

ПРИОБРЕТЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННОЙ ПРОФЕССИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Шапошников Ю.А., Родин Е.Э.

В статье рассматривается сложившаяся ситуация на рынке труда и возможности реализации гражданами своих профессиональных знаний и навыков с учетом реальных экономических условий. Раскрываются формы организации образовательного процесса, приемлемые для различных категорий трудоспособных граждан городов и населенных пунктов. Предлагаются к рассмотрению перспективные образовательные программы в рамках системы дополнительного профессионального образования.

Опубликованные в средствах массовой информации Российской Федерации данные свидетельствуют, что численность зарегистрированных в органах занятости безработных неукоснительно растет и превышает несколько миллионов человек. Проблема с занятостью работников не обошла стороной рынок труда и в Алтайском крае, о чем свидетельствуют цифры официально зарегистрированных безработных в количестве несколько десятков тысяч человек.

Аналитически отслеживая тенденции с состоянием мировой экономики и связанной с нею экономической жизни России, испытывающие в настоящее время общие кризисные явления, Администрация края заблаговременно разработала и приняла ряд важных программных документов с конкретными мерами действия по нормализации состояния рынка труда. Это - краевая целевая программа «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2007-2010 г.г., краевая целевая программа «Дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда Алтайского края в 2009 году». В частности, в утвержденном порядке реализации мероприятий целевой программы по снижению напряженности на рынке труда Алтая особо отмечена необходимость организации опережающего обучения новым профессиям в случае угрозы массового увольнения. Перед Администрациями городов и районов края поставлена важная задача – снижение уровня безработицы и повышение эффективной занятости населения. При том, что эффективной может считаться такая занятость населения, которая обеспечивает достойный доход человека, здоровье, самореализацию личности, рост ее образовательного и профессионального уровня.

В соответствии с новыми задачами и видами организации производства, появлением новых технологий и техники, моделей управления персоналом, изменяющимися квали-

фикационными требованиями к работникам и все возрастающей ролью системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников усиливается роль системы дополнительного профессионального обучения трудоспособного населения, направленная на обеспечение решения стратегических и тактических задач предприятий и организаций, где активную роль должны сыграть специалисты - практики.

Существовавшая прежде отраслевая система управления экономикой держала в своем ведении вопросы повышения квалификации и обучения персонала подведомственных предприятий. Оставшаяся после ее ликвидации небольшая часть институтов повышения квалификации, сохранив свой сектор рынка образовательных услуг, перешла в ведение Минобразования и науки России. Остальное пространство рынка образовательных услуг в сфере дополнительного образования занимают вновь создавшиеся негосударственные образовательные учреждения и консалтинговые фирмы, как отечественные, так и зарубежные.

В силу массовости персонала повышения квалификации, специалистов и рабочих кадров наиболее продуктивными способами профессионального обучения являются те, которые базируются на широком использовании компьютерных технологий, особенно в сочетании с активными методами. Именно широкое использование игровых технологий и разбор практических ситуаций в сочетании с эффективными современными дидактическими и методологическими возможностями персональных компьютеров должны стать основой нового подхода в дополнительном образовании руководящих работников среднего звена управления. Очевидно, что одной из основных форм должно стать обучение, в максимальной степени совмещенное с рабочим местом, так называемый деятельностный подход.

Технологии повышения профессионального уровня, базирующиеся в основном на освоении теоретических основ по тому или иному направлению, не могут дать аналогичных по значимости результатов, так как они связаны с отрывом персонала от производства как во времени и пространстве, так и в сфере рассматриваемых задач.

Необходимо содействовать дополнительному профессиональному образованию, в основе которого должен лежать, в соответствии с концепцией непрерывного образования взрослых, деятельностный подход. В этой методологии активизация учебного процесса выступает в качестве основополагающего принципа, пронизывающего собой все формы учебной деятельности, как аудиторные, так и внеаудиторные, включая самостоятельную работу контингента обучающихся с методической литературой. Активизация учебного процесса на основе деятельностного подхода, который в отличие от традиционного знаниевого находит свое выражение в применении различного рода тренингов и игровых методов обучения: деловых, организационно-деятельностных, инновационных игр, основанных на принципе «от деятельности к знанию».

Это позволяет решать вопросы мотивации и самоопределения обучающихся, передачи им знаний, умений и навыков, контроля процесса обучения и его корректировки, а также обеспечивает как сохранение профессионального уровня, так и наращивание необходимых знаний.

С позиции деятельностного подхода качество образования можно определить как меру соответствия результатов развития личности обучающихся в конце определенного периода возможностям для развития, сохраняющимся в культуре и экономике данного производства и данной профессии.

При таком подходе принципиально изменяется понимание задач профессионального обучения взрослых. С позиции деятельностного подхода в процессе профессионального образования у слушателей должны развиваться способности быть субъектом как минимум трех видов деятельности: профессиональной, инновационной и саморазвития.

Поскольку целью системы дополнительного профессионального образования, является непрерывное совершенствование уровня подготовки персонала и адаптация к изменяющимся условиям деятельности, говоря об оценке качества дополнительного образования, подразумевается оценка эффективности

перехода обучаемых из одного состояния в другое. Поэтому необходимы новые критерии качества — критерии эффективности перехода, которые оценивают затраты, время подготовки, возможность адаптации процесса обучения к начальному уровню обучающегося и к конечным требованиям, главным образом рынка труда.

В рыночных условиях хозяйствования, встала острая необходимость в получении гражданами новых профессий. Для этого в системе дополнительного профессионального образования АлтГТУ им. И.И. Ползунова разработано и реализуется значительное количество разноуровневых программ прикладного народно-хозяйственного значения.

АлтГТУ им. И.И. Ползунова всегда был на передовых позициях решения кадровых задач по регулярной учебе резерва высшего звена управления организаций и предприятий с периодичностью один раз в 3 - 5 лет, по подготовке специалистов для пиковых направлений научно-технического прогресса — роторных и роторно-конвейерных линий, гибких автоматизированных производств, промышленности композитных материалов. Первые в крае специалисты — системщики по сетевому планированию и управлению, в области охраны и безопасности труда, кадры для малого бизнеса и другие были подготовлены в нашем вузе.

Следующая широкая возможность переподготовки высвобождающихся кадров — учеба будущих менеджеров, маркетологов, специалистов экономического профиля по оценке недвижимости, в области финансов и кредита, бухгалтерской деятельности. Особенно актуальна переподготовка кадров для сферы малого бизнеса, в том числе, в сельской местности. При этом имеется практика организации учебы на местах с выездом наших преподавателей в районы и города края.

Специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, по ряду причин сегодняшнего периода развития общества, оказавшиеся невостребованными, имея высокий образовательный базис, могут освоить в приемлемые сроки необходимые теоретические и практические знания по новым специальностям и быть принятыми на вакантные должности.

Актуально, в рамках имеющихся у вуза возможностей, не упускать из поля зрения перспективные направления подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров XXI века. Система ДПО вуза, базируясь на мощный потенциал профессорско-

ПРИБРЕТЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННОЙ ПРОФЕССИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

преподавательского состава университета, может и должна готовить специалистов по нанотехнологиям, современных электронщиков, специалистов, работающих по новым технологиям и материалам, современных переработчиков сельскохозяйственного сырья и работников нового направления для Алтая, связанного с туризмом и бизнесом развлечений.

Следуя тенденциям упреждения проблем с занятостью кадров, в настоящее время многие студенты помимо учебы по выбранным при поступлении специальностям охотно приобретают вторые (а в отдельных случаях и третьи) профессии. Родители студентов поддерживают стремление своих детей, видя в этом перспективу их дальнейшей занятости и, что немаловажно, тем самым уберегая их от пустого, подчас, вредного времяпрепровождения.

Заключая изложенные соображения, необходимо отметить, что система ДПО АлтГТУ им. И.И. Ползунова достаточным образом оснащена в техническом и методическом

плане. В ее работе задействовано порядка 200 преподавателей, среди них: академики, доктора и кандидаты наук, доценты, высококвалифицированные специалисты производства, имеющие многолетний опыт работы в отраслях народного хозяйства, науке и в высшей школе.

Структуры ДПО АлтГТУ им. И.И. Ползунова готовы приложить все усилия для создания на рынке труда Алтайского края позитивных факторов развития экономики, в части обновления и получения новых профессиональных знаний и специальностей персоналом предприятий и организаций, а также заинтересованным в этом гражданам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инновации в российском образовании. Дополнительное профессиональное образование. 2001. – М.: Изд-во МГУП. 2001. – 120 с.
2. Юрьев, В. Найдется ли управа на безработицу // «АиФ», 3 марта 2009 г., №9 – С. 4.
3. Журналы «Рынок труда Алтая», №1 и №2, 2008 г.