, когда молодой специалист готовится под заказ. Закончивший обучение выпускник должен прийти на предприятие, где его уже знают, и сразу же приступить к исполнению того круга обязанностей, которые на него возлагаются.

Идея ввести квоты приема на работу молодых специалистов вполне реализуема сейчас, считает Заместитель председателя комитета Госдумы по труду и социальной политике Олег Шеин. По его словам, компании, которые не захотят нанимать по квоте молодых специалистов, можно просто обложить дополнительным налогом. Другое наказание за отказ в приеме на работу молодых специалистов, ищущих работу впервые, – штрафы. Но работодателю легче заплатить штраф, чем принять на работу неопытного молодого специалиста. Не станут ли эти квоты дополнительной нагрузкой на бизнес?

Мы считаем, что принудительными мерами проблему трудоустройства молодых специалистов решить нельзя. Необходимо сделать так, что бы предприятия были заинтересованы в привлечении молодых специалистов на работу.

**Е.А. Кляжева Г.В. Николаева**

*Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я.Яковлева, г. Чебоксары*

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Социально-экономические изменения в России обусловили необходимость подготовки жителей страны к жизни и деятельности в принципиально новых условиях. Эту задачу взяла на себя система образования. Однако стало очевидно, что невозможно вписать прежнюю образовательную систему в рамки рыночной экономики. Этим была обоснована реформа системы профессионального образования, которое в отличие от общеобразовательной школы, включенной только в социальную сферу, является одновременно и неотъемлемой частью экономики страны, обеспечивая ее профессионально-кадровую структуру.

Мировой опыт и отечественная действительность показали, что переориентация системы профессионального образования на современные требования может осуществляться лишь при активном участии социальных партнеров: работодателей, общественности, органов исполнительной власти, местного самоуправления. Так, в Чувашии повышение эффективности системы начального профессионального образования напрямую связано с развитием системы социального партнерства, координатором которого с 2005 г. выступает Торгово-промышленная палата ЧР. Ее лидирующая роль обусловлена тем, что ТПП аккумулирует сведения работодателей о перспективных потребностях в рабочих кадрах и специалистах, учреждений профессионального образования – о материально-технических возможностях подготовки квалифицированных кадров, службы занятости населения – о текущих потребностях республиканского рынка труда.

К настоящему времени стали заметны результаты взаимодействия системы профессионального образования с субъектами рынка труда, которые проявились в том, что:

5) учреждения НПО смогли перейти на договорную основу к подготовке кадров и повысить долю выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности;

5) на основе изучения потребностей местного рынка труда в 2005 г. сокращен прием в профучилища по 7 невостребованным профессиям, прекращена подготовка по 14 профессиям НПО, вновь начата подготовка по 3 профессиям, заявленным работодателями;

5) осуществлена оптимизация сети образовательных учреждений в соответствии с потребностями регионального рынка труда: ликвидированы 2 профессиональных училища в связи с сокращением численности поступающих в учреждения НПО; на базе существующих учреждений НПО созданы 11 ресурсных центров путем концентрации высокостоимостного технологического и учебного оборудования.

Вместе с тем, процесс модернизации сложившейся системы профессионального образования должна быть ориентирован не только на становление в стране рыночной экономики, но и на развитие личности профессионала. В этих условиях возрастает роль общеобразовательной подготовки как базы профобразования в силу того, что требования к профессиональной подготовке работников дополняются сегодня универсальными для любой отрасли деятельности квалификациями – ключевыми компетенциями. Работодатели Чувашской Республики отмечают, что наряду с профессиональными компетенциями они хотели бы видеть в претендентах на рабочие места такие качества как ответственность, мобильность, коммуникабельность, готовность к профессиональному росту, дисциплинированность и т.д. В процессе профессиональной карьеры именно они обеспечивают мобильность специалиста и повышают его конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, современная система профессионального образования нацелена не только на структурную перестройку экономики, расширение производства товаров и услуг, но и на развитие личности рабочих кадров и специалистов, повышение их конкурентоспособности.

**А. А. Конопкина, Т.И. Волкова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА И ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

На современном этапе развития рынка труда Российской Федерации можно наблюдать дефицит квалифицированных кадров по специальностям для высокотехнологичного производства. Наблюдается определенный разрыв между качеством подготовки квалифицированных специалистов и требованиями, предъявляемыми к ним со стороны предприятий-работодателей. Также одной из проблем рынка образовательных услуг является отсутствие адекватной реакции системы высшего профессионального образования на потребности рынка труда в связи со слабым интеграционным взаимодействием вузов и бизнеса, включая разнообразные формы и инструменты поддержки, в том числе обучение и переобучение студентов и специалистов непосредственно на рабочем месте.

Выходом из сложившейся ситуации может быть развитие институциональных основ партнерства учреждений высшего профессионального образования и бизнеса. Одним из инструментов такого партнерства является многоступенчатая система обучения выпускников вузов, которая включает в себя прохождение студентами всех видов практик и подготовку выпускной квалификационной работы по решению конкретных проблем предприятия. Но на практике реализация этого направления затруднена вследствие следующих причин:

- незаинтересованность предприятий, имеющих современное оборудование брать студентов для прохождения любых видов практик;
- сведение прохождения производственной практики к формальным процедурам и простому написанию отчета;
- отсутствие стимулов у персонала современного предприятия к обучению студентов практическим навыкам.

В последнее время получили развитие такие новые формы сотрудничества бизнеса и высшего профессионального образования, как корпоративные кафедры и корпоративные