



Педагогические науки

УДК 377.6

О.В. Карякина

Л.Н. Кондратьева

Карякина Олеся Витальевна, магистрант 2 года обучения кафедры социально-культурной деятельности факультета социально-культурной деятельности и туризма Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), kary-olesya@yandex.ru

Кондратьева Людмила Николаевна, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности и туризма Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), milacon@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Проблема, существующая в системе взаимодействия учебных учреждений и компаний, для которых вузы и ссузы готовят специалистов, заключается в неготовности работодателей учить молодых специалистов работе в реальных условиях и предоставлять им время адаптации в компании. Решением проблемы может стать планирование кадрового потенциала еще на стадии обучения требуемых специалистов.

Ключевые слова: образовательные учреждения, работодатели, взаимодействие, качество образования.

O.V. Karyakina
L.N. Kondratyeva

Karyakina Olesya Vitalievna, Master of 2 years of teaching at the Department of Social and Cultural Activity of the Faculty of Social and Cultural Activities and Tourism of the Krasnodar State Institute of Culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), kary-olesya@yandex.ru

Kondratieva Lyudmila Nikolaevna, PhD (Culturology), associate professor of the Department of Social and Cultural Activities and Tourism of the Krasnodar State Institute of Culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), milacon@mail.ru

PROBLEMS OF INTERACTION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND EMPLOYERS

The problem that exists in the system of interaction between educational institutions and companies for which universities and colleges train specialists is the unwillingness of employers to teach young professionals to work in real conditions and to provide them with the time of adaptation in the company. The solution of the problem can be the planning of human resources at the stage of training the required specialists.

Keywords: educational institutions, employers, interaction, quality of education.

Реалии сегодняшнего мира (глобализация, построение информационного общества, общества знаний, ускорение научно-технического прогресса, развитие новых технологий на производстве и т.д.) поставили население большинства развитых стран перед необходимостью постоянно повышать свою профессиональную квалификацию. В современном обществе преимущество получает специалист, умеющий

самостоятельно, грамотно, на высоком профессиональном уровне принимать решения, стратегически мыслить, гибко адаптироваться к быстрым, а порой и резким изменениям в экономической, общественной, политической, культурной жизни. В связи с этим процесс обучения современного человека не заканчивается в школе, техникумах, вузах [1].

Но к сожалению, есть определенные проблемы в системе взаимодействия учебных учреждений и компаний, для которых вузы и ссузы готовят специалистов. Перечислим некоторые из них.

Новая система образования ставит перед собой задачи подготовки узконаправленных специалистов для повышения качества образования, введения дифференциального труда на фоне усложнения задач, которые ставятся перед специалистами на рабочих местах, а также повышения уровня информационной подготовки кадров.

В свою очередь, можно сказать, что работодателям, наоборот, нужны многозадачные кадры. То есть чтобы специалисты были взаимозаменяемыми. Конечно, мы не говорим сейчас о специальностях робототехники, космонавтики и т.д. Речь идет о 80% сферы бизнеса. Как правило, перед менеджером ставится задача ведения проекта полностью, от переговоров с клиентом, до подписания закрывающих документов по проекту. То есть менеджер должен обладать навыками общения, ведения переговоров, финансовой грамотности, юридическими навыками для заключения договора с клиентом, навыками обработки заказа, предоставления сметы и дополнительных документов по проекту, оказания услуги клиенту, контроля оплаты услуги и подготовки закрывающих документов по проекту.

Это может быть неполный спектр функций, который выполняет рядовой менеджер. Но в учебных заведениях дается только обзорное, теоретическое образование.

Областью проблемы является также и то, что работодатели не готовы учить специалистов, предоставлять им время адаптации в компании,

особенно молодым специалистам после окончания учебных заведений. Конечно, понятно, что компания должна найти уже готового специалиста, который будет исполнять необходимые для компании функции.

Но приведем пример, который может решить некоторые проблемы «пропасти» между образованием и применением знаний в определенных компаниях.

Итак, некоторые корпорации и холдинги ведут планирование своего кадрового потенциала еще на стадии обучения требуемых специалистов. То есть работодатель подает запрос в учебные учреждения на наличие определенных специальностей. Потом происходит мониторинг кандидатов, то есть просматривается успеваемость студентов, их личные качества, кругозор и т.д.

Тем самым происходит постановка взаимопользующих целей. Работодатель растит для себя кадры, уже на практике студента начинает адаптировать его в компании, обучать дополнительным необходимым функциям.

В то же время у студента появляется мотивация к повышению успеваемости, изучению дополнительной литературы, возможно, посещению дополнительных курсов. А также, что немало важно, устанавливается благоприятное психологическое состояние студента на момент окончания учебного заведения.

Мы перечислили (достаточно обзорно) всего лишь некоторые проблемы, которые существуют в области взаимодействия работодателей и учебных заведений. И назвали путь, по которому рекомендовали бы пойти работодателям, чтобы на выходе из учреждений они смогли получить качественные кадры, которые сразу смогут влиться в компанию, исполняя для нее необходимые функции.

Список используемой литературы:

1. *Беседина О.А., Верзунова Л.В., Кирий Н.В.* Взаимодействие вузов и работодателей Белгородской области в сфере дополнительного профессионального образования // Молодой ученый. 2014. № 1. С. 487–490.

2. *Анискина Н.Н.* Качество дополнительного профессионального образования: новая концепция // Компетентность. 2012. № 10. С. 5–13.

3. *Лалаева, З.А.* Новая нормативная правовая база для ДПО. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013. № 3. С. 29–33. С. 487–490.