

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПОДГОТОВЛЕННЫХ КАДРОВ – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** Статья посвящена подготовке кадров в системе образования, совершенствованию их профессиональных компетенций. Автор предлагает изменить идеологию в системе образования, включить формирование и внедрение компетентностного подхода, позволяющего реализовать ключевые задачи в области науки, образования, развития экономики и социальной сферы.*

***Ключевые слова:** подготовка кадров, система образования, профессиональная компетенция, государственная гарантия, ключевые задачи, прагматический подход; эффективные механизмы, современный рынок труда.*

***Annotation.** The article is devoted to the staff training in the education system, improving of their professional skills. The author proposes to change the ideology of the education system, including the formation and implementation of competence-based approach to implement a key problem in the field of science, education, the economy and social sphere.*

***Key words:** training, education system, professional competence, the state guarantee, key tasks, pragmatic approach, effective mechanisms, the modern labor market.*

Совершенствование профессиональных компетенций, как нам представляется, - это постоянный процесс наращивания знаний и умений в различных сферах человеческой деятельности, в целях формирования конкурентоспособности и востребованности индивида (группы), для реализации личностных (общественных) мотивационных установок саморазвития, карьерного роста, материального благополучия.

Здесь следует сделать упор на создании надежного механизма устойчивого развития системы образования, способствующей совершенствованию компетенций, востребованных в различных областях человеческой деятельности, для чего необходимо решить следующие задачи:

1) обеспечение государственных гарантий доступности, равных возможностей получения полноценного (востребованного) образования и трудоустройства;

2) достижение современного качества дошкольного, общего и профессионального образования, т.е. постоянное овладение профессиональными компетенциями и практическим опытом в конкретной области;

3) формирование в системе образования эффективных нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов;

4) повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки;

5) налаживание тесных контактов с основными потребителями рабочей силы (работодателями), в целях реализации образовательно-квалификационного потенциала населения во благо общества и государства. По данным Минтруда и социального развития Республики Дагестан, уровень трудоустройства граждан, прошедших обучение и переобучение, составляет 13-14%, что свидетельствует о невостребованности со стороны работодателей и неэффективности процесса обучения безработных граждан.

Отсюда, возникает необходимость в изменении идеологии во всей системе образования. А именно: формирование и внедрение в систему образования компетентностного подхода, позволяющего реализовать ключевые задачи государства в области науки, образования, развития экономики и социальной сферы, а также стать полноправным игроком на мировом рынке образовательных услуг. В этой связи потребуются колоссальная работа со стороны государства и преподавателей (переобучение, повышение квалификации), которая поспособствует подняться им на новый уровень и готовить студентов с учетом принципиально иных требований (сокращение количества лекционных занятий, при

одновременном увеличении семинарских и практических занятий, подготовка специалистов к практической работе, адаптация к производственным условиям трудовой деятельности), позволит заметно повысить качество, а соответственно - и востребованность образования в России.

Ориентация на увеличение практических занятий позволит обучающимся реализовать следующие общие и профессиональные компетенции, включающие в себя способность:

1) понять сущность и общественно-социальную значимость получаемой профессии;

2) реализовать собственные замыслы, применять новые и типовые методы реализации профессиональных задач, проводить их оценку по критерию: эффективность-качество;

3) брать на себя ответственность при решении производственных задач и выполнении профессиональной трудовой деятельности;

4) использовать в профессиональной деятельности информационные технологии и средства коммуникации, в том числе межличностной.

Положительными сторонами данного подхода будут следующие:

1) повышение мотивации к трудовой деятельности и достижению результатов;

2) прагматический подход к процессу обучения;

3) практическая подготовка специалистов к работе;

4) конкретизация и концентрация молодого специалиста на выполнении своих должностных обязанностей;

5) повышение качества образования, посредством применения автоматизации и информатизации практических занятий.

Регулирование спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг должно быть ориентировано на достижение максимально полной занятости населения при качестве рабочей силы, отвечающем технико-технологическому уровню производства, достигнутому в регионе, с учетом его дальнейшего роста.

Важным аспектом системы образования является его влияние на развитие секторов народного хозяйства. Это - организация и трудоустройство выпускников, а также прямые контакты с фирмами-нанимателями квалифицированной рабочей силы. Здесь

важно учесть, что исходной точкой в оценке квалификационных требований по профессии является мнение работодателя. Именно он как субъект рынка труда определяет важность тех или иных умений и навыков, которыми должен обладать работник. Работодатель описывает предъявляемые к работнику требования с точки зрения наличия навыков выполнения каждой операции, оценивает важность каждой операции, фиксирует наличие или отсутствие навыков выполнения данной операции у учащихся профессионального образовательного учреждения. Перечень образовательных услуг, предоставляемых образовательными учреждениями, а также их качество и учебные программы должны формироваться с учетом требований и пожеланий работодателей.

Расхождение в оценке уровня подготовки учащегося, данной работодателем, с одной стороны, и учебным учреждением - с другой, позволяет судить об упущениях, прежде всего, учебного учреждения и системы образования в целом. В итоге появляются основания судить о потребности в корректировке учебных программ, изменении методов обучения, а возможно и о необходимости разработки новых стандартов.

Достичь повышения профессионально-квалификационного уровня рабочей силы можно с помощью сбалансированности системы профессиональной подготовки кадров, включающей профессиональное обучение молодежи в учебных заведениях, внутрифирменного обучения персонала и профессиональной подготовки.

Адаптация новых решений в систему образования разного уровня обеспечит следующие направления:

- введение конкурсного распределения госзаказа на обучение и переподготовку специалистов;

- разработка эффективных механизмов софинансирования высшего образования;

- внедрение новых госстандартов в систему образования с учетом текущих и перспективных потребностей страны, общества, личности;

- определение новой роли регионов как в определении структуры и объеме подготовки специалистов, так и в оценке качества работы вузов;

- развитие практики оценки деятельности учебных заведений по критерию востребованности подготовленных кадров;

- повышение требований к аттестации и аккредитации вузов, в первую очередь – филиалов и негосударственных образовательных структур.

Современный рынок труда требует от работников непрерывного и последовательного расширения и углубления знаний, совершенствования мастерства по своей основной профессии. Однако нередко на протяжении трудовой жизни приходится менять специальность и порой не один раз. В развитых странах давно пришли к выводу, что учиться никогда не поздно. У любого человека должен быть шанс начать всё сначала, испытать себя на новом поприще.

Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки, как важнейшие составляющие формирования и накопления человеческого капитала, выполняя социальные и экономические функции (овладение профессий, специальностью как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации), создаёт условия для обеспечения экономического роста страны и её регионов. Роль профессионального образования особенно возрастает в условиях рыночной конкуренции, когда к качеству трудовых ресурсов и человеческому капиталу в целом предъявляются повышенные требования.

Определяющей тенденцией в развитии современных экономик ведущих стран мира стало существенное возрастание роли инновационной направленности хозяйства, вследствие чего особое внимание отводится подготовке высококвалифицированных специалистов... [1, С. 96-105.]

Поэтому актуальной задачей на современном этапе исторического и социально-экономического развития является переход к территориальному принципу подготовки кадров. Данный подход к организации профессиональной подготовки предопределяет, изменяет и цель профессионального обучения. Она должна быть сведена к созданию условий для получения каждым профессиональной квалификации, кто в этом нуждается, позволяющей включиться в общественно-полезную деятельность. Региональному рынку труда требуются не просто исполнители, а

хорошие специалисты и высококвалифицированные кадры.

Эффективность процесса профессионального самоопределения в значительной степени обуславливается согласованностью психофизических возможностей человека и требований к профессиональной деятельности, к профессиональному развитию, приобретению новых знаний, оптимальному построению своей карьеры. Соответственно профессиональное обучение и профессиональная ориентация должны быть направлены на активизацию внутренних психологических ресурсов индивида, на более полное использование его трудового потенциала. Вместе с тем, система профессионального обучения в стране в целом должна быть гибкой, адаптационной, своевременно реагирующей на изменения спроса на рабочую силу.

Система подготовки кадров может стать мощной движущей силой экономики. В экономически развитых странах профессиональные учебные заведения глубоко интегрированы в экономику. Имеются многолетние контакты с различными предприятиями, подразделения учреждений образования имеют свои устоявшиеся программы сотрудничества с потенциальными работодателями. В результате вся деятельность по содействию трудоустройству выпускников интегрирована в структуру учебного заведения и ведётся постоянно [2, С. 62-68.].

Соответствие профессиональной подготовки кадров потребностям региональной экономики является стратегически значимой задачей для развития регионов. Опережение расчётной потребности рынка труда в специалистах с высшим профессиональным образованием при существенном дефиците числа специалистов со средним и начальным профессиональным образованием свидетельствует о том, что рынок профессионального образования перестает удовлетворять требованиям региональной экономики относительно количества и качества подготовки кадрового потенциала.

Если раньше поиск работы осложнялся трудностями адаптации граждан к рыночным условиям хозяйствования, то те сложности, которые возникают с нахождением подходящего места работы, на современном этапе связаны с несоответствием получаемого

образования с потребностями экономики и социальной сферы [3].

В настоящее время в стране отсутствует централизованная система распределения выпускников учебных заведений, и трудоустройство молодых специалистов становится проблемой самих выпускников. Отсутствие распределения заставляет молодёжь более серьёзно обдумать выбор профессии. Чтобы свести к минимуму потери от неправильного выбора профессии, государство должно активизировать работу по профессиональной ориентации в школах - в старших классах. С этой целью органы исполнительной власти на местах должны прогнозировать спрос на специалистов в различных отраслях экономики и ориентировать молодёжь на выбор соответствующих профессий, исходя из интересов экономики региона, а также устанавливать квоты учебным заведениям по различным специальностям. Такой подход позволит избежать профессионально-квалификационного несоответствия между спросом и предложением на рынке труда [4].

Одним из путей решения проблемы трудоустройства выпускников, как отмечалось выше, является привлечение заказчиков (работодателей) к формированию кадрового потенциала производства.

Возрастание роли среднего профессионального образования в развитии региональных социально-экономических комплексов обуславливает необходимость усиления его ориентации на специфику кадровых потребностей региональных рынков труда. Развитие производства и социальной сферы в условиях глобальных процессов технологизации и информатизации требует подготовки различных специалистов, сочетающих интеллектуальную и практическую деятельность, обладающих достаточным объёмом фундаментальных знаний и многофункциональными умениями и навыками.

В этой связи, бесспорным представляется мнение специалистов о том, что без конкурентоспособной системы образования не может быть конкурентоспособной рабочей силы, а без последней – конкурентоспособной экономики [5, С. 207].

Совершенствование системы профессионального образования как главный фактор развития компетенций и условие решения проблемы трудоустройства должно охватить следующие основные направления:

- ликвидация дублирования подготовки однопрофильных специалистов, особенно высшего звена, ограничение и сокращение подготовки специалистов, не имеющих спроса на рынке труда;

- повышение процента охвата профессиональным обучением безработных, расширение базовых учебных заведений органов службы занятости, расширение масштабов профподготовки безработных, ориентированных на гарантированное трудоустройство после прохождения обучения;

- мониторинг трудоустройства граждан, завершивших профобучение по направлению службы занятости, и закрепление их на рабочих местах в течение календарного года;

- улучшение координации между потребителями (заказчиками-работодателями), органами службы занятости и учебными заведениями;

- формирование банка данных о специальностях и профессиях, имеющих спрос на рынке труда, издание буклетов всеми учебными заведениями о перечнях специальностей, по которым ведётся подготовка;

- целевая подготовка высококвалифицированных специалистов-психологов, профконсультантов и укомплектование ими профориентационных подразделений служб занятости (районных, городских);

- всесторонняя оценка потребности в обучении персонала с учетом социально-экономической ситуации в регионе, качественное управление учебным процессом, достаточное его методическое и материально-техническое обеспечение;

- применение новых, эффективных методов и форм организации профобучения, дающих возможность подготовки конкурентоспособных специалистов, способных занять рабочее место или создать собственное;

- построение учебного процесса в соответствии с конкретными требованиями, исходящими из задач производства, развития бизнеса и предпринимательства;

- привлечение на договорной основе работодателей к организации профобучения безработных граждан непосредственно на производстве с целью решения задач трудоустройства.

Развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и ориентации

кадров в интересах регионального рынка труда увеличивает вероятность их трудоустройства, повышает профессиональную мобильность, позволяет реализовать такие качества человека, как предприимчивость, готовность к изменениям, адаптивность к новым профессиям и специальностям, способность принимать самостоятельные решения, умение преодолеть трудности и препятствия. Позволит решить главную задачу в области образования – дать качественное образование для желающих его получить по тем специальностям, которые будут востребованы на рынке труда.

Таким образом, в современных условиях постоянные инновационные преобразования требуют развития и модернизации научно-практического потенциала государства и общества. Развитие и совершенствование компетенций у учащихся, работающего населения — важнейшая часть программы модернизации экономики. Разработка и реализация эффективных государственных инициатив в сфере образования, а также учет инструментов достижения заданных целей, позволит добиться значительных результатов инновационной деятельности в России и повысит технико-технологическую конкурентоспособность страны в глобальном мире.

Литература

1. Петросянц Д.В. Особенности формирования научно-образовательного кластера в структуре инновационной системы Северо-Кавказского Федерального округа // Региональные проблемы преобразования экономики. - 2011. - № 3. - С. 96- 105.
2. Кутаев Ш.К. Развитие системы подготовки кадров в интересах регионального рынка труда // Региональная экономика: теория и практика. - 2010. - № 22 (157). - С. 62-68.
3. Абдулманапов П.Г., Багомедов М.А., Гимбатов Ш.М., Кутаев Ш.К., Сагидов А.К., Хаджалова Х.М. Социальные аспекты обеспечения экономической безопасности региона / Под общей ред. Ш.К. Кутаева. - Махачкала: ИД «Наука плюс», 2011. - 392 с.
4. Кутаев Ш.К. Развитие региональной экономики на основе эффективного использования кадрового потенциала // Региональные проблемы преобразования экономики. -2012. - №1. - С. 78-82.
5. Арменский А.Е., Кочубей С.Э., Травин С.О., Устюгов В.В. Экономика суверенной демократии / Под общ. ред. Тарло Е.Г. - М.: Агентство «Социальный проект», 2007. - С. 207.