

Для руководителей сегодняшних предприятий нужно искать все более новые ниши для расширения образовательных услуг, максимального удовлетворения потребностей рынка.

**А. А. Сиражетдинова**

### **Проблемы профессиональной подготовки молодых специалистов в уральском вузе**

Модернизация производства, расширение применения новых наукоемких технологий и их развитие приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы. В общественной структуре постиндустриального общества сфера образования тесно переплетена со всеми элементами социальной структуры, и от состояния этой сферы во многом зависит ход общественного развития. От решения проблем образования, которые всегда остро стояли в развивающихся странах и которые еще более усугубились в последние десятилетия в связи с бурным развитием информационных технологий, зависят перспективы социально-экономического развития этих стран. Усиление роли знаний, информации в общественном развитии, постепенное превращение знаний в основной капитал принципиально изменяют роль сферы образования в структуре общественной жизни. «Когда стремительно преобразуется мир – подчеркивал В. В. Путин в одном из своих выступлений, – когда позиции государств определяют, прежде всего, интеллектуальные ресурсы, передовые технологии и наукоемкие производства, высокий уровень развития науки является важнейшим условием динамического роста экономики, конкурентоспособности и процветания России»<sup>22</sup>.

Одно из острых проблем развития рынка труда и рынка образовательных услуг в Уральском регионе в обозримой перспективе – противоречия между структурой профессионального образования и требований производств. Это связано в первую очередь: а) с несоответствием профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения; б) низкой трудовой мобильности населения; в) отсутствием научно обоснованного

---

<sup>22</sup> Национальная доктрина образования в Российской Федерации. Москва. Кремль. 15 января 2000 г. Одобрена решением Всероссийского совещания работников образования, утверждена Федеральным собранием.

прогноза потребностей рынка труда в специалистах определенных профессий и квалификаций, а так же связанных с ними программ подготовки кадров в системе профессионального образования. В связи с этим, становится важным раскрыть взаимосвязь между характером процессов, идущих на рынках труда, и качеством подготовки специалистов высшей школой. Особое внимание следует уделить анализу деятельности вузов в обеспечении специалистами производственного комплекса.

Немаловажной остается проблема социализации и адаптации молодых специалистов в конкретном производстве. В новых исторических условиях социализации молодого поколения россиян выступает достижение им вполне определенного и устойчивого уровня социальной зрелости, предполагающей восприятие социально значимого опыта, формирование ценностных ориентаций и установок в базовых сферах жизнедеятельности, прежде всего, в социально-профессиональной. Большое внимание социологов в этой связи привлекает проблема влияния профессионального выбора молодежи на ее жизненное самоопределение.

Карьера выпускника вуза начинается не в момент окончания обучения, а гораздо раньше – при выборе профессии. Как известно, на выбор профессии влияет целый ряд факторов социальных – психологических, экономических. Наблюдения за практикой набора абитуриентов в вузы показывают, что молодые люди при выборе специальности, по которой они будут учиться, ориентируются в основном на мнение родителей и друзей, престижность профессии и стоимость обучения. При этом «за кадром», как правило, остаются такие важные аспекты, как возможность самореализации в профессиональной деятельности и востребованность профессии. В реальных условиях экономики, осознанность выбора профессии будущим молодым специалистом еще не гарантирует успешности его карьеры.

В современных условиях правильный выбор профессии обеспечивает молодому человеку прекрасные перспективы его социального положения в обществе. Проведенное нами исследование в 2010–2011 гг., где приняло участие 150 человек профессорско-преподавательского состава, 100 человек работодатели конкретных производств – в качестве экспертов. Студенты УрФУ 1000 человек и молодые сотрудники, трудящиеся в реальном секторе экономики – 600 человек дало следующие результаты. Анализ мнений выпускников УрФУ на тему жизненного самоопределения и адаптации на производстве, мы получили следующие результаты: на во-

прос анкеты: «Чем Вас привлекает (привлекал) вуз в котором Вы учитесь сейчас (учились и закончили в прошлом?)» – ответы респондентов распределились следующим образом (% от общего числа опрошенных студентов – 1000 человек).

Выбор вуза – это важный этап для молодого человека. Основные трудности современной молодежи заключаются не в поступлении в высшую школу, а трудоустройство после окончания. Конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности. Социально-экономическая значимость высшего образования в подготовке грамотных, квалифицированных специалистов с одной стороны и отсутствие взаимодействия между рынком труда, рынком образовательных услуг и высшим учебным заведением, с другой. Возникает необходимость в создании действенной системы, готовящей высококвалифицированных выпускников высших учебных заведений.

Отсутствие взаимодействия большинства учебных заведений профессионального обучения с предприятиями и организациями, препятствует не только рациональной организации профессиональной подготовки специалистов, но и, в значительной степени, их трудоустройству по окончании обучения. Одной из проблем, отсутствие ценностных ориентаций студентов и как следствие получение некачественного образования. Мы попытались выяснить, в чем видят проблему безответственного отношения к своей учебе опрошенные нами эксперты как в вузе так и на конкретных производствах. На вопрос «В чем Вы видите основные причины практически «повального» безответственного отношения молодых людей к получению своего профессионального образования?» – ответы распределились следующим образом (от общего числа опрошенных экспертов – 250 человек).

Основными причинами «безответственного отношения к получению профессионального образования» ответы экспертов можно разделить условно на две группы. В первой – эксперты вуза и производств видят проблему в самой системе обучения молодежи:

- а) слабая заинтересованность в учебном процессе – 64 %
- б) потеря дохода от платного обучения – 62 %.

Последнее объясняется тем, что уход из вуза студентов, (получающих знания на платной форме обучения), недовольных сравнительно высокими требованиями, влечет снижение уровня дохода, как кафедрам, так и лично преподавателям. Преподаватели же, в свою очередь, «снисходительно» относятся к нерадивым студентам, закрывают глаза на прогулы, отсутствие качественной подготовки к занятиям и на невыполнение минимальных требований. Тем самым, молодые люди поддаются общему настроению – в вузе можно учиться без особого «напряга».

Во второй – проблема мотивации и самоопределения самих студентов:

в) студенты не задумываются о своей дальнейшей трудовой деятельности, о своей конкурентоспособности на рынке труда – 54 %,

г) отсутствие потребности получить серьез профессиональные знания – 50 %. Можно предположить, что отсутствие желания у студентов получить профессиональные знания, а в дальнейшем востребованную специальность, говорит об отдаленности теории и практики, когда молодые люди в большинстве своем не представляют себе, где и как они смогут применить полученные знания.

Не секрет, что существует «разрыв» между качеством «продукта» учреждений системы образования с одной стороны и растущими требованиями со стороны регионального рынка труда, социума и лиц, получающих образование. Выдвижение новых рыночных требований к специалистам в условиях реальной экономики предопределило и новые требования к системе высшего образования. На Федеральном собрании Д. А. Медведев отметил «Сейчас важно обеспечить повсеместное и реальное повышение качества и доступности соответствующих услуг. Главный критерий качества образования – конкурентоспособность и востребованность каждого выпускника, как современной экономикой, так и современным обществом. И для этого мы должны обеспечить создание соответствующих механизмов. В первую очередь, необходимо формировать систему независимой оценки качества образовательных услуг и знаний на всех уровнях образования»<sup>23</sup>.

Совершенствование процесса подготовки новых специалистов, придание ему адресного и динамичного характера, возможно только на основе

---

<sup>23</sup> Послание Президента РФ Федеральному собранию Российской Федерации // Рос.газета 2010 26 апреля.

установления производственных эффективных учебно-производственных контактов с работодателями. Тем самым предлагая выпускнику, требующую ему альтернативу выбора, как самостоятельного трудоустройства, так и целевые места. В настоящее время, законодательство не предусматривает ответственности или какой-либо заинтересованности учебных заведений в трудоустройстве подготовленных ими молодых специалистов.

Диссонанс интересов государства и предприятия можно назвать определяющим во взаимоотношении субъектов формирующегося рынка труда. Предприятия, организации, учреждения имеют возможность самостоятельно определять свою кадровую политику. В то же время, получив такую свободу, они не всегда могут ею распорядиться. Подобные ограничения объясняются, по крайней мере, тремя обстоятельствами: во-первых, предложение на рынке труда не всегда соответствует требованиям конкретного производства; во-вторых, и на этапе подготовки, и на этапе распределения предприятия отстранены от оценки уровня и качества подготовки специалистов; в-третьих, сами руководители предприятий, службы, в ведении которых находятся вопросы кадровой политики, чаще всего не могут обосновать прогноз потребности в кадрах, направлений перспективных специальностей.

стремление совершенствовать профессиональное мастерство	52
профессионализм в работе	46
жизненный оптимизм, верв в свои силы	45
трудолюбие	40
целеустремленность, желание сделать трудовую карьеру	37
хорошая теоретическая подготовка	35
общительность, умение ладить с окружающими	33
физическая выносливость	27
предприимчивость	28
мобильность как способность менять местожительство	26
Способность менять свои убеждения	24

Обладание работником теми или иными качественными характеристиками определяет структуру персонала организации по категориям: руководители, специалисты, другие служащие, рабочие. Эффективность работы персонала во многом определяется тем, насколько цели каждого молодого сотрудника адекватны целям организации. На вопрос анкеты: «Как вы считаете, какими качествами должны обладать выпускники, чтобы быть»

востребованными на рынке труда?» – ответы выпускников распределились следующим образом (% от общего числа опрошенных);

Основные качества, которыми должен обладать современный выпускник, респонденты выделили наиболее важными такие как, стремление совершенствовать профессиональное мастерство – 52 %, профессионализм в работе – 46 %, жизненный оптимизм, вера в свои силы – 45 %, трудолюбие – 40 %. Выпускники понимают, что работодатель ценит профессионализм и трудолюбие, что для работы главное труд, а личностные качества, которые требуются для адаптации на предприятии, выходят на второй план.

Современные выпускники вузов вступают в самостоятельную жизнь с большими финансовыми надеждами и рассчитывают сразу же получить хорошую работу. Сегодня большинство компаний неохотно принимают на работу молодых специалистов. Ведь часто знания вузовской теории существенно расходятся с практикой. Молодому специалисту, под руководством наставника, приходится еще учиться мастерству. И только потом он сможет приносить реальную прибыль компании. На вопрос анкеты: «Какие планы у вас лично после окончания вуза (в течение последующих 3–5 лет)?» – ответы респондентов распределились следующим образом (% от общего числа опрошенных);

–материально «крепко встать на ноги»	–50
–жениться (выйти замуж)	–49
–найти хорошее место работы	–47
–родить ребенка	–36
–сделать политическую (общественную) карьеру	–19
–поездить, повидать разные страны	–16
–постараться уехать работать и жить в другую страну	–15
–уделять больше внимания своему культурному развитию	–11

Респонденты большинством ответов обозначили вариант, после окончания вуза, материально «крепко встать на ноги» (купить квартиру, машину, хорошо зарабатывать и т. д.) – 50 %, это можно объяснить становлением личности и желанием добиться большего, чем то, что имеют выпускники в данный момент. Также немаловажным этапом жизненных планов выпускников: выйти замуж, женится – 49 %, родить ребенка – 36 %. Это говорит о том, что у современной молодежи в ценностях брак и семья, и подходят к этому делу серьезно и обдуманно, не забывая, что

чем увереннее и крепче будет доход, тем проще сохранить целостность семьи.

Зададимся вопросом, какие возможности ожидают молодого специалиста на современном предприятии? В первую очередь, это стабильность рабочего места, квалификационный рост, творческое отношение к своим обязанностям. Выпускников ожидает социальная защищенность. Карьерный рост и соответственно рост заработной платы. Также возможность предоставлять, молодым специалистам участвовать в управлении подразделением. На вопрос анкеты: «Какие изменения произошли в вашей жизни после окончания вуза?» – ответы респондентов распределились следующим образом, (% от общего числа опрошенных выпускников 600 человек).

Основные изменения, которые произошли в жизни молодых людей и девушек после окончания вуза, это рождение ребенка и заключение брака – 38 %. Изменения происходят у современного мобильного человека каждый день. Больше предпочтены выпускники, после окончания вуза и проработав на конкретном производстве более года, отдают институту семьи и ценностям семейной жизни. Для современной молодежи «Хорошая работа»- 36 % отодвигается на второй план.

Немаловажным каналом воздействия на адаптацию молодого человека в системе межличностных отношений производственного коллектива являются сложившиеся традиции. Корпоративные мероприятия, награды за достижения. От того как проходит этапы адаптации молодой специалист, он может оценить, как комфортно сложилась его трудовая и семейная жизнь. На вопрос анкеты: «Оцените, пожалуйста, как складывается у вас трудовая и семейная жизнь?» – ответы респондентов распределились следующим образом (% от общего числа опрошенных). Трудовая и семейная жизни сложились в целом удачно, у 50 % и 72 % соответственно. Но у 17 % респондентов семейная жизнь относительно трудовой сложилась, в целом не удачно. Таким образом, адаптация является одним из критериев эффективности предприятия и оказывает влияние на способность фирмы производить максимальный объем продукции приемлемого качества с минимальными затратами человеческих, временных, информационных и др. ресурсов производства. Возьмем на себя смелость предложить некоторые необходимые мероприятия, которые способствовали бы разрешению заявленных выше проблем:

во-первых, требуется организация мониторинга и прогнозирования развития региональных (в нашем случае Уральских) рынков труда, определение потребности в кадрах, обоснование объемов и структуры их подготовки в соответствующих учебных заведениях, создание в регионе единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства, мониторинг рынка проводить минимум на 3–5 лет;

во-вторых, необходимо постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов выбора сферы будущей трудовой деятельности, периодическое информирование молодежи, высвобождаемых работников, незанятого населения, учебных заведений, работодателей о положении на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы, развитие в регионе и в каждом учебном заведении системы профессиональной ориентации населения, в том числе молодежи, создание в учебных заведениях служб маркетинга и трудоустройства выпускников;

в-третьих, требуется развитие социального партнерства между органами управления (федеральными, региональными, муниципальными), предприятиями и учебными заведениями по целевой подготовке и переподготовке кадров. Она включает совместная деятельность служб занятости, институтов образования, работодателей по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в учебных заведениях в соответствии с потребностями экономики региона. При этом требуется обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров в учреждениях профессионального образования, как важнейшего условия повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда.

Реализация, предложенных выше мероприятий, по нашему мнению, позволят, в частности, сочетать интересы основных акторов рынка труда, а это работодатели с одной стороны, и с другой – вуз и его выпускники, будущие специалисты уральских производств.