

прежде всего, направлено на расширение национального образования с целью сохранения их родных языков. При этом доминирующая роль в процессе обучения национальным языкам отводится, средней школе. Среди положительных результатов отметим: введение национального языка в качестве учебного предмета в школах регионов; организацию в вузах данных регионов подготовку специалистов-преподавателей национальных языков; разработку спецкурсов по изучению языков, истории и культуре финно-угорских народов; подготовку и издание учебников; создание Международной общественной Ассоциации финно-угорских университетов.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

**Потуданская В.Ф., Литвинова О.И.,
Новикова Т.В.**

*Омский государственный технический
университет
Омск, Россия*

Вопрос о подготовке конкурентоспособного и высококвалифицированного специалиста поставлен в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, утвержденной Правительством РФ. В условиях модернизации рыночной экономики обострилась потребность в повышении конкурентоспособности выпускников инженерных специальностей. Перед каждым техническим вузом, традиционно готовящим кадры для промышленных предприятий, встает необходимость искать способы повышения качества подготовки будущих специалистов и усиления их конкурентоспособности на рынке труда. В числе важнейших показателей конкурентоспособности выпускников инженерных специальностей, следует назвать уровень их трудоустройства. С отменой планового распределения, гарантировавшего постоянное рабочее место и необхо-

димый минимум социальных гарантий, кризисной ситуацией на промышленных предприятиях страны выпускники инженерных специальностей оказались одной из самых слабо защищенных в отношении трудоустройства категорий населения.

Выпускники инженерных специальностей, попадая на рынок труда, сталкиваются с рядом серьезных проблем: во-первых, они не всегда могут найти работу по специальности; во-вторых, у многих из них вообще нет достаточных представлений о механизме функционирования рынка труда, нет опыта общения с работодателем. Задача технического вуза в сложившихся современных условиях – помочь своим выпускникам найти применение полученным знаниям и практическим навыкам. Механизмы, которые были разработаны для регулирования занятости, работают малоэффективно: базы вакансий в сети Интернет, предполагающие помощь в массовом трудоустройстве выпускников по всей территории России; базы данных по работодателям, не отражающие потребности предприятий. Все это препятствует нормальному развитию процесса трудоустройства выпускников технических вузов. В решении этой задачи чрезвычайно важна совместная деятельность Министерств образования, экономики с Министерством труда.

За последние годы в России по Федеральным округам был принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников вузов: введена контрактная система подготовки специалистов; оказывается поддержка государственными службами занятости в трудоустройстве выпускников, получивших статус «безработных»; реализуется ряд проектов в области трудоустройства выпускников с участием международных организаций; создаются при учебных заведениях центры содействия занятости выпускников.

В настоящее время технические вузы должны быть не в меньшей степени, чем их выпускники, заинтересованы в отработке механизма трудоустройства. Так, на базе технических университетов необходимо совершенствовать

работу ранее созданных Центров договорных отношений и содействия трудоустройства выпускников (ЦДО и СТВ), которые не в полной мере решают задачи по трудоустройству своих выпускников и по предоставлению информации о спросе и предложении на рынке труда по профильным специальностям в вузе. Работа Центра не должна ограничиваться рамками своего учреждения, необходимо более тесно сотрудничать с предприятиями – работодателями, местными органами Минтруда России, комитетами по делам молодежи, СМИ и другими организациями, способными оказать помощь.

В последнее время все чаще говорят о том, что система профессионального образования должна удовлетворять постоянно изменяющимся потребностям рынка труда в специалистах. Сегодняшний молодой инженер – это человек с достаточно глубокой фундаментальной подготовкой и способностью осваивать новые области. Исходя из этого имеет смысл готовить специалистов непосредственно для тех условий, в которых им предстоит работать. Реальным решением этой задачи является переход на подготовку бакалавров по инженерным направлениям. Студенты, обучаясь по выбранному профилю, в течение четырех лет ищут предприятие для трудоустройства, затем предприятие заключает договор с университетом на подготовку нужного им специалиста, университет в свою очередь берет на себя обязательство подготовить специалиста-инженера в соответствии с выдвинутыми предприятием требованиями.

Заключение договоров с предприятиями о целевой контрактной подготовке студентов – еще одно направление, способное оказывать выпускникам инженерных специальностей реальную помощь в трудоустройстве. Стороны контракта: «Студент» – «Университет» – «Предприятие». Его условия должны предусматривать обязательное прохождение производственной практики с дальнейшим трудоустройством студента на предприятии, который

является участником соглашения. Кроме того, данное направление позволяет усилить стремление молодых людей успешно закончить вуз, произвести коррекцию своего образования в соответствии с требованиями работодателя.

Техническим вузам необходимо активно развивать направление по заключению хозяйственных договоров на выполнение работы по заказу предприятий. Выполнение заказа осуществляется сотрудниками вуза совместно со студентами. Таким образом, с одной стороны студенты уже во время обучения осваивают на практике работу, с которой им предстоит иметь дело в будущем, с другой стороны выполнение заказов по хозяйственным договорам обеспечивает приток финансовых средств в университет. Это позволяет развивать систему подготовки специалистов университета, повышать её качество, что в конечном итоге сказывается на конкурентоспособности выпускников инженерных специальностей на рынке труда и на уровне их трудоустройства.

Кроме этого, нужно пересмотреть работу с предприятиями, на которые университет отправляет будущих инженеров для прохождения производственной практики. Учитывая социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений, можно сказать, что университет предоставляет предприятию потенциальных работников. Во время прохождения практики, руководство предприятия, общаясь в процессе производства, имеет возможность отобрать лучших студентов-практикантов и предложить им трудоустройство. Таким образом, предприятие экономит денежные средства в своем бюджете на проведение мероприятий по поиску, найму и отбору персонала. Каждый руководитель понимает, что студенты, ознакомившиеся с предприятием ещё во время учебной практики, трудоустроившись на данном предприятии, могут включиться в работу с наименьшими стартовыми издержками, быстрее адаптироваться.

В сложившихся современных условиях возникла потребность в развитии системы много-

ступенчатой профессиональной подготовки, которая получила название «Техникум – Вуз». Слияние учебных заведений осуществляется через подготовку специалистов на более высокой ступени в сокращенные сроки на базе родственного профессионального образования низшей ступени. Организационным ядром такой системы является Вуз. Система «Техникум – Вуз» позволяет не терять связь со своими потенциальными студентами, следить за их профессиональным развитием и в определенный момент перехватить инициативу, помогая профессионально развиваться. Переход к системе «Техникум – Вуз» предопределяет: 1) согласование стандартов по структуре и содержанию; 2) концентрированное изучение дисциплин; 3) разделение дисциплин на модули; 4) переход к последовательно-параллельному изучению дисциплин. Внедрение многоступенчатой профессиональной подготовки специалистов позволяет привлечь к сотрудничеству учебные заведения разных уровней, проводить скоординированную политику в области трудоустройства выпускников.

С целью усиления помощи в трудоустройстве выпускников инженерных специальностей вузам необходимо выделять на кафедрах дополнительные ставки для преподавателей-стажеров, которые должны год готовиться к поступлению в аспирантуру, учиться в аспирантуре и по окончании продолжать работать на той же кафедре.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности выпускников инженерных специальностей необходимо улучшать положение по их трудоустройству, что становится более возможным, если проводить работу по следующим направлениям: расширить систему профориентации; повысить информированность выпускников инженерных специальностей о реалиях и перспективах развития рынка труда; консультировать и информировать по проблемам занятости молодых специалистов-инженеров заинтересованные организации; проводить анализ зарубежного опыта решения

подобных вопросов, по возможности положительные моменты внедрять в работу технических университетов; анализировать российскую практику в области трудоустройства молодых специалистов-инженеров; развивать и совершенствовать механизм целевой контрактной подготовки студентов инженерных специальностей; развивать механизм целевой контрактной подготовки студентов; развивать систему многоступенчатой профессиональной подготовки; организовывать маркетинговые исследования рынка образовательных услуг; проводить мониторинг трудоустройства выпускников технических вузов.

ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ РАБОТЫ ВУЗА В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Стародумов А.В., Кулешов П.В.

*Пермский военный институт внутренних войск МВД России
Пермь, Россия*

Сохранение устойчивости вузовской системы при наличии дестабилизирующих внешних воздействий является актуальной задачей для каждого вуза. Для анализа эффективности работы системы подготовки специалистов в вузе мы предлагаем использовать фактор устойчивости работы вуза (относящийся к факторам учебно-организационного типа) - контингент выпускников подготовленных институтом и офицеров продолжающих служить в войсках до окончания первого контракта.

В последнее время все чаще появляются публикации, посвященные разработке показателей функционирования вузов, которые могут использоваться для принятия управленческих решений, оценки качества образования, оценки устойчивости вузов и т. д. [1,2].

На наш взгляд вузовская система должна анализироваться по следующим основным видам устойчивости:

- учебно-организационная устойчивость,