

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 играет 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.

Среди положительных моментов приема на работу, для работодателя, можно выделить главные: отсутствие большинства стереотипов и исследовательский интерес.

Есть и ряд недостатков при приеме на работу молодого специалиста, среди них можно отметить важные: молодой специалист требует к себе дополнительное внимание; часто необходимо «дообучение» с учетом специфики предприятия; существует потребность в постоянном контроле процесса и результата их работы.

После поступления на работу и начале активной трудовой деятельности в организации, молодому специалисту надо помнить, что в динамичной среде, может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Хотел еще обратиться к народной мудрости: «Без труда не выловишь рыбку из пруда».

Е.Р. Миннибаева, Г.В. Николаева

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

РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Одним из направлений модернизации системы профессионального образования является его регионализация, которая создает возможность использования системы профобразования как важнейшего фактора социально-экономического развития региона. Для этого необходимо решение следующих задач:

1) достижение баланса между местным рынком труда и региональной системой профессионального образования (по уровням профессионального образования и в разрезе профессий/специальностей);

2) создание и реализация эффективных механизмов управления качеством профессионального образования (региональной общественно-государственной системы управления качеством образования).

Первая задача может быть решена через механизм ежегодного регионального заказа на подготовку кадров, который формируется на основе среднесрочного прогноза кадровых потребностей предприятий/организаций региона с учетом программ социально-экономического развития.

Прогноз потребности в кадрах является основанием для двух процессов:

- формирования государственного регионального заказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров;
- информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах в целях формирования сознательного отношения к выбору профессии, профилю и уровню получаемого образования.

Вторая задача предполагает создание системы государственно-общественного управления качеством образования для определения целей подготовки рабочей силы на начальном этапе обучения и проведения независимой оценки качества образования на заключительном этапе реализации профессиональных образовательных программ.

В Чувашии, при проведении регионализации системы начального профессионального образования, были реализованы следующие мероприятия:

1) создание и развитие системы социального партнерства между работодателями и системой профессионального образования;

2) определение потребностей регионального рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров;

3) изучение требований работодателей к качеству профессиональной подготовки с целью корректировки учебных планов и программ подготовки рабочих кадров и специалистов;