

в результате чего они получают опыт выполнения прикладных исследований по научно-техническим разработкам под управлением опытного наставника. На творческом этапе студенты решают производственные задачи по автоматизации технологического процесса с помощью программирования логических контроллеров без помощи наставника. На этом этапе они имеют возможность проявить самостоятельность, активность, способность проектировать свою деятельность, самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них, критично оценивать результаты своих действий в соответствии с социально-профессиональными ценностями.

Под социально-профессиональными ценностями мы понимаем единство наиболее признаваемых и принимаемых социально-профессиональным сообществом ориентиров поведения, личностного отношения к целям и результатам своей профессиональной деятельности.

Таким образом, приобретение опыта программирования логических контроллеров невозможно без наличия широкого диапазона профессиональных знаний, а сам процесс программирования является средством формирования интегративного мышления, без которого невозможно решать задачи автоматизации производства.

Библиографический список

1. Дьюи Д., Дьюи Э. Школы будущего // Народное образование. - 200С № 8. - С. 244-269.
2. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учеб. пособие. - М.: Нар. образование, 1998. - 255 с.
3. Шишов С.Е., Кальней, В.А. и др. Структура и содержание проектной деятельности: Метод проектов в России и за рубежом // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2004. - № 5. - С. 23-31.

Н.В. Зинякова, И.А. Ридингер

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Существует более значимая проблема в период кризиса – это получение в период обучения молодыми людьми тех специальностей, которые не являются востребованными на рынке труда или которыми рынок уже перенасыщен.

В кризисных условиях мировой экономики проблемы с трудоустройством затронули не только работающее население, но и особенно молодых специали-

стов, которые только начинают свою трудовую деятельность. Ужесточение требований к потенциальным кандидатам во много раз увеличило конкуренцию и сделало трудоустройство молодежи весьма затруднительным. К проблематике молодых специалистов добавляется конкуренция среди сокращенных, но более профессиональных кадров, имеющих стаж и опыт. Для работодателей сейчас появилась прекрасная возможность выбрать и привлечь в компанию специалистов для усиления своего кадрового резерва. Вопрос в том, будет ли этот специалист отвечать требованиям работодателя.

Высшим учебным заведениям уже сейчас необходимо использовать новые, адекватные запросам рынка труда, программы переподготовки кадров, быстро реагировать на меняющийся рынок, играть роль буфера между интересами безработных и требованиями работодателей. Это связано с тем, что на данный момент в стране практически отсутствует планирование образования, которое позволило бы человеку, окончив то или иное учебное заведение, быть востребованным на рынке труда, другими словами работать по той профессии, которую он получил. Для решения этой проблемы многие работодатели начинают выбирать долгосрочную стратегию по привлечению молодых специалистов: они обучают студентов путем тренинга, обеспечивают практику, либо дают временную работу, тем самым давая молодому человеку возможность адаптироваться на рынке труда и в тоже время, создавать себе кадровый резерв.

Проблемы этих трех субъектов рыночных отношений – молодых специалистов, образовательных учреждений, работодателей – представляется возможным решить при условии широкого внедрения системы взаимодействия бизнеса и профессионального учебного заведения посредством социального партнерства, например: учебные заведения обеспечены заказом на подготовку специалистов, предприятия обеспечены перспективными квалифицированными кадрами, подготовленными в соответствии со спецификой предприятия. В свою очередь, молодые специалисты после окончания вуза имеют гарантию трудоустройства.

Данное взаимодействие может происходить посредством объединения этих трех субъектов рынка образовательных услуг в образовательный кластер. Образовательный кластер можно рассматривать как совокупность образовательных учреждений всех уровней образования в пределах данной географической территории, предприятий – поставщиков ресурсов и работодателей, элементов инновационной системы, а также координирующих органов и органов власти, деятельность которых взаимосвязана с близлежащими производствами и развитием инновационной системы.

Образовательный кластер дает возможность профессионального развития его участников, осуществления субъективных целей каждого: поставщикам и конечным потребителям позволяет эффективно налаживать контакты, быстро и

постоянно обмениваться информацией о потребностях экономики региона, распространять информацию, навыки, технологии, маркетинг, осознавать требования потребителей, непрерывно обмениваться идеями и инновациями, что повышает скорость создания и внедрения инноваций; органам управления использовать конкретный инструментарий действенного взаимодействия внутри системы, глубже понимать проблемы, осуществлять научно обоснованное планирование развития региона; всем резидентам кластера получать дополнительные конкурентные преимущества за счет эффекта масштаба, охвата и синергии.

Существует ряд проблем при образовании и дальнейшем развитии образовательных кластеров: недостаточно проработанная нормативно-правовая база для регулирования их деятельности; не продуманны вопросы инвестирования; практически отсутствует методическое обоснование эффективности их создания и развития, не определены меры государственной и региональной поддержки этих проектов. Кроме того, говорить об успешной реализации проектов стимулирования создания территориальных образовательных кластеров можно только при наличии научно обоснованной стратегии развития региона или муниципалитета.

Библиографический список

1. *Егоршин А.П.* Управление персоналом. Учебник - Н.Новгород, НПМБ, 2006.
2. *Лукашевич В.В.* Управление персоналом: Учебник. - М.: Деловая литература, 2007.
3. *Травин В.В., Дятлов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. Учебник для ВУЗов - М.: Дело, 2006.

Е.Д. Шабалдин, Г.К. Смолин

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ СОДЕРЖАНИЯ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИХ И ЭЛЕКТРОННЫХ ДИСЦИПЛИН В САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ЭВРИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ⁴

Более пятнадцати лет исследований учебной деятельности студентов на Электроэнергетическом факультете и дальнейшей профессиональной траекто-

⁴ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 11-16-66012а/У