

Профессиональное становление студентов высших учебных заведений в контексте требований рынка труда

Рожнова Екатерина Вячеславовна

Ульяновский государственный технический университет, Гуманитарный факультет,
Кафедра политологии, социология и связи с общественностью, Ульяновск, Россия

E-mail: rozhnova.katerina@mail.ru

Стремительное развитие общественных институтов ознаменовалось началом XXI века. Система образования в целом, как и многие другие сферы социальной жизни, кардинально меняется. Однако она не всегда и не во всем соответствует стремительно меняющемуся рынку труда. Актуальность данной проблемы связана с новыми явлениями: Нестабильная ситуация в различных сферах экономики, балансирование международных рынков на грани финансово-экономического кризиса заставляют работодателей менять состав занятых специалистов и требования к их профессиональной квалификации. В ситуации превышения предложения рабочей силы на рынке труда, в основном за счет специалистов со стажем, выпускникам, окончившим вуз, достаточно сложно выдержать конкуренцию и претендовать на трудоустройство.

Цель нашей работы состоит в выявлении ресурсов совершенствования профессиональной подготовки студентов вузов в контексте требований работодателей.

Обратимся к понятию «профессиональное становление», это некий симбиоз из ряда наук: педагогики, психологии, философии и социологии. Профессиональное становление студентов включает процесс развития самосознания, включающий формирование профессионально важных качеств, а также формирование ценностно-мотивационного отношения к будущей профессии [1, с.236].

Термин «профессиональное становление» употребляется в двух значениях: характеристика начального этапа, то есть переход от старого к новому, то есть развитие и рост этого нового; результат развития и формирование процесса сознания специалиста. Исследователи выделяют три стадии профессионального становления: 1) подготовительная стадия (выбор профессии); 2) стадия, во время которой формируются основы профессионально важных умений и свойств личности; 3) основная (период развития всех сущностных качеств). На последнем этапе происходит профессиональное становление специалиста [2, с.122].

Проблема недостаточной профессиональной квалификации выпускников вузов, как устойчивое явление фиксируется работодателями России с середины 2000-х гг. В рамках всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы было установлено, что уже к 2006 г. недостаточная квалификация работников, отсутствие персонала, способного к осуществлению инноваций, рассматривались как сдерживающие факторы развития в ведущих отраслях экономики. В последнее время требования работодателей к выпускникам вузов ещё более возросли, что обусловлено обновлением содержания и структуры рабочих мест. Работодатели, отвечая вызовам инновационной экономики, стремятся увеличить эффективность отдачи от рабочей силы за счет внедрения ротации рабочих мест, гибкости наемного труда и разнообразия производимых работником операций.

Мы провели опрос руководителей ведущих предприятий региона («Выпускники вуза на рынке труда», выборка - 168 руководителей). Респонденты утверждают, что в настоящее время происходит третья профессиональная революция, когда в условиях жесткой конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий. Чтобы соответствовать такому уровню, современный выпускник вуза дол-

жен иметь проектный тип мышления, основу которого составляют стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках организации, мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди своих коллег-профессионалов. В ходе опроса нас интересовало: что является для работодателей весомым аргументом при отборе кандидатов на работу. Исходя из ответов работодателей, при приеме на работу молодых специалистов они в первую очередь обращают внимание на наличие практического опыта по специальности (70%).

Работодатели в последнее время чаще выделяют наличие опыта научно-исследовательской работы выпускников и диплома с отличием (за последние 5 лет наблюдается рост в 2 раза - с 25% до 52%). Это говорит о том, что выпускникам вуза сегодня необходимо подтверждать умение учиться не только в вузе, но и после его окончания. Во многих организациях соседних регионов (Саратовская и Самарская области) молодой специалист, имеющий красный диплом и научные результаты, получает специальную доплату к окладу. Внедрение таких материальных бонусов для молодых специалистов сокращает отток талантливых кадров из региона.

Три четверти работодателей (77%) заинтересованы в совместной разработке модели молодого специалиста с учетом специфики предприятия. Особенно эта потребность ярко выражена в организациях сферы промышленности, транспорта, банковской деятельности, СМИ и консалтинга. Реже готовы к сотрудничеству и более ориентированы на самостоятельное доведение выпускников до нужной компетенции представители организаций энергетики, строительства (42%), науки и образования (50%), торговли (23%).

В ходе проведения опроса руководителями предприятий сформулированы рекомендации по повышению качества подготовки выпускников вуза. *В организации производственной практики студентов:* ставить перед студентами конкретные задачи, согласованные вузом и предприятием; усилить контроль учебного заведения за студентами во время прохождения практики; наладить механизм работы вуза с подразделениями предприятий; использовать систему совместного подведения итогов практик - предприятия и вуза. *В коррекции модели выпускника:* повышение практической составляющей выпускника, повышение степени владения современными технологиями; повышение уровня самоорганизации и саморазвития в выбранной профессиональной области; владение информацией о ситуации на рынке труда в регионе, собственной стоимости на этом рынке, формирование желания наработки компетенций, а не «быстрых денег»; психологическое тестирование на выявление основного направления трудовой деятельности выпускника.

Вывод: профессиональное становление студентов - отражение состояния высшей школы, которая нуждается в дальнейшем совершенствовании. Оценки работодателей показывают, что наметилась тенденция более пристального внимания на рынке труда к таким качествам молодых специалистов, как наличие знаний в базовой сфере и смежных областях; способности к инновациям; навыки работы с компьютером; умение работать с компьютером.

Источники и литература

- 1) Белозерцев Е.П., Гонеев А.Д., Пашков А.Г. Педагогика профессионального образования. М., 2004. 368 с.
- 2) Николаева Н.И., Родионов В.А. Профессиональное становление студентов вуза. – Электронный ресурс: <http://www.center-bereg.ru/l57.html>