

Список литературы

1. Гончаров С.З. Логико-категориальное мышление: в 3 ч. Ч.3./ С.З. Гончаров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. – 609 с.
2. Гуссерль Э. Феноменология / Э. Гуссерль // Логос. 1991. № 1. С.12–16.
3. Делез Ж., Гваттари Ф. Капитализм и шизофрения / Ж. Делез, Ф. Гваттари : Пер. с фр. Екатеринбург: Урал- Фактория; М.: Астрель, 2010. – 895с.
4. Кистяковский Б.А. В защиту права (Интеллигенция и правосознание) / Б.А. Кистяковский // Вехи; Интеллигенция в России. Сб. ст. 1909–1910. С. 109-135.
5. Налимов В. Спонтанность сознания / В. Налимов. Москва: Академический проект, 2011. – 399с.
6. Орлова Т.С. Креативность экономического сознания / Т.С. Орлова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та. 2004. - 366 с.;
7. Попова Н.Е. Формирование экономической культуры: от знаний к компетентности /Н.Е. Попова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та. 2012. – 193с.
8. Спиркин А.Г. Философия / А.Г. Спиркин. Москва: Гардарики, 2005. – 736с.
9. Стожко К.П. Экономическое сознание / К.П. Стожко. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та. 2002. - 426с.

УДК 378.14.015.62

**Н. В. Попова
N.V.Popova**

Какой выпускник вуза востребован на современном промышленном предприятии?

What graduate of high school is claimed at the modern industrial enterprise?

Аннотация. Автор рассматривает требования, которые предъявляет современное промышленное предприятие к выпускникам вузов. В статье приводятся результаты социологических и социально-психологических исследований молодых специалистов по вопросам готовности к работе по специальности и дальнейшему профессиональному продвижению на предприятии.

***Ключевые слова:** промышленное предприятие, молодой специалист, выпускник высшего учебного заведения, профессиональное развитие, непрерывное образование, адаптация, резерв на выдвижение*

***Abstract.** The author considers requirements which are shown by the modern industrial enterprise to graduates of high schools. In article results of sociological and socially-psychological researches of young experts concerning availability for service on a speciality and the further professional advancement at the enterprise are resulted.*

***Key words:** the industrial enterprise, the young expert, the graduate of a higher educational institution, professional development, continuous formation, adaptation, reserve on promotion.*

Значительный опыт работы автора в кадровых службах промышленных предприятий позволяет утверждать, что сегодня выпускники вузов, получившие образование по специальностям, необходимым заводу, очень востребованы. Это можно объяснить следующим: на сегодняшний день основные источники увеличения рабочей силы в нашей стране практически исчерпаны. В ближайшие годы приток кадров на предприятия еще больше сократится из-за демократического фактора – скажутся последствия пониженной рождаемости в 90-е годы XX века. В то же время потребность в кадрах, при условии дальнейшего развития рыночной экономики, будет увеличиваться. В этих условиях важное значение приобретает рациональное использование способностей каждого работающего с целью интенсификации, а соответственно и повышения производительности труда. Поэтому предприятия будут больше внимания уделять изучению, правильному использованию и учету индивидуальных особенностей и возможностей каждого работника. Данное утверждение максимально относится к специалистам высшей квалификации, какими являются молодые специалисты – выпускники вузов. Именно они определяют будущее предприятий, вливаясь в коллектив инженерно-технических работников «свежей кровью».

Таким образом, необходимо ответить на вопросы: в какой же свежей крови нуждается современное промышленное предприятие?; для того, чтобы быть востребованным, какими качествами должен обладать молодой специалист? Отсюда следуют вопросы: какой подготовкой должен обладать выпускник вуза?; какого спе-

специалиста надо готовить – узкопрофильного мастера своего конкретного дела или широкопрофильного, ориентирующегося хотя бы в смежных отраслях производства?

Молодые специалисты – это основной продукт, поставляемый высшей школой на рынок труда, и для них еще в период обучения должны быть предусмотрены возможности эффективного применения своих профессиональных знаний на местах будущей работы. Рынок труда в условиях существования организаций и предприятий различных форм собственности сегодня во многом стихийен и не имеет сбалансированного характера. Отсутствуют научно-обоснованные прогнозные оценки потребностей в кадрах на ближайшую перспективу, как общего характера, так и в отраслевых разрезах. Поэтому, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным. В аналогичной ситуации, когда не очевидна востребованность выпускников, находится только формирующийся рынок профессионально – образовательных услуг. Чтобы занять на нем престижное место, вузу в первую очередь необходимо знать, какие специалисты требуются промышленности, каков текущий и долгосрочный спрос на них производственной сферы. Из-за отсутствия прогнозов эти и другие вопросы часто остаются без ответов. В результате выпускники вузов не всегда могут работать по специальности. Некоторые оказываются безработными. Другие уходят в коммерцию или в сферу услуг, теряя квалификацию.

Результаты социологического опроса 23 молодых специалистов, повышающих свою квалификацию на семинаре в отделе подготовки персонала одного из крупных металлургических предприятий, показали, что большинство из них (69,6%) работает по специальности, полученной в вузе, почти всем им при поступлении на завод была предоставлена работа по специальности. При этом только половина считала, что их образование соответствует выполняемой работе, почти все остальные утверждали, что уровень их образования выше, чем требует выполняемая работа.

Общеизвестно, что на профессиональное становление, развитие молодых работников оказывает влияние модель поведения, сформированная, в основном, учебным заведением:

- индивидуально – карьерная модель поведения, для которой характерно стремление добиться личного успеха в жизни. Молодые работники, выбравшие такую модель поведения, как пра-

вило, одновременно учатся и работают. Они знают, что им никто ничего не должен, и стараются добиваться всего самостоятельно. В таких молодых, активных и инициативных заинтересованы многие организации;

- неопределенная модель поведения, характерная для молодых людей, не определившихся в своей профессиональной жизни и не осознавших, чего они хотят, порой неадекватно оценивающих свои возможности. Работодатели теряют интерес к тем кандидатам, которые при собеседовании необоснованно завышают свои требования к будущей работе, либо готовы рассматривать предложения на различные позиции в разных сферах деятельности;

- несамостоятельная модель поведения, свойственная молодым людям, в большинстве случаев очень способным, но не ориентирующимися в требованиях современного рынка труда, не владеющими технологиями поиска работы [1].

Результаты все того же исследования на промышленном предприятии свидетельствуют о том, что только половина опрошенных молодых специалистов была ориентирована на деятельность в промышленной сфере. Каждый четвертый был нацелен на научно-исследовательскую деятельность; 12,9 % планировали занятие бизнесом; 9,7 % – деятельностью в социальной сфере. У остальных в период обучения в вузе четкой профессиональной ориентации не было. В начальный период своей трудовой деятельности более половины молодых специалистов в той или иной степени ощутили противоречие между теоретической подготовкой в учебном заведении и навыками практического использования полученных знаний на работе.

Во все более развивающемся и усложняющемся современном производстве узкому специалисту все труднее ориентироваться. Чтобы оставаться конкурентоспособным, ему приходится постоянно повышать свою квалификацию, а часто и осваивать новые смежные профессии. Сегодня во многих западных фирмах акцент переносится на подготовку *широкопрофильного* специалиста, способного быстро меняться в зависимости от изменения конъюнктуры рынка и соответствующего изменения самого характера работы. Например, Э.Ф. Зеер, анализируя ситуацию на западногерманских фирмах, пишет о том, что важной становится подготовка новых работников, «способных адаптироваться к динамичному производству, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих

способностями, необходимых для широкого круга профессий» [2, с. 106].

Основой таких способностей может стать «ключевая квалификация», включающая набор качеств, которые реализуются в разных профессиях. Главная задача профессиональных учебных заведений состоит не только в том, чтобы дать молодежи профессию, но и в том, чтобы сформировать у нее предпосылки к постоянному, непрерывному в течение всей жизни образованию, получению новых специальностей и квалификации.

Суть такого непрерывного образования – постоянное развитие профессионала, соответствующее развивающемуся современному производству. Сегодня говорят уже и об «опережающем образовании» Основная задача опережающего образования состоит в том, чтобы ориентироваться не только на развивающееся на данном этапе производство, но и на предполагаемую перспективу.

В современных условиях, когда на предприятии появляется новое оборудование, увеличиваются скорость и сложность производственных процессов, повышается степень их автоматизации, развиваются системы дистанционного управления, повышаются естественно и требования к специалистам инженерно – технических специальностей.

Как правило, на исследуемом нами предприятии выпускникам вузов предъявляются следующие требования: наличие профессиональных знаний, способность применять знания, обучаемость; способность к планированию своей деятельности; эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость; развитое техническое и логическое мышление, хорошее мысленное оперирование предметами в пространстве, понимание принципов функционирования машин, механизмов, электрических, электронных схем, устройств; способность принимать оптимальные решения в короткие сроки; повышенные требования к вниманию, его сосредоточению, распределению, переключению; вербальные способности, умение ясно выражать свои мысли, коммуникативные навыки, умение работать в команде; ответственность, дисциплинированность, организованность; зрительная память.

Путем психологического тестирования здесь оценивались интеллектуальные способности молодых специалистов, преобладающий стиль мышления, типы поведения в конфликтных ситуациях, личностные качества – коммуникативные способности, эмоцио-

нальная устойчивость, ответственность и организованность, активность, самостоятельность.

При тестировании использовались следующие методики: краткий отборочный тест, тест «Технические задания», факторный личностный опросник Р. Кеттелла, методика К.Томаса «Типы поведения в конфликтной ситуации», «Опросник стиля мышления», методика исследования уровня субъективного контроля.

Молодые специалисты, у которых процесс адаптации протекал наиболее успешно, проявили такие качества как развитое техническое и логическое мышление, организованность, инициативность, неплохие коммуникативные качества и способность к взаимодействию, некоторые из них обладали лидерским потенциалом. Для них был также характерен более высокий уровень притязаний, стремление добиться успехов и высоких результатов в жизни.

В ходе исследований с молодыми специалистами проводился социально – психологический тренинг. Участникам тренинга было предложено сформулировать качества, которыми должен обладать молодой специалист на нашем предприятии. По мнению респондентов, молодой специалист должен обладать следующими профессиональными, деловыми и личностными качествами: целеустремленность, энергичность, ответственность, стремление к саморазвитию и совершенствованию в профессиональной деятельности, умение мыслить перспективно, умение подходить творчески к решению производственных задач, наличие лидерского потенциала, способность воспринимать новое в работе, самоконтроль, энтузиазм. Следует отметить, что большинство молодых специалистов довольно высоко оценивают свою теоретическую подготовку, три четверти опрошенных считают ее достаточно высокой.

Таким образом, можно выделить «ключевую квалификацию» для выпускников ВУЗов различных инженерных специальностей. Это следующие качества, наличие которых свидетельствует о хороших потенциальных возможностях молодого специалиста, приходящего на предприятие: *обучаемость, способность к саморазвитию, умение и желание самостоятельно находить информацию; хорошая работоспособность; развитое мышление; внимание; память; эмоциональная устойчивость; ответственность; лидерство; способность к взаимодействию.*

Защита перспективного резерва на выдвижение руководящих кадров и назначение молодых специалистов на управленческие

должности подтвердили необходимость и значимость вышеперечисленных качеств для современного промышленного предприятия.

Результаты социологических, социально-психологических и психологических исследований среди молодых работников данного промышленного предприятия, проводимых в период, охватывающий более десятка лет, позволяют определить следующие проблемы в подготовке молодых специалистов. Прежде всего, это односторонность их подготовки, которая заключается в том, что ставка делается на отношение «человек – профессия» и «человек – техника». При этом упускается решающая роль отношения «человек – человек». Кроме того, у молодых специалистов–адаптантов недостаточно развиты способность к самоопределению, самостоятельному выбору и принятию решений, неумение оценивать свои поступки с позиции общего дела и социальная безответственность; слабо выраженная коммуникативность в деловом общении по поводу интересов коллектива и предприятия, неумение кооперировать свои и общие интересы, работать в коллективе, недостаточное понимание необходимости качественного исполнения своих должностных обязанностей. Это проявляется не только в профессиональной, но и в личной и гражданской жизни. Эти недостатки можно свести к одному диагнозу – неопределенность ценностного сознания, абстрактные социальные знания, неразвитые субъектные качества и отсутствие должных умений осуществлять социальные технологии в личной, гражданской и профессиональной сферах жизнедеятельности.

У молодых специалистов слабо выражена способность решать задачи с позиции общего дела: государства, города, трудового коллектива. Превалирует склонность лишь к индивидуальным интересам, что впрочем объяснимо экономической обстановкой в стране. Недостаточно развита социальная компетентность, следствием чего является неумение человека согласовывать личные интересы с общественными, корпоративные – с государственными, кооперировать личные усилия с усилиями других, ориентироваться на сотрудничество.

Эти недостатки особенно значимы, поскольку молодые специалисты, пришедшие работать на предприятие, являются не только инженерами, но и потенциальными руководителями. Они могут работать мастерами смен и участков, начальниками бюро, лаборато-

рий и отделов. Одной из особенностей деятельности этой категории людей является профессиональное общение, которое предполагает умение быстро устанавливать контакты с людьми, умение слушать и слышать партнера, грамотно проявлять свои чувства, находить подходящие в каждой ситуации словесные и несловесные формы поведения. Необходимым атрибутом профессионального общения является умение разбираться в людях, адекватно эмоционально откликаться на их поведение.

Будущий руководитель должен обладать такими качествами как инициативность, предприимчивость, гибкость и рациональность мышления, умение творчески подходить к делу, способность принимать решения и брать ответственность на себя. Важным управленческим качеством является лидерство, способность использовать человеческие и иные ресурсы для получения результата.

Линейные руководители низового звена (мастера и начальники смен) промышленного предприятия в период обучения в отделе подготовки персонала в ходе проблемно-деловой игры по теме: «Работа с резервом руководителей» выявили наиболее уязвимые моменты при формировании резерва. Это – несоответствие уровня образования, опыта, стажа работы кандидата в резерв требованиям должности; отсутствие у кандидата или члена резерва необходимых для успешной управленческой деятельности деловых и личностных качеств (коммуникативных и организаторских способностей), отсутствие у некоторых из кандидатов сформированной мотивации на карьерное продвижение по служебной лестнице.

Руководителями было предложено следующее: при подготовке молодых специалистов, наиболее успешно зарекомендовавших себя в производственной деятельности и зачисленных в резерв руководителей, уделять особое внимание отработке навыков документирования результатов деятельности с подчиненным персоналом (30%), решению вопросов охраны труда и техники безопасности с целью сохранения жизни и здоровья подопечных (20%), приобретению знаний и умений в области менеджмента, а также овладению социально-психологическими методами управления (по 20%). Последнее представляется особенно важным в условиях «омоложения» руководящего состава промышленных предприятий, когда вновь назначенные руководители не имеют опыта лидерства в детских и юношеских организациях. Они имеют тенденцию недо-

оценивать роль воспитания подчиненного персонала, информирования его о реализуемых кадровых и социальных программах предприятия, влияния норм и правил корпоративной культуры предприятия на поведение членов коллектива, у них отсутствует опыт управления коллективом в форс–мажорных ситуациях.

Исходя из вышеизложенного, необходимо отметить, что выпускник высшего учебного заведения, получивший специальность, необходимую заводу, будет востребован на всех этапах своего профессионального становления и деловой карьеры, если у него будет в период обучения сформированы установки на развитие таких качеств, как: способность к самоуправлению, самоорганизации и нормотворчеству; умение осуществлять должностные обязанности и права на уровне нравственности, культуры и права как в профессиональной, так и во внепрофессиональной сферах; способность к инновациям; способность решать вопросы с позиции общего дела: государства, города, трудового коллектива; умение усваивать корпоративную культуру своего предприятия, проявлять лояльность к компании и быть патриотом своего предприятия; умение поэтапно соединить воедино профессиональную компетентность с социальной компетентностью, которая позволяет реализовать без особых финансовых затрат такие могучие резервы коллектива как духовная солидарность, взаимопомощь, идентификацию индивидуального сознания с коллективным чувством «Мы».

Сформировать обозначенные установки у выпускников вузов, тем самым облегчить протекание «конфликта вхождения в организацию» и процессов адаптации в трудовом коллективе, усвоения социальных норм и ценностей корпоративной культуры – одна из задач высшего профессионального образования.

Список литературы

1. *Зазыкин В. Г.* Акмеологические проблемы профессионализма / В.Г. Зазыкин, А. П. Чернышев. Москва: НИИВО, 1993.47 с.
2. *Зеер Э.Ф.* Модернизация профессионального образования в ФРГ / Э.Ф. Зеер // Педагогика, 1993. № 4. С.106–110.