

зя с уверенностью говорить, что образовательное учреждение, стоящее на первом месте рейтинга, более конкурентоспособно по всем показателям, чем его конкуренты. В этой связи менеджменту образовательного учреждения нецелесообразно акцентировать внимание только лишь на рейтинговых оценках. Представляется, что для достоверной оценки конкурентоспособности вуза необходимо использовать весь спектр современных методов стратегического управления организаций.

**О.А. Попова, Е.С. Кондюкова**

*Уральский государственный технический университет им. первого  
Президента России Б.Н. Ельцина*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, характера их влияния на показатели и результаты адаптации. При оптимизации процесса адаптации необходимо учитывать возможности предприятия и ограничений в изменении работника (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.). В процессе адаптации происходит смена социальной ситуации развития – человек становится членом трудового коллектива и, следовательно, ему требуется установить контакты с начальством, сотрудниками и подчиненными. Кроме того, при введении в должность важно понимать основные мотивы новых сотрудников, а также связанные с этим надежды и опасения.

Большинство людей, приступая к работе, хотят быстрее освоить ее и показать, что они могут справиться с ней успешно. Однако многие сотрудники приходят в первый рабочий день с множеством естественных опасений – новички почти ничего не знают о предлагаемых должностях, не представляют их характерных особенностей и требований. Все это нередко приводит к тому, что у новичка не складывается положительное мнение о предприятии, что надолго может затормозить дальнейшую адаптацию. Для предотвращения таких ситуаций необходима продуманная процедура введения в должность, или, иными словами, программа адаптации персонала. Например, в ОАО «Роснефть» действует программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени», в которой подробно распланированы профессиональный рост и развитие молодых специалистов в течение первых трех лет их работы.

В первый год работы (первая ступень) молодой специалист адаптируется к новым для себя производственным условиям: изучает традиции предприятия,

знакомится с руководством. В течение первого месяца работы за молодым специалистом обязательно закрепляется наставник, и молодой специалист составляет индивидуальный план развития. Во второй год работы (вторая ступень) молодой специалист участвует в программе профессионально-технического корпоративного обучения, проходит оценку личностно-профессиональных качеств и определяет перспективу профессионального роста. Обязательным условием является участие молодого специалиста в научно-технических конференциях, которое позволяет проявить способности к инновационным решениям. На конференциях молодые специалисты защищают проекты, направленные на улучшение производственных процессов. В процессе третьего года работы (третья ступень) Компания проводит оценку трудового вклада и потенциала молодых специалистов. В итоге выявляются молодые специалисты с творческим и лидерским потенциалом, которые зачисляются в кадровый резерв. Работа с молодежью решает не только конкретные цели набора молодых специалистов на конкретные позиции, но и формирует благоприятный имидж компании, от которого в будущем будет зависеть эффективность ее работы и внешнее сотрудничество.

**Е.В. Прис, К.Г. Подаруева**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

С января 2007 г. вступил в силу Федеральный закон РФ «Об автономных учреждениях». Автономное учреждение – это новый тип юридического лица. Автономное учреждение, как и бюджетное, выполняет социально-значимые функции (образование, наука, культура и пр.), но в то же время наделяется, по сравнению с бюджетным учреждением, гораздо более широкой финансово-хозяйственной и имущественной самостоятельностью. Автономным учреждениям предоставляется более полный спектр для социально-экономического развития. Одновременно изменяется принцип финансирования автономных учреждений со стороны государства. Появляется возможность привлечения внебюджетных средств для дальнейшего развития.

Предпринимательская деятельность на формирующемся рынке услуг профессионального образования должна рассматриваться через призму проблем перехода к инновационной экономике, и, соответственно, к инновационному образованию. В этой связи представляется, что понятие «инновационное образование» не может ограничиваться рамками отношений «производитель – потребитель образовательных услуг», а должно рассматриваться в широком