

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МАЛОГО БИЗНЕСА В ПРАКТИКЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

**Бессонова
Надежда Юрьевна,**
заведующая
производственной
практикой
ГАПОУ МО
«Мурманский
строительный
колледж
им. Н.Е. Момота»,
г. Мурманск
E-mail:
msk_praktika@mail.ru

В Мурманском строительном колледже им. Н.Е. Момота с 2012 года ведется целенаправленная работа по исследованию взаимодействия колледжа с предприятиями города Мурманска и области с целью адаптации студентов к деятельности предприятий, на которых они проходят производственную практику, и поиска возможности их дальнейшего трудоустройства.

Murmansk Building College by N.E. Momot has been conducting a consistent work for the purpose of researching the interaction of the College with the enterprises of Murmansk and it's region with the aim of students' adaptation to the work of the enterprises where they complete practical experience and the search of the opportunities of their further employment.

Ключевые слова: качество образовательных услуг, производственная практика, работодатель.

Keywords: the quality of the educational services, practical experience, employer.

ВВЕДЕНИЕ

Четверть века трансформации системы образования не решили задачу выработки успешной методики взаимодействия пред-

приятий, предназначенных для обеспечения практической подготовки студентов, с профессиональными учебными заведениями. Процесс вхождения отечественной экономики в систему мирового рынка поставил страну перед задачей подготовить квалифицированные кадры в соответствии с уровнем 5-6-го технологических укладов. Однако мировой финансово-экономический кризис существенно затруднил реализацию поставленных задач.

УДК 37.072

В контексте вышеизложенного администрацией колледжа была поставлена цель изучить проблемы и опыт взаимодействия колледжа с предприятиями города Мурманска и области, которые создают условия для прохождения практики студентам.

Задачи:

- изучить результаты тестирования, проведенного колледжем;
- проанализировать выявленные проблемы;
- проанализировать имеющийся опыт организации производственного обучения студентов колледжа;
- внести предложения по активизации взаимодействия колледжа с предприятиями города Мурманска, обеспечивающими практическую подготовку студентов.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе исследования был проведен опрос 102 представителей бизнеса города Мурманска в различных сферах деятельности, 103 преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей города Мурманска и 264 обучающихся колледжей города Мурманска.

Результаты анкетирования работников сферы бизнеса города Мурманска в различных сферах деятельности показали:

1) уровень образования сотрудников предприятий следующий:

- 21,6 % не имеют профессионального образования;
- 33,3 % имеют начальное профессиональное образование;
- 36,3 % имеют среднее профессиональное образование;
- 8,8 % имеют высшее образование;

2) уровень образования руководителей предприятий:

- 52 % имеют высшее образование;
- 21,6 % имеют среднее профессиональное образование;

- 21,6 % учились, но не получили СПО или ВПО;
- 4,9 % не имеют профессионального образования;

Работодатели предпочитают принимать на работу дешёвую неквалифицированную рабочую силу с большим опытом работы и не требовательную к условиям и безопасности труда. Они берут на работу людей без специального образования, таким образом обеспечивая себе экономию фонда по оплате труда. Однако принцип экономии на уровне квалификации рабочей силы, как показывает практика, снижает степень доверия к данным предприятиям со стороны клиентов.

3) 29 % компаний поддерживают деловые связи с профессиональными учебными заведениями;

4) 15 % компаний направляют своих работников для повышения квалификации в учебные заведения;

5) 20 % участников опроса выразили желание принять участие в разработке программ подготовки рабочей силы в учебных заведениях города.

Изучение опроса руководителей компаний показало, что более 50 % работодателей имеют затруднения с поиском кадров требуемой квалификации. Работодатели предпочитают принимать на работу дешёвую неквалифицированную рабочую силу с большим опытом работы и не требовательную к условиям и безопасности труда. Они берут на работу людей без специального образования, таким образом обеспечивая себе экономию фонда по оплате труда. Однако принцип экономии на уровне квалификации рабочей силы, как показывает практика, снижает степень доверия к данным предприятиям со стороны клиентов.

Данные опроса говорят, что большая часть предприятий, особенно в малом бизнесе, закрываются в течение первого года работы. Ряд руководителей предприятий высказывают сентенцию: «Работаем, пока получаем хоть какую-то прибыль».

Работодатели регулярно обращаются в учебные заведения с запросом направить студентов или выпускников, которые желают работать и могут выполнять большой объем работы качественно и самостоятельно. При этом на взаимные требования принять на практику неопытных студентов отвечают отказом.

Сложилась устойчивая тенденция к снижению требований со стороны работодателей к уровню профессионального образования и подготовке студентов. На предприятиях не устоявшиеся коллективы, высокая текучесть кадров, нехватка профессионального опыта у руководителей предприятий приводит к неумению организовать свое производство.

В ходе исследования подтвердилось, что в основном студенты проходят практику в системе сервиса, что закономерно предполагает отставание предприятий от требований перехода к технологическим укладам 5-6-го цикла.

Особое значение для нас имело отношение студентов к профессии, так как именно эта самоидентификация находит выражение в профессиональной самоактуализации, которая глубоко зависит от первого практического опыта на предприятии.

Исследование мнения студентов дало следующие результаты:

- 1) 71 % обучающихся планируют в будущем работать по избранной специальности;
- 2) 45 % готовы открыть собственный бизнес;
- 3) 80 % согласны с методами организации практики на предприятии, где проходили практику;
- 4) 78 % осознают, что в колледже их готовят стать руководителями среднего звена;
- 5) 56 % хотели бы в дальнейшем работать на предприятии, где проходили практику;
- 6) 74 % уверены, что производственная практика помогла им в подготовке дипломной работы;
- 7) 77 % считают, что дипломная работа соответствует их профессиональным интересам.

В процессе обучения в колледже предполагается овла-

дение базовыми теоретическими знаниями и ключевыми навыками выполнения работ. Базовые теоретические знания формируют самостоятельное профессиональное мышление и готовность принять производственное решение в нестандартной ситуации.

На последнем курсе обучения у студентов проявляется стремление выбрать предприятие, которое предлагает улучшенные условия труда для работы по специальности, которые соответствуют нормативным требованиям и гарантированно обеспечивают социальный пакет, и чтобы эти отношения были оформлены в трудовом договоре.

Исследование мнения преподавателей профессиональных учебных заведений показывает, что они постоянно сталкиваются с рядом препятствий в подготовке специалистов среднего звена для предприятий:

1) 62 % представителей бизнеса не проявляют интереса к совместному обсуждению, в том числе и на педагогических советах, перспективы подготовки рабочей силы в регионе;

2) 76 % представителей предприятий не проявили инициативу по участию в заседаниях предметно-цикловых комиссий;

3) 74 % работодателей отказались внести конкретные предложения по изменению модели преподавания профессиональных дисциплин и модулей;

4) 80 % представителей бизнеса не оказывают техническую помощь в оснащении учебных лабораторий и мастерских колледжей.

Как правило, предприниматели стремятся сэкономить средства, поэтому не интересуются процессом обучения и результатами квалификационных экзаменов, тем самым упускают возможность выбрать способных студентов и подготовить их для себя.

ПРАКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Проблемы, выявленные в результате исследования, носят системный характер и обусловлены отсутствием комплексного планирования развития региона в целом и муниципальных образований в частности. Рухнувшие за четверть века рыбодобывающая, рыбообработывающая и строительная отрасли существенно снизили спрос на квалифицированную рабочую силу и инженерно-технический персонал.

Вместе с тем удалось в ряде случаев сформировать положительный опыт взаимодействия с работодателями. В частности, в колледже обучение по профессии «Водитель городского электротранспорта» осуществляется в тесном контакте с работодателем – ОАО «Электротранспорт». Здесь сотрудничество сложилось путем системной плановой работы. Электротранспорт – крупный монополист-работодатель. Монополистическое предприятие обязано программировать и планировать своё развитие на длительный период. Оно заинтересовано в квалифицированных и добросовестных работниках. Набор, подготовка и выпуск специалистов строго скоординированы между колледжем и предприятием, которое готовит для себя работников. Для этого оно вкладывает денежные, материальные и трудовые ресурсы в обучение. Работодатель предоставляет из числа своих сотрудников

Работодатель предоставляет из числа своих сотрудников специалистов, которые проводят теоретическое и практическое обучение, за свой счет организует производственную практику студентов на своем оборудовании и транспорте. Совместно с колледжем разрабатывает программы обучения. В результате каждый выпускник полностью соответствует запросам работодателя. Это почти идеальная модель сотрудничества.

специалистов, которые проводят теоретическое и практическое обучение, за свой счет организует производственную практику студентов на своем оборудовании и транспорте. Совместно с колледжем разрабатывает программы обучения. В результате каждый выпускник полностью соответствует запросам работодателя. Это почти идеальная модель сотрудничества.

По другим направлениям полностью использовать данную модель сотрудничества невозможно, так как работодателей много, а гарантии, что выпускник придет на предприятие, которое обучало студента, нет. Иногда к моменту выпуска студента нет и самого предприятия.

Еще один опыт сотрудничества, который длится более 3 лет, – это подготовка квалифицированных рабочих для предприятий общественного питания. Обучающиеся приобретают на лабораторно-практических занятиях в колледже первоначальные умения, а выходят на предприятие (ООО «ТК Развитие») на учебную практику один или два раза в неделю на протяжении всего учебного года в течение одного-двух лет. Студенты попадают в условия реального предприятия, первоначально они выполняют простые операции и постепенно осваивают новые формы и приемы в работе. При выходе на производственную практику на 3-4-м курсах студенты легко адаптируются к производственным предприятиям, так как уже имеют опыт работы вне учебного заведения. Часть обучающихся изъявляют желание остаться на этом же предприятии до завершения обучения. Однако при выпуске не все остаются на предприятии, где проходили практику в течение трех лет. Причина – тяжелые условия труда: повышенная напряженность в работе, связанная с конвейерной формой организации труда, и невысокая заработная плата. Так как выпускники востребованы на рынке труда, они легко находят рабочие места в ресторанах и кафе.

Третье направление в организации производственного обучения – это организация учебной практики в стенах колледжа. Обучающиеся по направлению «Строительство», получив начальные навыки в мастерских колледжа, отрабатывают их на реальных объектах на территории колледжа. Таким образом они при наставничестве мастеров производственного обучения проходят учебную практику и видят результаты своего труда, например, от-

ремонтированный этаж или учебный класс, в котором своими руками выполнили штукатурно-малярные работы. Мастера производственного обучения имеют возможность отработать с обучающимися весь цикл производственного процесса выполнения работ, в том числе способы устранения дефектов в работе, а главное – обеспечить обучающихся достаточным объемом работы, чего трудно достичь в мастерских колледжа из-за ограниченности ресурсов. Обучающиеся при выходе на производственную практику на предприятия города имеют представление о том, что от них потребует работодатель, и в большинстве случаев соответствуют этим требованиям.

Особенно сложно подготовить условия для практики по профильным специальностям – техникам. Парадокс заключается в том, что спрос на них высокий, работодатели постоянно предоставляют заявки на специалистов, но на практику и на работу студентов не берут. Для сложившейся практики комплектации специалистами характерно стремление уклониться от участия в подготовке своих кадров и пригласить специалистов из другого региона несмотря на накладные расходы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первую очередь необходимо на базе колледжей создать систему подготовки для руководителей малых предприятий по проблемам управления персоналом. Большинство из представителей малого бизнеса полагаются на личный опыт, нередко отрицательный, а не на принципы научной организации труда малых коллективов. Доказательством данного тезиса является спад производительности труда по сравнению с советским периодом почти на 50 %.

Учитывая тот факт, что колледжи должны готовить ру-

ководителей среднего звена, необходимо в учебные планы ввести раздел по научной организации труда.

Оптимальным вариантом сотрудничества является выработка модели взаимодействия студента и работодателя начиная со 2-го курса, отслеживание его профессионального роста совместно с работодателем и разработка дорожной карты, по которой проектируется индивидуальная траектория развития – от обучающегося до профессионала-руководителя.

Также необходимо привлечение работодателей к учебному процессу через:

- 1) предоставление работодателем для обучения своих площадок и наставников;
- 2) приобретение новейшего оборудования группой работодателей для обучения как студентов, так и работников самих работодателей с выдачей свидетельств об обучении;
- 3) стажировка мастеров производственного обучения на предприятиях, работающих по передовым технологиям с использованием достижений НТП.

Колледж готов к сотрудничеству, нам важно, чтобы молодые специалисты среднего звена – выпускники колледжа – в период практики приобрели практический опыт и навыки самостоятельной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Постановление администрации города Мурманска от 08.11.2013 № 3186 «Об утверждении муниципальной программы города Мурманска «Развитие конкурентоспособной экономики» на 2014-2018 годы» (в ред. от 04.04.2016).
3. Лютова М./Газета «Ведомости» от 26.06.2013 № 3373 – Повестка дня: Неоправдавшиеся надежды.