

деленных способностей происходит на основе возникших потребностей и устойчивых мотивов. Движущей силой формирования способностей у суворовца является активность мотивов к деятельности, устойчивость направленности личности. Формирование способностей происходит на основе задатков и склонностей под влиянием обучения, ведущей деятельности и условий личности.

Обучая и воспитывая суворовцев, мы готовим их к военной службе, к выбору профессии офицера — защитника Отечества. Наши ученики, сознательно избирают для себя военную профессию. Можно выделить следующие функции учебно-воспитательного процесса, направленные на решение задач военно-профессиональной ориентации суворовцев:

- развивающая — главное влияние на становление будущего защитника.

- интеллектуально-образовательная — вооружение системой знаний, обеспечивающих освоение общенаучных основ воинской деятельности, вооружение политехническими знаниями, которые присутствуют в регуляции всех воинских функций.

- деятельностно-практическая — формирование умений, необходимых будущим защитникам, перенос в ситуацию задач военно-патриотической деятельности.

- идейно-ценностная — готовность к защите отечества.

Безусловно, в одной статье не представляется возможным раскрыть все аспекты гендерного подхода в обучении. Это направление является актуальным и требует дальнейшего исследования.

Антохина А. Н.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ СПО В СФЕРЕ КНИЖНОГО БИЗНЕСА

В настоящее время при определении целей среднего профессионального образования актуализируют подготовку конкурентоспособной, творчески активной, социально адаптированной личности.

Известно, что профессиональное образование должно ориентироваться на подготовку людей, обладающих высоким уровнем профессионализма и компетентности — тех качеств, от которых зависят жизненные и трудовые успехи.

Современный этап развития среднего профессионального образования связан с необходимостью решения проблемы востребован-

ности специалиста на рынке труда в той отрасли, где будет осуществляться его профессиональная деятельность. Эта задача ставится и как конечный результат образования и как средство усиления эффективности и качества учебного процесса.

Существующий Государственный стандарт СПО по специальности «Менеджмент» не может учитывать все многообразие требований применительно к каждой отрасли, а в нашем случае — книжному бизнесу. Изменились и возросли требования работодателей¹ к профессиональной подготовленности студентов.

Все чаще требования работодателей превышают возможности высшего, среднего и начального профессионального образования, заложенные в соответствующих ГОСах. Все чаще специалист, подготовленный в рамках ГОСа, не устраивает работодателя.

Как и многие другие предприятия, предприятия книжного бизнеса зачастую отдают предпочтение выпускникам СПО.

В ходе исследований, проводимых Московским Государственным колледжем книжного бизнеса и информационных технологий, всем работодателям был задан вопрос о их заинтересованности в подготовке квалифицированных кадров для отрасли. На что многие ответили согласием и готовностью участвовать в разработке государственного стандарта для подготовки специалистов книжного дела. Особую заинтересованность здесь проявил Московский Дом Книги (МДК), выявив желание присутствовать на итоговой государственной аттестации выпускников колледжа для последующего подбора кадров в свои магазины.

Многие были заинтересованы в возможности принять на производственную практику в свои магазины студентов колледжа.

Почти все участники книжного бизнеса отмечают недостаточную подготовку работников сферы. МДК отмечает у работников нехватку знаний специфики книжного дела, недостаток знаний современной техники, а ведь этому уделяется основное внимание при приеме на работу и при оценке профессиональной пригодности специалистов.

Работодатели отметили и положительные качества молодых специалистов книжного бизнеса: это и высокая общетеоретическая подготовка, и достойное знание современной технической базы. В ходе учебного процесса все большее внимание уделяется информационным технологиям в подготовке специалистов, вво-

¹ Требования работодателей — запрос, основанный на потребности в кадрах с необходимым уровнем профессиональной подготовленности.

дятся новые дисциплины, такие как: «Информационные технологии в профессиональной деятельности» и «Организация защиты информации».

Инновационные подходы в образовании предусматривают комплексный учет требований работодателей к умениям и знаниям специалиста среднего звена. Поэтому изменяется значение, казалось бы, основных дисциплин, акцент смещается на другие специальные дисциплины² («Экономика организации», «Управленческая психология»), которые приобретают статус базовых.

В качестве недостатков у выпускников — молодых специалистов, которые проявляются в большей степени, следует отметить недисциплинированность, что крайне важно для любого работника, тем более книжного бизнеса, и говорит о существенном значении дисциплины «Этика деловых отношений».

Дисциплина «Этика деловых отношений» предусмотрена ГОС СПО в качестве специальной дисциплины. Основной целью дисциплины является помощь студентам осознать особое значение честности, порядочности, уважения к партнерам в сфере предпринимательства, добиться понимания приоритета этики над стремлением обогатиться любым путем. Дать представления о важнейших аспектах этики бизнеса: этики менеджмента, этики деловых переговоров, нравственных основах, социальной ответственности бизнеса, этики и культуры, этики самоутверждения, специфических чертах этического климата российского предпринимательства.

Важны дисциплины, отвечающие за самоорганизацию будущего специалиста. В последнее время в курсе дисциплины «Менеджмент» особое внимание уделяется самоменеджменту³ и тайм-менеджменту⁴. Эти разделы направлены на повышение эффективности работы менеджера с помощью современных методов организации труда и управления временем. В дальнейшем стоит рассмотреть

² Специальные дисциплины — это учебные дисциплины, которые в соответствии с ГО ПО входят в цикл специальных дисциплин и формируют у студентов знания и умения, связанные с функционально обособленной областью профессиональной деятельности в рамках соответствующей специальности.

³ Самоменеджмент — это управление собственными ресурсами, т. е. умение приобретать, сохранять и рационально использовать и быть успешным и самодостаточным человеком.

⁴ Тайм-менеджмент — эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного.

возможность введения этих разделов менеджмента как самостоятельных дисциплин по выбору студента, устанавливаемых образовательным учреждением.

Работодателями книжного бизнеса отмечен также и низкий профессионализм, и незнание книжного дела, отсутствие постановки перед собой задач коммерсанта, низкие коммуникативные качества и узкий кругозор выпускников СПО.

На сегодняшний день в колледже особое внимание уделяется дисциплинам по выбору студента, таким как: «Организация и технология книжного дела», «Конъюнктурный обзор книжного рынка», «Выставочно-ярмарочная деятельность».

Значение психологических дисциплин усиливает проблема адаптации молодых специалистов.

Книжный магазин «Республика» выделил эту проблему как одну из основных причин увольнения молодых специалистов.

В учебный процесс введена достаточно новая дисциплина — «Конфликтология». Основной целью этой дисциплины является формирование у студентов знаний о природе, видах, основных характеристиках и функциях конфликтов, способах их предупреждения, управления и разрешения конфликтных ситуаций в различных сферах жизнедеятельности индивидов, социальных групп и организаций.

Мониторинг, проводимый в колледже, ставит перед собой несколько задач в ходе исследования отраслевых работодателей:

- разработать методику учета интересов и требований работодателей к подготовке специалистов с использованием их требований к знаниям и умениям работника; группировка этих знаний и умений в специальные дисциплины, внесение необходимых изменений в структуру и содержание базовой дисциплины цикла;
- обосновать содержательный аспект требований работодателей при формировании базовых учебных дисциплин, а также программно-методической и содержательной ее частей.

Итогом проведенных мониторинговых исследований работодателей книжного бизнеса, практической апробации специальных дисциплин с соответствующими корректировками должно быть:

- выявление базовых учебных дисциплин, в которых в наибольшей степени могут и должны быть учтены требования и замечания представителей книжного бизнеса;
- улучшение подготовленности специалистов среднего звена в соответствии с требованиями работодателей.