

*Коробейникова И.Г.*

*Заведующая дневным отделением  
ГАПОУ СО «Режевский политехникум»*

*г. Реж, Россия*

## **ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К СПЕЦИАЛИСТАМ КАК ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ**

### **Аннотация**

Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с профессиональными образовательными организациями в процессе подготовки востребованных категорий сотрудников предприятий. Недостаточность квалифицированных специалистов на рынке труда определяет необходимость участия предприятий - социальных партнеров в подготовке кадров, отвечающих требованиям работодателей. В этих условиях профессиональному образовательному учреждению необходимо гибко реагировать на потребности рынка труда и, учитывая индивидуальные стратегии, выстраивать взаимодействие с крупными, средними и мелкими предприятиями для решения задач подготовки квалифицированных кадров.

**Ключевые слова:** качество образования, стратегия взаимодействия, подготовка рабочих и специалистов среднего звена, потребители образовательных услуг, профессиональное воспитание.

*Korobeinikova I.G.*

*Head of Department  
Rezhevsky Polytechnic University»  
Rezh, Russia*

## **EMPLOYERS REQUIREMENTS TO THE EXPERTS AS THE TARGETS OF PROFESSIONAL EDUCATION OF STUDENTS**

### **Abstract**

The modern legislative base of professional education assumes cooperation of employers with professional educational organizations in the process of training of demanded categories of employees of enterprises. The lack of qualified specialists in

the labor market determines the need for the participation of enterprises - social partners in the training of personnel that meet the requirements of employers. In these circumstances, a professional educational institution needs to respond flexibly to the needs of the labor market and, taking into account individual strategies, build cooperation with large, medium and small enterprises to solve the problems of training qualified personnel.

**Key words:** quality of education, strategy of interaction, training of workers and middle managers, consumers of educational services, professional education.

Современная законодательная база определяет главное предназначение системы профессионального образования – подготовка квалифицированных кадров для современной экономики. Вопрос модернизации системы профессионального образования в Свердловской области сегодня чрезвычайно актуален, так как экономика региона развивается значительными темпами, на промышленных предприятиях постоянно идет модернизация оборудования, развиваются высокотехнологичные инновационные производства. Следовательно, учреждения системы СПО должны ориентироваться на целевые установки работодателей для формирования и воспитания трудовой активности. Проблема подготовки студентов к профессиональной деятельности, выполнению трудовых функций становится сегодня жизненно необходимой проблемой.

Эффективное решение данной проблемы невозможно без формирования комплексной системы, включающей в себя взаимодействие работодателей с образовательными организациями СПО и развитие корпоративной профессиональной подготовки и переподготовки кадров, максимального привлечения бизнеса к решению кадровой проблемы. В системе подготовки кадров недостаточно технологичного оборудования – необходима система, отвечающая актуальным требованиям работодателя к компетенциям и квалификациям будущих работников, которые все больше усложняются. Со стороны государства эти требования изложены в ФГОСах, со стороны работодателя – в профстандартах, должностных инструкциях, стандартах Worldskills, а также в виде корпоративной культуры.

Таким образом, на выходе всем потребителям образовательных услуг необходим результат: государству – дипломированный специалист, представителям бизнеса – тот же самый человек, но имеющий навыки по одной или нескольким компетенциям, готовый связать свою профессиональную деятельность с предприятием и готовый строить здесь свою карьеру.

Сегодня становится очевидной проблема учета требований работодателей к качеству подготовки рабочих кадров. Выпускникам профессиональных образовательных организаций приходится переучиваться, когда они после техникума устраиваются на предприятия.

С целью укрепления связи с рынком труда и выполнения государственного заказа образовательный процесс в техникуме должен быть ориентирован на подготовку студентов, востребованных на рынке труда. Для этого необходимо формировать у будущих выпускников общественно значимый социальный опыт. Студенты должны при выпуске осознавать потребность в трудовой деятельности, должны владеть общетрудовыми компетенциями того предприятия, где они планируют трудоустроиться. Сегодня невозможно получить профессию или специальность на всю жизнь. Режевской политехникум выделяет следующие направления работы по формированию трудовой активности:

- поиск новых стратегических партнеров для активной профориентационной работы и дальнейшего трудоустройства выпускников;
- организация практического обучения студентов на предприятиях с современной технологической базой;
- расширение взаимодействия с работодателями по развитию производственной деятельности техникума. Например, одним из условий организации образовательного процесса является пункт о прохождении стажировки мастерами и преподавателями на профильных предприятиях, инновационных площадках Worldskills и Межрегиональном центре компетенций;
- формирование материально-технической базы путем интеграции профессионального образования с производством;
- проведение конкурсов профессионального мастерства на базе предприятий с привлечением ведущих специалистов;
- наставничество, как неотъемлемая часть развития практико-ориентированной формы обучения;
- участие работодателей в подготовке и защите курсовых проектов, дипломных проектов и дипломных работ студентов;
- встречи с ветеранами промышленной отрасли и сферы услуг;
- экскурсии на производство, музеи предприятия;
- 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 (в том числе и в виде отдельных учебных курсов), 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;

– независимая оценка квалификации и прохождение студентами процедуры сертификации.

Техникум должен четко представлять себе, для каких конкретных видов работ или профессиональной деятельности они осуществляют подготовку, а не просто готовить унифицированных работников, обладающих компетенциями, часть из которых, возможно, устарела. Определение требований или анализ потребности в умениях, как называют эту процедуру, необходимо проводить на максимально возможной выборке предприятий, ориентированных на развитие, и только так можно сформировать ориентиры на лучшие образцы профессиональной деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Васева Е.С. Информационная система как средство усвоения основной образовательной программы студентами, обучающимися по направлению «Управление персоналом» // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2016. - № 4. - С. 55-59.

2. Васева Е.С. Система сквозных задач как условие профессиональной ориентации обучения студентов направления «Прикладная информатика»// Самарский научный вестник. - 2017. -Т. 6. - № 1 (18). - С. 162-165.

3. Мащенко М.В., Волкова Е.А. Развитие системного стиля мышления старшеклассников в процессе обучения информатике: монография. – Красноярск: Научно-инновационный центр. – 2017. – 100 с.

4. Проблемы участия работодателей в процедуре оценки качества образования. А.В. Космынин, А.В. Смирнов /Успехи современного естествознания №12, 2011.

5. Резник С., Назаров Н., Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, N 6

6. Садовая Е. Социально-экономические предпосылки включения молодежи в процесс модернизации российской экономики // Образовательная политика № 3 (53) 2011. С.58-67.