

УДК 316

Направления совершенствования профессиональной подготовки и социализации молодых специалистов энергетической отрасли в Республике Татарстан



Хизбуллина Р.Р.

Кандидат социологических наук,
старший преподаватель кафедры социологии
Казанского государственного энергетического университета



Гарипова Р.Р.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
Казанского государственного энергетического университета

В статье раскрыты проблемные зоны процесса профессиональной подготовки молодых специалистов, представлены программы и направления оптимизации их профессиональной социализации на предприятиях энергоотрасли в Республике Татарстан в современных условиях.

Ключевые слова: профессиональная социализация, молодой специалист, энергетическая отрасль, кластер, высшая школа.

Вопрос об оптимизации профессиональной подготовки, адаптации и социализации молодого специалиста сохраняет свою актуальность, тем более что их основы закладываются уже в процессе обучения специальности, уровень усвоения которой в последующем отражает свою проекцию на директиву социально-профессионального поведения молодого специалиста в целом.

В условиях столь сложной структуры энергосистемы республики, высшей школе Республики Татарстан целесообразно ориентироваться на систематическое воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов для предприятий энергокомплекса региона.

На основании проведенных авторских исследований выделены направления совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов, согласно следующим уровням: уровень высшей школы (образовательный), уровень профессионально-трудовой среды предприятия; региональный уровень (см. схема 1).

Однако, говоря об образовательной сфере, невозможно ограничиться разовыми прогностическими

выводами. С точки зрения социологии, этот процесс должен быть непрерывным, поскольку изменения в экономической, производственно-технологической, научно-технической и социальной сферах носят перманентный характер и требуют постоянной адаптации системы высшего профессионального образования, исходя из реальных потребностей региона. Так, например, один год в обучении дает такой же экономический эффект, как 2,6 года производительного труда; повышение уровня образования и квалификации работников ведет к росту производительности труда, обеспечивающему увеличение национального дохода на 30 % [1].

Повышение системы качества обучения в ходе профессиональной подготовки будущих специалистов становится одной из важнейших задач института образования. Известно, что от уровня преподаваемых профессиональных знаний, умений и навыков зависит и желание студента проходить практику в рамках реальных производственных условий. Все это провоцирует неуверенность как в собственных силах, так и в потенциальном отношении трудового коллектива



Схема 1. Уровни, направления и программы совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов

к будущему адаптанту. Соответственно, руководству предприятия в последующем придется прилагать значительно большее количество усилий в процессе социально-профессиональной социализации молодого специалиста на предприятиях энергоотрасли.

При этом очевидна необходимость существенных изменений в самой системе высшего профессионального образования, которые продиктованы следующим:

1. Ускорением социально-экономического развития республики, расширением возможностей политического и социального выбора;

2. Ростом конкуренции, глубокими структурными изменениями на рынке труда, определяющими постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации специалистов и росте их профессиональной мобильности;

3. Интеграцией в мировое образовательное пространство.

Вторичный анализ экспертных оценок [2] по вопросам взаимодействия высшей школы и предприятий региона показал, что перед высшей школой Республики Татарстан стоит значительное число задач: контроль качества обучения, обновление «возрастного» кадрового состава, подготовка молодых специалистов с учетом потребностей страны. Целесообразно корректировать уставы вузов, корректировать законодательство об образовании при обязательном участии руководства вузов и представителей руководства предприятий энергоотрасли.

Рынок труда и система высшего профессионального образования находятся в прямой зависимости, в том числе и на законодательном уровне. Согласно «Программе социально-экономического развития Республики Татарстан на 2010-2015 годы», приоритетными задачами в области политики в сфере высшего профессионального образования являются:

1) обеспечение потребностей отраслей экономики и социальной сферы в высокопрофессиональных и конкурентоспособных кадрах;

2) обеспечение доступности и повышение качества образовательных услуг;

3) формирование эффективной многоуровневой системы высшего профессионального образования;

4) модернизация образовательных технологий высшего профессионального образования на основе дальнейшей информатизации, межрегиональной и международной кооперации научно-педагогического потенциала;

5) внедрение независи-

мой общественно-государственной системы оценки качества образовательного процесса;

6) формирование эффективной кадровой политики, предусматривающей систему отбора одаренной молодежи, их профессиональной подготовки и профессиональной адаптации.

Однако, на сегодняшний день не все заявленные задачи реализованы в полном объеме.

В настоящее время авторское видение проблемы заключается в необходимости развития, укрепления информационной и материальной базы во взаимной работе учебных заведений и предприятий, которые необходимо обязать предоставлять рабочие места для производственной практики, уделять достаточное количество внимания процессу адаптации в период производственной практики, гарантировать трудоустройство выпускникам профильных высших образовательных учреждений. В такой ситуации необходимо разработать комплекс мер, направленных на решение актуальных задач в развитии системы высшего профессионального образования.

Таким образом, в соответствии с реализацией принципа кластеризации, целесообразна реализация программы «Социальное развитие образовательного кластера», в рамках которой необходимо:

1. Согласовать уровни высшего профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда:

1.1. Согласно задачам производства, оптимизировать модели интеграции среднего профессионального и высшего профессионального образования;

2. Улучшить материально-техническую базу образовательных учреждений высшего профессионального образования;

3. Обеспечить должное участие работодателей (заказчиков кадров) в повышении качества высшего профессионального образования:

3.1. Доработать образовательные стандарты в подготовке специалистов для энергоотрасли, согласно квалификационным требованиям;

3.2. Сформировать точные требования к целевой контрактной подготовке кадров;

4. Активизировать деятельность по ориентации на международные стандарты качества профессиональной подготовки на всех уровнях профессионального образования.

Социально-экономическая ситуация в России поставила перед предприятиями энергоотрасли сложную задачу – сделать ставку на молодые кадровые ресурсы. В этих условиях молодые специалисты, обладая необходимым набором профессиональных знаний, умений и навыков, а также высоким уровнем социальной мобильности, активности и обучаемости, могут существенно повлиять на работу и дальнейшие перспективы функционирования предприятий энергоотрасли.

В этой связи кластерный подход, реализуемый в Республике Татарстан, может дать ощутимые социально-экономические результаты, а участники социального партнерства в рамках образовательной среды Республики Татарстан должны быть ориентированы на реализацию целей и задач в рамках оптимизации теоретической и практической подготовки молодых специалистов в соответствии с потребностями энергоотрасли региона.

Следующим направлением в решении проблем в сфере повышения социального потенциала и кадрового резерва стратегических предприятий Республики Татарстан на региональном уровне является принцип социального партнерства, который может обеспечить:

- 1) привлечение молодых кадров;
- 2) повышение их профессиональной квалификации;
- 3) оптимизацию координации информации и коммуникации между высшими учебными заведениями и предприятиями энергоотрасли РТ.

Под социальным партнерством понимаются такие формы сотрудничества, в которых интегрируются на основе доброй воли и социальной этики цели, интересы, деятельность и возможности образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территориальными органами управления в области профессионального образования [3].

Мы считаем, что за основу принципа социального партнерства между предприятиями энергоотрас-

ли высшей школы взято условие сопричастности, когда общая цель в воспроизводстве качественно подготовленных молодых специалистов может быть достигнута за счет взаимного интереса всех участников-субъектов образовательных услуг.

Усиление регулирующей роли системы высшего профессионального образования в условиях рыночных отношений возможно с помощью реализации программы «Социальный заказ на подготовку кадров», которая отражает потребности экономики региона. Данная программа представлена в количественном и качественном выражении. Количественное выражение должно отражать потребность в кадрах для реального сектора экономики. Качественное выражение должно удовлетворять профессиональным требованиям к профилю и уровню системы подготовки молодых специалистов в вузах.

Формирование и развитие социального заказа на молодых специалистов обеспечивается службами занятости, предприятиями и организациями Республики Татарстан, муниципальными органами управления городов и районов Республики Татарстан. В этой связи актуально создание системы координации единым научно-исследовательским и социологическим центром по надзору за реализацией подготовки и распределения молодых специалистов.

Таким образом, программа «Социального заказа на подготовку кадров» реализуется в необходимой связи системы подготовки молодых специалистов с работодателем и высшей школой.

Литература:

1. Анализ ситуации и тенденции развития системы НПО области // Концепция опережающего начального профессионального образования Ярославской области. – URL: <http://www.dep.edu.yar.ru> (дата обращения: 08.11.2010 г.).
2. Кадровое развитие в промышленности и энергетике [текст интервью]. – URL: <http://hr.minpromrf.ru> (дата обращения: 08.11.2010 г.).
3. Резник С.Д., Назарова Н.А. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // Кадровый менеджмент. – 2009. – № 6-7. – С. 67-72.

Ways of Improvement of Professional Training and Socialization of Young Specialists of Energy Industry in the Republic of Tatarstan

*R.R. Khizbullina, R.R. Garipova
The Kazan State Power University*

The paper deals with the problems of professional training of young specialists. The authors present the programs and ways of optimization of their professional socialization in the enterprises of energy industry in the Republic of Tatarstan in present days.

Key words: professional socialization, young specialist, energy industry, cluster, high school.