

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КОМПЕТЕНТНЫХ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

Социальная сфера служит в регионе основой для создания и функционирования системы экономической. В частности, это проявляется в тесной взаимосвязи системы образования с экономикой региона.

Эта взаимосвязь становится очевидной, прежде всего, через такую социально-экономическую категорию, как рынок труда. Именно на рынке труда осуществляется взаимодействие экономики региона, представленной промышленными, торговыми и другими предприятиями, и системы образования в виде выпускников учебных заведений различных уровней.

Необходимо сказать, что результат такого взаимодействия напрямую влияет в той или иной мере на производительность данных предприятий и развитие экономики региона в целом. Можно выделить ряд существенных проблем в сфере образования, влекущих за собой, как следствие, кадровые проблемы на предприятиях, набирающих работников из числа выпускников учебных заведений региона.

Рассмотрим их более подробно в разрезе специфики функционирования системы среднего профессионального образования, как основного поставщика специалистов для различных предприятий региона.

Во-первых, в настоящее время количество выпускаемых специалистов конкретных профессий не соответствует вакантным должностям (удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) за 2014/2015 учебный год 48,9% [1, с. 6]). Данная проблема возникает как следствие разрыва во времени набора обучающихся и их выпуска. Частичное решение этой проблемы содержится в «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года». Согласно данному документу, государство берет на себя обязательства прогнозировать и доводить до учебных организаций количество необходимых в будущем специалистов.

Во-вторых, большинство кадровых служб предприятий делает акцент на набор специалистов, имеющих опыт работы. Следовательно, становится необходимым обеспечить прохождение студентами производственной практики еще в процессе обучения специалистов. Данное решение позволяет учащемуся изучить специфику конкретного предприятия, а работодателю оценить трудовой потенциал студента.

В-третьих, на первый план выходит такое понятие как профессиональные компетенции. Очень важно будущим работодателям и преподавателям учебных заведений среднего профессионального образования прийти к единому пониманию каждой компетенции, что позволит готовить специалистов, которые будут знать и уметь то, что действительно необходимо работодателю,

и, соответственно, обладать необходимыми для будущей профессиональной деятельности навыками.

В-четвертых, особо необходимо акцентировать внимание на проблеме качества образования. С целью ее решения, попробуем разобраться в ее истоках. Большинство выпускников школы не могут определиться самостоятельно с выбором будущей профессии. Абитуриент оказывается в такой ситуации, когда либо решение за него принимают родители, либо он склоняется к одному из предложенных работников приемной комиссии вариантов. Как правило, причин этому несколько: незнание собственных талантов и возможностей; отсутствие адекватного представления о будущей профессиональной деятельности конкретной специальности, включая возможности карьерного роста, места возможного трудоустройства, особенности труда и т.п.; неумение принимать решения и брать на себя ответственность за собственное будущее.

В результате многие абитуриенты изначально делают неправильный выбор будущей профессии. Часть из них бросает учебу из-за отсутствия мотивации к обучению, некоторые в дальнейшем принимают решение о переводе на другие специальности, большая же часть продолжает учиться и получает диплом о среднем специальном образовании.

Таким образом, в последнем случае мы имеем специалиста, абсолютно не мотивированного к выбранной трудовой деятельности с пробелами в профессиональной подготовке, с пониженной работоспособностью, который в недалеком будущем «ненавидит свою работу».

И это только одна из причин низкого качества получаемого образования. Но именно эту проблему можно и нужно решать комплексно. Для этого необходимо использовать кластерную систему, подразумевающую непосредственное взаимодействие семьи, школы, техникума, потенциального работодателя и самого студента как личности.

Оказавшись в приемной комиссии техникума, абитуриент должен четко знать, кем он хочет стать в будущем, каким видом профессиональной деятельности желает и способен заниматься, а так же быть уверенным в своем выборе и готовым самому нести ответственность за свое решение.

Кроме того, с помощью данного кластера может решиться не только вышеперечисленные проблемы, но и ряд важных социальных и экономических проблем регионального уровня.

В заключение следует отметить, что специалист станет полноценным только в том случае, если будут функционировать системно все составляющие кластера.

Библиографический список

1. Основные статистические данные по системе образования Саратовской области (август 2015 года)

Сведения об авторах:

1. Семёнычев С.В., преподаватель ГАПОУ СО «Энгельсский промышленно-экономический техникум»
2. Семёнычева Т.А., преподаватель ГАПОУ СО «Энгельсский промышленно-экономический техникум»