

3. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

4. Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148).

УДК 377.072:331.53

И. П. Чупина

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

I.P. Chupina

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

И.Г. Коробейникова

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

I.G. Korobeynikova

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

Взаимодействие техникума с организациями по трудоустройству выпускников

The interaction of the college with organizations on employment of graduates

Аннотация. Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с

профессиональными образовательными организациями в процессе подготовки востребованных категорий сотрудников предприятий. Недостаточность квалифицированных специалистов на рынке труда определяет необходимость участия предприятий - социальных партнеров в подготовке кадров, отвечающих требованиям работодателей.

Abstract. The modern legislative base of professional education involves the cooperation of employers with professional educational organizations in the preparation demanded of city employees so businesses. The failure of urban skilled professionals process on the labour market of the city determines the necessity of the participation of enterprises - affected social partners in the preparation of officially personnel specialists required by employers.

Ключевые слова: индивидуальные стратегии, качество образования, квалификация сотрудников, подготовка специалистов, потребители образовательных услуг, рынок труда, стратегия взаимодействия, экономические факторы.

Keywords: individual strategies, quality of education, staff qualification, present professions training, consumers relations, educational services, labor market engagement, economic factors. economic factors.

В соответствии с Концепцией требования модернизации российского сегодня образования целью отношения современного профессионального образования является отсутствие создание максимальных предоставление условий для формирования творческой компания личности обучающегося, активным способной реализовать сферы свой потенциал среднего в быстро меняющихся получение социально-экономических условиях, получение в гармоничном сочета-

нии имеет собственных жизненных работодателей устремлений, прогресса если общества и требований сотрудничества работодателей. Сегодня профессиональное образование должно стать более индивидуализированным, которые функциональным и эффективным [3]. Поскольку целью модернизации способной образования является политехникум подготовка выпускника, устанавливает востребованного на рынке труда, то данную заключение цель следует бесплатное рассматривать как компания ожидаемый результат поэтому образовательного процесса. Недостаточность квалифицированных специалистов предприятия на рынке труда предприятия определяет необходимость мониторинг участия предприятий - социальных организации партнеров в подготовке имеется кадров, отвечающих организации требованиям работодателей. Сегодня работодателей в большей массе качество образования интересует только как конечный проводимых результат обучения, региона как уровень чтобы подготовки потенциального техникум работника. Современная законодательная база профессионального сотрудников образования предполагает сотрудничество работодателей с потребности профессиональными образовательными городском организациями в процессе подготовки востребованных отсутствие категорий сотрудников участие предприятий – рабочих услуг и специалистов среднего сегодня звена. С целью укрепления связи устанавливает с рынком труда, Режевской политехникум активным выделяет следующие гармоничном направления работы по формированию техникум взаимоотношений с потребителями отсутствие кадров:

Привлечение социальных партнёров к активному взаимодействию профессиям по вопросам организации учебного образования процесса:

заключение трехсторонних договоров престарелых на прохождение производственной практики на формированию предприятий,

проведение конкурсов профессионального мастерства на базе стратегия предприятий с привлечением ведущих специалистов,

наставничество,

участие в подготовке и защите курсовых работ в отношениях студентов,

руководство и рецензирование дипломных работ (проектов),

формирование ГАК один с привлечением работодателя,

организация стажировки преподавателей специальных дисциплин на предприятиях,

укрепление материально-технической базы специальности, совместное участие выпускникам в конкурсах, участие в выставках, конференциях,

предоставление технологической документации.

Участие потребителей кадров организации в организации воспитательного процесса:

встречи с ветеранами промышленной отрасли и городского сферы услуг,

совместные конкурсы профессионального мастерства,

экскурсии на производство, музеи практикой предприятия.

Мониторинг рынка труда лицензировано и образовательных услуг:

- маркетинговые исследования,
- исследования конкурентоспособности.

Развитие системы социального партнерства предприятия открывает для техникума следующие варианты дополнительные возможности:

- обеспечивает учет требований встречи работодателей по содержанию уровень подготовки специалистов,
- упрощает процедуру корректировки старых и разработки руководство новых программ, формированию отвечающим требованиям проведение работодателей,
- расширяет возможности для уровень организации практики и трудоустройства выпускников,
- создает условия для чтобы совместной профориентационной деятельности [5].

Действительно, если работодатель упрощает не участвует в этих специальности процессах, то он не имеет рынке возможности влиять на ожидаемый результат. В данной ситуации, как бы хорошо не работал педагогический малых коллектив, требования работодателя отсутствие не современная будут учтены, промышленных а значит, возникает поскольку напряжённость в отношениях «образовательная заинтересовано организация – работодатель».

Очевидно, что отсутствие процессе взаимодействия сферы образования компания и представителей бизнеса приводит артемовский к увеличению затрат трудится на обучение персонала, городском сроков перехода отношениях выпускника из состояния «обучающийся» в социальные состояние «квалифицированный рабочем рабочий». Выпускникам профессиональных образовательных организаций однако приходится переучиваться, среднего когда они один после техникума

показатель устраиваются на предприятия. А это означает, стратегия что увеличиваются фонд затраты и государства, которое гарантирует бесплатное основное среднее профессиональное фонд образование и поддержку только не занятого населения, руководство и работодателей, которые городском расходуют средства мониторинг на «переучивание» молодого специалиста, на получение отношениях работником дополнительных профессиональных компетенций. Проведенная работа по мониторингу организации рынка труда руководство и образовательных услуг партнер положила основу обеспечивает для создания заключение системных долгосрочных городском взаимоотношений с работодателями. Однако реализация задачи представителей привлечения представителей года бизнеса в образовательный программ процесс техникума сроков сопряжена с рядом формирование сложностей.

По данным Центра занятости состояние проведенная рынка труда в Режевском городском округе нестабильное: в других качестве ищущих организация работу зарегистрировано около 675 человек, состояние официально признаны упрощает безработными свыше 300 человек. Уровень безработицы составляет 2,67 %, и участия этот показатель только выше средних показателей исследования по области. И всё же город живёт. Для работающих предприятий среднего участия бизнеса и сферы услуг нужны себя рабочие кадры. ГАПОУ СО «Режевской политехникум» – основное требования профессиональное образовательное хорошо учреждение города. Структурные изменения последних значит лет, которые требования затронули систему работу профессионального образования, имеет привели к тому, участие что политехникум сегодня является многопрофильной образовательной стратегии организацией. В настоящее время в техникуме поэтому лицензировано 19 программ отсутствие подготовки квалифицированных

служащих и 14 программ рынке подготовки специалистов плюс среднего звена, трудится реализуется на сегодняшний день – плюс 18 программ.

Многопрофильность образовательной организации имеет затронули свои плюсы маркетинговые и минусы. Очевидный плюс в том, перспективе что в условиях маленького выпускникам города широкий поэтому спектр лицензированных сегодня профессий и специальностей базы позволяет образовательной количества организации быстро поэтому реагировать на потребности сегодняшний рынок труда техникум и запросы бизнеса. Стало обычной практикой подготовке осуществлять набор упрощает по тем или данную иным образовательным получение программам один специальности раз в 2-3 года предприятия для обеспечения процесс трудоустройства выпускников отношениях на предприятиях города. Минус многопрофильности в том, что средства, которые техникум выделяются бюджетом если на модернизацию материально-технической мониторинг базы и средства, потребности которые образовательная предоставление организация может выпускникам вкладывать в развитие варианты специальностей, не достаточны стратегия для того, реагировать чтобы обновить будут её по всем направлениями которые подготовки. Однако техникум имеет сегодня достаточные ресурсы специальности для обучения по аккредитованным проведенная профессиям и специальностям. Подготовку рабочих и специалистов активным ведут высококвалифицированные маркетинговые педагогические кадры. мониторинг Но развитие производственных рабочем технологий и современный будут подход к развитию состояние профессионального образования требования диктует новые категория требования – подготовка также современных специалистов

предприятие и рабочих не возможна формирование без участия сотрудников работодателей.

Результаты проведенных маркетинговых исследований, проводимых в городе техникумом, свидетельствуют, сопряжена что в последние социальном годы наблюдается поддержании устойчивое снижение обеспечивает количества обучающихся состояние по профессиям и специальностям, формированию ориентированным для варианты работы на промышленных данная предприятиях, и увеличивается перспективе спрос на профессии рынке и специальности сферы потребности услуг. Эти тенденции характеризуются потребностями экономики Режевского городского получение округа. Режевской политехникум - это техникум единственное профессиональное встречи образовательное учреждение, настоящее техникум является центром значительную подготовки кадров получение для предприятий предоставление различных сфер организация и форм собственности. В процесс перспективе техникум практики видит сотрудничество настоящее с представителями бизнеса в получение создании экспертных отсутствие советов из числа участия представителей работодателей для участия которые в образовательном процессе затронули на всех его которые этапах: от разработки заинтересовано учебных программ создает до непосредственной образовательной организация деятельности: участия значит в промежуточной и итоговой аттестации бесплатное обучающихся и выпускников, имеет а также в разработке сопряжена критериев и показателей рабочем достижения выпускником формирование профессиональных компетенций. только Поэтому при выстраивании отношений с предприятиями, администрация техникума с каждым из них устанавливает особые отношения, определяет индивидуальную стратегию сотрудничества. Рассмотрим варианты социального партнерства.

Большая часть населения г. Реж режевской трудится на одном предприятии «Сафьяновская медь», предприятие входит в крупный трудится холдинг УГМК. В структуре горнодобывающего предприятия имеется собственный учебный центр, который удовлетворяет потребности состояние предприятия в повышении квалификации собственных кадров. В настоящее время предприятие, к сожалению, не заинтересовано в выпускниках техникума. Однако техникум выстраивает отношения с предприятием, заключая договора о прохождении производственной практики. Два других крупных предприятия ЗАО ПО «Режникель» и Режевской механический завод все годы были активными социальными партнерами, чтобы заинтересованными в подготовке кадров, на данный период времени предприятия полностью ликвидированы.

В этой ситуации Режевской политехникум сам принимает на себя ответственность за подготовку кадров для предприятий среднего и малого бизнеса, функционирующих в городе. Поэтому выигрышной стратегией сотрудничества образовательного учреждения и работодателей становится стратегия сохранения традиций. Суть данной стратегии заключается в поддержании традиционных связей, обозначенных среднего в договоре о социальном официально партнерстве. Договорные формы сотрудничества в техникуме отношения заключены более чем с 50 предприятиями и организациями региона различных форм собственности.

Основные социальные партнеры техникума: ООО НПО «Экспериментальный завод», «Режевской фонд поддержки малого среднего предпринимательства», ООО СК «РС-Монолит», ООО «Многопрофильная строительная компания «Алапаевскстрой», руководство ООО «Режевское предприятие «Элтиз», ООО «Режевской леспромхоз»,

СПК «Глинский», ОАО Артемовский широкий машиностроительный завод «Венпром», предприятие ГБУ «Режевской Дом- интернат для престарелых и инвалидов», «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подснежник» Режевского района».

В рамках договорных отношений образовательная организация осуществляет экспертную подготовку по традиционному образованию сложившимся направлениям профессий и специальностей, а предприятие участвует в согласовании учебных программ, предоставляет места практики, участвуют привлечение в процедуре промежуточной бесплатной и итоговой аттестации. Данная стратегия включает риски, как для образования, так и для предприятия. Например, отсутствие или варианты снижения количества заявок на подготовку кадров со стороны предприятия приведёт к снижению цифр государственного задания, практикой что негативно отразится на финансировании образовательного учреждения; подготовленные кадры не будут востребованы на рынке труда и пополнят ряды безработных.

Другая категория предприятий – предприятия малого и среднего способной бизнеса. Эти предприятия существенно ограничены в средствах, которые могли бы вложить в развитие материально-технической базы образовательной организации [1]. Однако, чаще всего, взаимодействие предприятий малого и среднего холдинг бизнеса проявляется в предоставлении рабочих мест для организации производственной практики. Для малых предприятий студенты-практиканты – это дополнительные рабочие руки. Хотя есть ещё один плюс: выступая в роли наставника, работник предприятия повышает свой уровень мастерства. Организация производственной практики в условиях предприятий малого и среднего будут бизнеса имеет существенные ограничения, которые связаны рынке с узкой специализацией организация

предприятия, а значит и с невозможностью отработки всей программы практики на одном рабочем месте [2]. Для получения полной картины и выбора стратегии взаимодействия с предприятиями малого и среднего бизнеса необходимо учесть потребности в кадрах индивидуальных предпринимателей, которые в экономике рынке города занимают техникума значительную нишу. Техникум в данном направлении сотрудничает с Режевским фондом поддержки малого предпринимательства, но, как оказалось, заинтересованных лиц среди индивидуальных предпринимателей в сотрудничестве с техникумом по подготовке кадров не много. Учитывая перечисленные выше особенности, для взаимодействия образовательной организации с предприятиями среднего и малого бизнеса актуальными служащих являются стратегии оперативного реагирования и интеграции. Стратегия оперативного реагирования предполагает поддержание контакта с работодателями, проведение маркетинговых исследований для своевременного учёта потребностей рынка труда. Стратегия интеграции предполагает расширение отношений с работодателями путём создания новых форм взаимодействия.

Таким образом, проблема взаимодействия образовательного учреждения и работодателей в оценке качества подготовки квалифицированных кадров является многоаспектной и требует развертывания более широкого исследования. Поэтому в условиях малого города образовательная организация как ресурс подготовки кадров для экономики города должна выстраивать отношения со всеми категориями работодателей. Техникум должен знать потребность в кадрах своего города, а для этого он должен тесно взаимодействовать со службой занятости, быстро реагировать на потребности в кадрах, предлагая основные и до-

полнительные профессиональные программы, организовывать профориентацию школьников и вовлекать в этот процесс работодателей, школы и администрацию города.

Список литературы:

1. Жаденова С. В. Практика привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования // Наукосвещение. 2013. № 3. С. 43 – 45.

2. Ключева Г. А., Русакова О. В. Вариативность стратегий взаимодействия техникума с работодателями в условиях моногорода // Среднее профессиональное образование. 2015. № 10. С.15.

3. Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.

4. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.