

## **УСИЛЕНИЕ РОЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДЕЛЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Успешное выполнение профессиональным образованием своих функций определяется его ориентированностью на спрос со стороны рынка труда, с учетом требований работодателей – потребителей образовательных услуг и деловых партнеров сферы образования. Эффективное решение проблемы кадрового обеспечения предприятий и организаций невозможно без формирования комплексной оценки кадрового воспроизводства, включающей в себя взаимодействие работодателей всех уровней с системой профессионального образования и может реализовываться по следующим основным направлениям:

1. Совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса. Система профессионального образования должна быть достаточно гибкой для того, чтобы реагировать на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. Нужны технологии, позволяющие быстро разрабатывать требуемые программы и курсы или вносить изменения в действующие программы обучения.

Обновлению содержания образования, методологий и соответствующей среды обучения будет способствовать совместная с работодателями разработка модульных программ, основанных на компетенциях. Ключевым принципом данного вида обучения является ориентация на результаты. Обучение, основанное на компетенциях, как показала практика, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ. Именно модуль как новая структурная единица занимает центральное место, поскольку требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций.

Учебные заведения должны четко представлять себе, для каких конкретных видов работ или профессиональной деятельности они осуществляют подготовку специалистов. Кроме привлечения работодателей к разработке образовательных программ образовательные учреждения в обязательном порядке должны привлекать ведущих работодателей, являющихся потребителями кадров по отношению к данному образовательному учреждению, к обеспечению контроля качества подготовки специалистов путем участия в работе государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации выпускников.

2. Изучение рынка труда. Цель изучения рынка труда – формирование прогнозов развития рынков труда с точки зрения потребности в рабочей силе различных уровней и квалификаций. Анализ проводится органами по труду или специальными структурами на основе специальных методик. Задача учебных заведений – использовать данные по развитию рынка труда для планирования собственной деятельности, чтобы быть полноправными субъектами регионального развития.

Основными путями решения этой задачи являются следующие: развитие взаимодействия учебных заведений и региональных служб занятости населения; функционирование служб содействия трудоустройству выпускников, организованных на базе учебных заведений; заключение и реализация договоров о подготовке специалистов.

Система профессионального образования должна следить за развитием рынка труда, адаптироваться к изменяющейся среде и учитывать в своих программах изменяющиеся требования к знаниям, умениям и компетенциям работников.

3. Кадровое обеспечение образовательного процесса. Ответственность за подготовку профессиональных кадров нельзя возлагать только на систему образования. Развитие партнерства с работодателями в области кадрового обеспечения должно осуществляться путем привлечения к преподаванию специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях производства. Такие специалисты могут привлекаться для проведения практических занятий, руководства курсовым проектированием, руководства дипломным проектированием, участие в ГАК.

4. Материально-техническое обеспечение. Привлечение дополнительных финансовых средств. Профессиональное образование в России существенно недофинансируется, что ведет к снижению его качества при нарастающей массовости. Существенную роль в изменении сложившейся ситуации в профессиональном образовании могло бы сыграть привлечение частных источников финансирования, в рамках частно-государственного партнерства (альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов и программ). Государство заинтересовано в развитии механизмов ЧГП, т.к. это способствует расширению доходной и имущественной базы учреждений профессионального образования за счет привлечения внебюджетных источников финансирования, повышению качества образовательных программ в соответствии с потребностями экономики России.

Основным ориентиром в области ЧГП должна стать реальная интеграция образования, бизнеса и власти. Основываясь на договорных принципах, будут реализованы интересы всех участников такого сотрудничества: для работодателя – обеспечение производства необходимыми рабочими кадрами в достаточном количестве и требуемой квалификации; для работника – предоставление возможности получения профессии, дальнейшего трудоустройства, для государства – снижение уровня безработицы, повышение эффективности бюджетных расходов на профессиональное образование.

5. Система контроля качества образования. В основу разработки системы контроля качества заложены две взаимосвязанные целевые установки:

- учреждения профессионального образования должны стать привлекательными для получения образования и построения собственной профессиональной карьеры для молодежи и других категорий граждан.

- в условиях современной рыночной экономики, развития частного сектора государство не может оставаться монопольным заказчиком и

инвестором подготовки кадров, а образовательные учреждения – только бюджетополучателями.

Необходимо создание новых организационно-функциональных структур организации ресурсов профессионального образования, призванных обеспечить взаимодействие образовательных учреждений и работодателей. В качестве дополнительных критериев независимой оценки качества могут быть:

- ориентация образовательных профессиональных программ образовательного учреждения на рынок труда, деятельность по трудоустройству выпускников с момента их поступления на первый курс, инициативы по поиску контактов с предприятиями;

- обучение студентов методам поиска работы в условиях современного рынка труда, правилам поведения в деловой среде, воспитание навыков публичной презентации себя и результатов своего труда, воспитание коммуникационных навыков, а также навыков командной и проектной работы;

- воспитание у студентов необходимых поведенческих навыков и установок: адекватной самооценки и готовности начать работу с низших ступеней карьерной лестницы, готовности к постоянному обучению и после окончания образовательного учреждения, взгляда на карьеру как на самореализацию и обучение новому;

- развитие сотрудничества образовательного учреждения с компаниями на всех стадиях подготовки молодых специалистов, включая работу по совместной организации производственной практики и стажировок, разработке учебных программ, руководству подготовкой курсовых и выпускных квалификационных работ;

- совершенствование технического оснащения и создание условий для регулярного повышения квалификации научно-педагогических кадров в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики, техники и технологий;

- соответствие содержания производственных практик, стажировок обучающихся требованиям современной экономики.

Невозможно решить стоящую перед страной задачу модернизации образования без кардинального изменения роли бизнеса в процессе формирования кадрового потенциала страны. Главным условием эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования является наличие общих интересов в этой области у всех его субъектов. Для значительной части российского бизнеса инвестиции в профессиональное образование не являются пока еще залогом процветания в условиях дешевой рабочей силы, с одной стороны, и высоких цен на энергоносители - с другой, а раз нет высокотехнологичной экономики, работодатели не рассматривают квалифицированных работников как фактор увеличения капитала. Государство должно создать условия, при которых вложения в сферу профессионального образования стали бы доходными для бизнеса. Конечно, в настоящее время в России начался процесс поиска адекватных механизмов взаимодействия всех сторон, заинтересованных в дальнейшем развитии системы профессионального образования - прежде всего, государства и бизнеса. Существуют различные

форматы совместных действий государства и бизнеса в сфере профессионального образования: специальные программы, фонды, переподготовка персонала НПО/СПО/ВПО, повышение их квалификации и новая форма совместной деятельности - корпоративные университеты. Многие эксперты считают, что это один из стратегических путей решения проблемы сотрудничества учебного заведения и работодателя. Достаточно новой формой взаимодействия государства и частного бизнеса в России являются образовательные и производственно-образовательные кластеры. Кластеры – это локализованные на определенной территории межотраслевые образования, включающие всю цепочку взаимосвязанных видов деятельности от производства до конечного продукта и сферы услуг. Именно в рамках кластеров наиболее эффективно решаются задачи, связанные с повышением качества образования и обеспечением конкурентоспособности отрасли.

Бизнес уже участвует в мониторинге рынка труда, создании бизнес - школ, в развитии специализированных образовательных программ и образовательных стандартов нового поколения, составлении рейтингов вузов, управлении образовательными учреждениями, непосредственно в преподавании, в финансировании грантов и именных стипендий в передовых учебных заведениях, для лучших преподавателей и студентов учебных заведений.

Конструктивное партнерство профессиональных образовательных учреждений и работодателей – назревшая потребность. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с профессиональными учебными заведениями. Государство может стимулировать и поощрять бизнес, который поддерживает образование. С учетом взаимного интереса всех участников - субъектов рынка образовательных услуг качественное профессиональное образование в России должно стать одной из важных сфер эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования.

#### Список используемых источников:

1. Низиенко Е.Л. Информация о функционировании и развитии системы профессионального образования // Материалы парламентских слушаний по теме «Начальное и среднее профессиональное образование в России: законодательное регулирование и перспективы». Москва 2009.
2. Резник С., Назаров Н., Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, N 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/povyshenie-rol-i-predpriyatii-rabotodatelei-v-sisteme-professionalnoi-podgotovki-upravlenches>
3. Садовая Е. Социально-экономические предпосылки включения молодежи в процесс модернизации российской экономики // Образовательная политика № 3 (53) 2011. С.58-67.

4. Письмо Министерства образования РФ от 21 ноября 2003 г. № 19-52-1130/19-28 «Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования».

5. Материалы сайтов <http://www.pppinrussia.ru>, <http://www.pppcenter.ru>, <http://www.mirkin.ru>, <http://www.partner-fin.ru>

**Сведения об авторе:**

Кустова Н.В., преподаватель МБУДО ДШИ №2 ЗАТО Шиханы,  
Саратовская область