

УДК 316

Информационные технологии в управлении профессиональной подготовкой молодежи

**Бокарева В.Б.**

Кандидат социологических наук (Дзержинск, Нижегородская область)

**Сакович С.М.**Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии
Института психологии, социологии и социальных отношений
Московского городского педагогического университета

В статье обоснована необходимость повышения рационализации системы управления кадровой подготовкой молодежи с помощью актуализированных методов. Приведены результаты экспертного опроса, позволившие определить приоритетные пути повышения эффективности обучения молодежи. Разработаны направления по их реализации посредством информационных социальных технологий.

Ключевые слова: молодежь, социальная технология, информационная социальная технология, профессиональная подготовка.

Современная система управления подготовкой молодежных кадров нуждается в совершенствовании. Большое значение в этой деятельности имеют современные информационные социальные технологии [1, с. 40-45]. В России условные возрастные показатели отнесения населения к группе молодежи находятся в диапазоне от 15 до 24 лет (И.С. Кон, Д.Г. Давыдов).

Отечественный молодежный рынок труда имеет следующие особенности: низкая конкурентоспособность молодежи из-за слабого уровня профессиональной подготовки, обусловленной недостаточным развитием практических навыков; ограниченный спрос на выпускников вузов и других образовательных организаций из-за рассогласованности потребностей трудового рынка и системы образования; трудности профессионального самоопределения из-за отсутствия комплексной программы профессиональной ориентации; несоответствие ценностных ориентаций молодых людей существующим реалиям; высокий уровень трудовой мобильности. В связи с этим, необходимо совершенствовать подход и процессы управления ка-

дровой подготовкой молодежи с использованием современных методов и средств [2, с. 14].

Система кадровой подготовки молодежи включает основные подсистемы: обязательное средне-специальное, профессиональное, высшее, послевузовское образование, повышение квалификации и переподготовка кадров. Выбор путей ее совершенствования и применение методов будет результативным только при тщательной проработке используемых процедур. Актуально применение специальных технологий управления кадровой подготовкой молодежи. Социальная технология представляет собой алгоритмизированную процедуру воздействия на объекты и процессы деятельности в соответствии с алгоритмизированными процедурами с целью приведения этого объекта или процессов в определенное состояние [3, с. 17]. Социальные технологии управления кадровой подготовкой молодежи подразделяются на: организационные, культурные, психологические, педагогические, информационные и другие.

Информационные социальные технологии – это формализованные алгоритмизированные процеду-

ры по обеспечению, хранению, обработке информации, направленные на оптимизацию информационного процесса. Они основываются на применении методов социального проектирования, моделирования, анализа, хранения и использования социальной информации [4, с. 121]. Основные качественные характеристики используемой информации: степень достоверности, уровень точности, оперативность получения, наукоемкость. Также в их реализации важно использовать адекватные программно-технические средства. Специфика современных информационных технологий управления заключается в их обязательной гибкости, мобильности и адаптивности к изменяющейся внешней среде.

Без использования информационных технологий в управлении кадровой подготовкой молодежи невозможно принятие обоснованных, по возможности объективных решений, касающихся оценки состояния этой системы и возможных направлений ее модернизации.

В марте 2016 г. был проведен экспертный опрос. Эксперты (12 человек) – руководители секторов Минобрнауки Нижегородской области, сотрудники ректоров вузов (Нижегородский государственный технический университет, Современная гуманитарная академия, Институт экономики и предпринимательства Нижегородского государственного университета), руководители коммерческих организаций среднего и крупного бизнеса, представители некоммерческих общественных организаций. В таблице 1 приведены результаты ответов, набравшие более 50 % голосов.

Как мы видим из таблицы 1, наиболее актуальным направлением совершенствования системы управления кадровой подготовкой молодежи в организациях среднего-специального и общего образо-

вания 75 % экспертов назвали разработку специальных образовательных программ. К ним относятся организация профессионального обучения школьников на базе предприятий с последующим гарантированным льготным обучением по определенным специальностям и трудоустройством; повышение престижа рабочих специальностей среди учащихся посредством демонстрации документальных фильмов, организации встреч со специалистами. Результативности этих мер будет способствовать использование следующих информационных технологий: организация тематического Интернет-портала для учащихся, преподавателей и родителей; формирование программ информационно-коммуникационного взаимодействия организаций-работодателей и учебных заведений, включающих контакты в установленные промежутки времени, обмен информацией по установленному набору показателей.

Наряду с этим более половины экспертов (58 %) считают значимой меру по разработке квалификационных требований к профессиям, подготовку по которым должны обеспечивать на этапе общеобразовательного и профессионального обучения. Ее реализация включает: разработку на базе Минобрнауки Единого перечня действующих в стране профессий и списка контрольных показателей знаний и навыков, которые должны знать и иметь учащиеся на этой ступени образования; подготовку соответствующих обучающих материалов для преподавателей и учащихся [5, с. 23]. Эти пути будут реализованы с применением информационных социальных технологий: проведение Интернет-голосований по выбору вариантов списков действующих профессий и стандартизации их наименований; создание электронной библиотеки с регулярно обновляемыми обучающими материалами; создание Единого

Таблица 1

п/п	Вопрос	Кол-во ответов, шт.	Доля ответов, %
1.	Выберите из предложенного перечня наиболее актуальные меры в управлении кадровой подготовкой молодежи в организациях среднего-специального и общего образования (не более 2-х)		
	Разработка специальных образовательных программ	9	75
	Разработка квалификационных требований к профессиям, подготовку по которым должны обеспечивать на этом образовательном уровне	7	58
	Совершенствование информационной базы	4	33
2.	Выберите из предложенного перечня наиболее актуальные меры в управлении кадровой подготовкой молодежи в вузах (не более 2-х)		
	Совершенствование механизмов по повышению эффективности взаимодействия вузов и организаций-работодателей в сфере подготовки востребованных кадров	8	67
	Разработка технологий обучения с индивидуальным подходом	8	67
3.	Выберите из предложенного перечня наиболее актуальные меры в управлении кадровой подготовкой молодежи в послевузовской подготовке, повышении квалификации и переподготовке кадров (не более 2-х)		
	Повышение качества и доступности учебно-методических материалов	9	75
	Повышение роли конкурсно-соревновательных механизмов	8	67

центра по проведению контрольных тестирований учащихся и преподавателей на знание установленных стандартов.

Что касается управления кадровой подготовкой молодежи в вузах, то одной из самых важных мер 67 % экспертов назвали совершенствование механизмов по повышению эффективности взаимодействия вузов и организаций-работодателей в сфере подготовки востребованных кадров. Они включают: формирование и ежегодное обновление Минобрнауки перечня востребованных работодателями специальностей и специальностей, по которым наблюдается дефицит рабочих мест; регулярный обмен информацией между учебными заведениями и организациями-работодателями о самых востребованных специальностях, о количестве учащихся, готовых пройти практику. Следующие информационные социальные технологии будут содействовать этим процессам: организация онлайн-канала по консультированию учащихся и преподавателей с возможностью бесплатного оперативного получения информации данной тематики; создание электронной площадки для кадровых департаментов организаций и администраций вузов с возможностью общения через личные кабинеты.

Такое же количество экспертов (67 %) считают значимым направлением по разработке технологий обучения студентов с акцентом на индивидуальный подход. Оно включает разработку и реализацию экспериментальной программы по разработке индивидуальных программ обучения для студентов, кандидатуры которых утвердили организации-работодатели в качестве желаемых для прохождения практики с последующей стажировкой и трудоустройством. Такая информационная технология, как электронный куратор, будет содействовать оперативному обмену информацией учащихся, преподавателей и кадровых департаментов организаций.

Самой важной мерой в управлении кадровой подготовкой молодежи в системах послевузовской подготовке, повышения квалификации и переподготовки кадров 75 % экспертов считают повышение качества и доступности учебно-методических материалов. Эта цель будет достигнута посредством реализации направлений: формирование единого стандарта требований к материалам профессиональной переподготовки и повышения квалификации молодежи с привлечением представителей предпринимательских ассоциаций, молодежных организаций, самих учащихся; составление рейтинга учебно-методических материалов и рейтинга авторов; создание электронной библиотеки с бесплатным доступом. Такие информационные социальные технологии, как проведение Интернет-голосований с открытой публикацией результатов, формирование независимых рейтингов на основе отзывов пользователей учебно-методических материалов на

электронных площадках будут содействовать созданию эффективной коммуникационной среды.

Другим весомым направлением 67 % опрошенных считают повышение роли конкурсно-состязательных механизмов. Повысят эффективность системы профессиональной подготовки молодежи следующие меры: регулярное проведение конкурсов среди преподавателей данных направлений и среди обучающихся лиц; формирование премиального фонда для лучших учащихся со стороны организаций-работодателей. Реализация следующих информационных социальных технологий будет содействовать эффективной реализации данных мер: создание федерального координационного Интернет-портала, на котором будет размещаться регулярно обновляемая информация по проходящим конкурсам и подводиться их итоги; активное привлечение специализированных СМИ для освещения данной тематики.

Таким образом, информационные социальные технологии в управлении профессиональной подготовкой молодежи позволят повысить результативность данной деятельности. Наибольшую роль в их реализации играет формирование единого эффективного коммуникационного пространства для взаимодействия всех заинтересованных сторон с использованием возможностей Интернет-среды и электронных средств получения, обработки и использования информации.

Литература:

1. Сакович С.М. Роль информационных и коммуникационных технологий в обеспечении качества и доступности высшего образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. – 2010. – № 3. – С. 40-45.
2. Гостев А.Н. Гражданская религия США: организация, опыт, подготовка кадров // Социология образования. – 2015. – № 7. – С. 12-23.
3. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе подготовки кадров для предприятий малого бизнеса // Теория и практика общественного развития. – М.: ООО «Издательский дом «ХОРС», 2015. – № 21. – С. 16-18.

4. Сакович С.М. Формирование активной образовательной среды при подготовке профессиональных социологов // Вопросы образования и науки в XXI веке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 ч. – М.: РА-Консалт, 2013. – С. 120-123.
5. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе управления коммерческой организацией // II Международная научно-практическая конференция: «Бизнес-технологии в России: теория и практика» / Сборник науч. трудов. – Саратов, 2015. – С. 22-24.

Information Technology in the Management of Vocational Training for Young People

V.B. Bokareva

S.M. Sakovich
Moscow City Pedagogical University

The article substantiates the need to improve the rationalization of the management system of personnel training for young people through updated methods. The results of the expert survey allowed defining priority ways to increase the efficiency of educating young people. The authors propose the directions for their implementation through social information technologies.

Keywords: youth, social technology, information social technology, training.

