

РАЗДЕЛ 4

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.В. Аторва, С.А. Спиридонова
Российский государственный профессионально-педагогический университет

О ПРОБЛЕМЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

В разных регионах России рынок труда имеет свои особенности. В Москве проблема безработицы стоит не так остро, как в целом по России. В столице есть множество бирж труда, коммерческих обществ труда и занятости. В регионах же, где уровень безработицы значительно выше, а центр занятости максимум один на район, на каждую вакансию претендуют несколько человек. И молодые в этой очереди зачастую оказываются не в первых рядах. Как показывает практика, отсутствие работы и постоянного дохода означает для невостребованных молодых специалистов если не крах личной жизни, то ее существенное осложнение. Неясность профессиональных перспектив усугубляется сожалениями о напрасно потраченном времени, силах и средствах на приобретение оказавшейся ненужной профессии.

Наиболее уверенно в условиях современной экономики чувствуют себя выпускники вузов: намерены работать по полученной профессии 50 % опрошенных, не задумывались о получении дополнительной специальности 48 %. Большая обеспокоенность проблемой трудоустройства наблюдается у выпускников средних специальных учебных заведений. Более 40 % респондентов осознают, что, не смотря на перегруженность рынка труда бухгалтерами, юристами, наблюдается дефицит специалистов рабочих и инженерно-технических профессий, обладающих знанием в области маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом. Согласно прогнозам развития экономики, в ближайшие годы будут необходимы менеджеры по продажам, специалисты по рекламе, инженеры и технологи, художники-дизайнеры, стилисты, специалисты в сфере информационных технологий. Тем не менее, система образования продолжает тиражировать специалистов, которых уже и так в избытке.

Одним из решений проблемы трудоустройства молодежи может стать профессиональная подготовка, осуществляемая по заказу работодателей и существенно приближенная к непосредственным производственным условиям. Примером тому может служить эксперимент Федеральной службы занятости, условно названный «Молодежной практикой». В ходе проекта для юношей и девушек организовали курсы по 62 специальностям. Готовили бухгалтеров, слесарей по ремонту автомобилей, медсестер, портных, кондитеров. Важно, что обучение чередовалось с производственной практикой на предприятиях. Именно практика позволила 65 % молодежи закрепиться на работе.

Вероятно, можно найти и другие интересные способы, помогающие молодежи в профессиональном самоопределении. Важно только понимать: «молодое лицо» безработицы не просто унижительно для государства, но и опасно для будущего нации, ведь альтернативой труду может быть только преступность и подверженность различным видам зависимостей.

М.П. Антипова, Ю.К. Чернова
Тольяттинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ МЕТОДОМ НАСТАВНИЧЕСТВА

В современном обществе развитие персонала является первоочередной задачей любой организации, так как не планируя работы по развитию сотрудников, организация теряет колоссальные ресурсы, а может быть и будущее. Развитие персонала означает различные мероприятия и процессы, направленные на полное раскрытие потенциала человека, а также одновременно личностное развитие и развитие организации в целом. Для того, чтобы начать

осуществление мероприятий по развитию персонала, необходимо добиться сначала согласования трех основных элементов: приоритеты организации, требования и возможности текущей работы, способности и опыт индивидуума. Развитие почти всегда предполагает обучение, то есть целенаправленно организованный и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, профессиональными компетенциями под руководством специалистов. Различают такие виды обучения, как подготовка кадров – организованное обучение квалифицированных специалистов, повышение квалификации – совершенствование профессиональных знаний с целью продвижения по службе, а также переподготовка кадров – изучение новых профессиональных компетенций в связи с изменением требований к профессиональной деятельности. Развитие персонала не просто улучшает выполнение работы, а также имеет такие преимущества, как эффективное делегирование полномочий, повышение гибкости, высвобождение времени менеджера, повышение удовлетворения от работы и улучшение морального климата в коллективе.

Существуют различные способы выявления потребностей в развитии сотрудников, основные из них: наблюдение за работой сотрудников, пересмотр и планирование работы, мероприятия по оценке деятельности. В первую очередь необходимо определить назначение работы, сферы ответственности, ключевые задачи. Во-вторых, произвести анализ знаний, профессиональных компетенций, которые требуются для выполнения той или иной работы. В-третьих, построить профиль компетенций на базе проведенного анализа. После построить профиль компетенций, имеющихся у исполнителя на основе его квалификации, демонстрируемых на рабочем месте способностей. Следующим этапом является сравнение профиля компетенций исполнителя с требуемым профилем. Заключительный этап – принятие решения об обучении сотрудника, если имеются расхождения имеющихся навыков с требованиями работы. Необходимо отметить, что описанный выше подход к анализу потребностей в обучении позволяет установить приоритеты для потребностей в обучении.

Применим этот подход для развития компетенции по управлению учебной деятельностью студентов. Студент должен получить информацию об учебной деятельности и ее ценностях, о характере своей учебной работы и ее взаимосвязи с работой других студентов, об организационной структуре и ее политике в области подготовки специалистов.

На кафедре управления качеством, стандартизации и сертификации Тольяттинского государственного университета функционирует Студенческое Конструкторское Бюро «Качество», основными целями и задачами которого является развитие у студентов творческого мышления, стремления к самостоятельности и самосовершенствованию. Каждый студент, вступивший в СКБ «Качество», нуждается в развитии. Одним из основных видов развития персонала, а в нашем случае студентов, является наставничество. Студенты, занимающиеся научно-исследовательской работой, имеют своих наставников – научных руководителей, которые делятся своим опытом, знаниями и навыками, помогают прояснить ситуацию, в случае если студенту необходима помощь в том или ином вопросе. СКБ «Качество» в апреле 2008 года исполняется пять лет и за это время благодаря развитию творческого мышления и управлению компетентностью самообразовательной деятельности достигнуты значительные результаты: статьи, дипломы, грамоты, медали.

Д.Н. Ашихмина, Ю.А. Тарынина, Л.К.Конышева, И.А. Леснова
Российский государственный профессионально-педагогический университет

СТРУКТУРИРОВАНИЕ РАЗДЕЛА "ТЕОРИЯ ВЕРОЯТНОСТЕЙ И МАТЕМАТИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА" НА ОСНОВЕ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Идея использования модульных технологий не нова и достаточно разработана, но, в основном, для школ, а не для ВУЗов (М.А. Чошанов, Г.В. Лаврентьев и др.). В системе высшего образования эти технологии частично применяются в таких вузах, как КГПУ (Казань), ПГПУ (Пермь) и некоторых других. Практически, везде модули составляются на весь курс математики, а еще чаще используются модульно-рейтинговые технологии контроля знаний.

На начальном этапе мы взяли один из разделов курса математики "Теория вероятностей и математическая статистика" ("ТВ и МС"). Этот раздел в нашем вузе изучают студенты