

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ДОСТИЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ РОССИИ ПО ПУТИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

Герб В.А., руководитель Созина Н.И.

ГБПОУ ВО «Воронежский юридический техникум»

postmaster@law.vrn.ru

Сложившая геополитическая ситуация в мире, когда налицо попытка изоляции России от общемировых процессов, введение против нашей страны санкций, требует принятия активных мер по поддержке экономики государства, важное значение в этом процессе приобретает качественная профессиональная подготовка будущих специалистов.

«Следует отметить, что новая ситуация в России приводит к новым требованиям к личности будущего члена общества, его общеобразовательной и профессиональной подготовке. В этом проявляется роль и место системы образования в жизни конкретного человека, семьи, общества. И потому эта система не может развиваться, не обновляя свою деятельность в новых социокультурных условиях» [1, с. 85].

Государственная экономическая политика на современном этапе одним из приоритетных направлений обозначает переход российской экономики к инновационному развитию, в котором конкурентные преимущества должны формироваться непосредственно благодаря профессиональной подготовке высококвалифицированных кадров. «Данный тезис находит своё отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, утверждённой Правительством РФ 17 ноября 2008 года» [2]. «Совокупность целей, направлений, приоритетов и этапов развития страны, выраженных в этой Концепции, в других стратегических документах, а также в ключевых выступлениях руководителей государства составляют Стратегию-2020. Одним из приоритетных факторов стратегических преобразований является развитие человеческого капитала. В соответствие с концепцией также должна быть восстановлена национальная инновационная система — совокупность взаимосвязанных организаций, занятых производством или коммерческой реализацией знаний и технологий и комплекс институтов правового, финансового и социального характера, обеспечивающих взаимодействие образовательных, научных, предпринимательских и некоммерческих организаций и структур» [3].

В основе построения национальной инновационной системы лежит принцип: «не догнать и перегнать передовые страны, а как бы перепрыгнуть те этапы развития, которые прошли они, и оказаться в числе первых» [3]. Отсюда следует вывод, что России нужны прорывные технологии и проекты, выводящие нашу страну в число мировых лидеров по тому или иному продукту либо способу его производства [4].

«Одним из важных аспектов развития таких технологий и проектов является необходимость повышения конкурентоспособности страны на основе не сырьевых факторов, а повышения уровня качества профессиональной подготовки и квалификации кадров в промышленном секторе экономики. Повышение уровня профессиональной подготовки кадров должно способствовать формированию более высоких стандартов продукции и услуг, необходимых для поддержания уже имеющихся конкурентных позиций предприятий, и стимулирующих переход предприятий на инновационный путь развития» [5].

В этой связи хотелось бы обратить внимание на некоторые остро стоящие вопросы подготовки кадров.

Почему у молодых специалистов возникают сложности в начале работы? В ответе на этот вопрос, на мой взгляд, содержится суть проблемы подготовки специалистов. Делая первые шаги в профессии, молодой специалист должен быть максимально адаптирован к работе, для чего у него должно быть сформировано понимание об общем механизме работы предприятия и собственной роли в этом процессе, о взаимодействии всех структур внутри

предприятия. Важно в этой связи уделять внимание навыкам межличностного общения и этическим нормам поведения.

Второй вопрос - как сделать работу молодого сотрудника максимально эффективной. Для этого необходимо студента, будущего специалиста, в процессе обучения в общеобразовательной организации, наделить не только базой знаний по специальности, но и научить навыкам использования различных источников информации, работы в команде коллег, рассказать о плюсах дальнейшего саморазвития и самообразования.

Здесь также необходимо учитывать запросы работодателей, их пожелания и требования в отношении критериев, которыми должны обладать будущие специалисты.

Также стоит отметить, что на любом предприятии существует своя специфика, поэтому важной задачей является подготовка кадров с точки зрения их универсальности, а точнее, обладания обширным спектром навыков и знаний, которые можно применять в различных областях с небольшой поправкой на специфику конкретной организации.

Третий вопрос – сделать значительный упор на передовые технологии во всех областях знаний. Необходимо обращение к уже существующим научным достижениям, обмен опытом с образовательными институтами так называемых «дружественных» стран, к которым можно отнести, например, Китай. В настоящее время реалии таковы, что в нашей стране остро встал вопрос развития новых технологий производства, что дает в свою очередь массу возможностей для реализации студентами и выпускниками своего потенциала.

Четвёртый момент – это мотивированность будущих специалистов и желание работать не только для собственного блага, но и на пользу страны. В этой связи необходимо уделить внимание патриотическому воспитанию молодых кадров.

В свою очередь задача государства всячески поощрять проявление активности молодых специалистов, желания учиться и работать, направляя свою энергию на укрепление благосостояния российской экономики, достижения прогресса в науке, технике, культуре.

И в этом направлении можно отметить недавний комплекс мер поддержки отечественных IT-специалистов, которые получили отсрочку от армии и возможность брать ипотеку по сниженной ставке, участвовать в хакатонах и лекциях по искусственному интеллекту в рамках бесплатных образовательных мероприятий для IT-специалистов, студентов технических вузов и школьников от 14 лет, что автоматически сделало сферу IT ещё более привлекательной для изучения и работы.[6].

И пятый момент – это мобильность молодых специалистов. Наша страна имеет огромную территорию, но основная масса населения сконцентрирована в центральных и южных регионах, более того, традиционно молодежь выбирает для трудовой деятельности именно регион проживания, либо такие привлекательные с точки зрения развития карьеры, стабильности материального благосостояния и удобства социальной инфраструктуры регионы, как Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область. В то время как другие районы России, особенно территориально удалённые от столицы, испытывают острую нехватку в молодых и квалифицированных специалистах.

Диаметрально противоположна ситуация, например, в США, где миграция трудового населения из штата в штат довольно высока.

Исходя из этого, можно говорить о необходимости создания комплекса мер по привлечению молодых специалистов в разные регионы страны, в частности обеспечение их жильём, создание комфортной среды, подъемные выплаты и прочее.

Для привлечения молодых специалистов к работе в сельских и отдаленных районах также необходимо повышать информированность выпускников учебных заведений. Негативное восприятие работы на селе может быть компенсировано благодаря демонстрации в рамках специальных PR-акций приемлемого уровня материально-технической базы сельских школ и медучреждений, где специалистам придётся работать возможностей для профессионального развития, а также особой признательности жителей отдаленных и сельских регионов педагогам, медикам, квалифицированным работникам других сфер.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наряду с ранее уже наметившимися тенденциями в подготовке кадров, наблюдаются новые направления профессиональной подготовки, продиктованные современными условиями, в частности в разрезе полезности для развития отечественного производства, науки, технологического прогресса, освоения территорий страны квалифицированными молодыми специалистами.

Литература

1. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в области управления образовательным процессом: Учеб пособие. М., 2015. 264 с. 44. С
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. Утверждена Распоряжением Председателя Правительства РФ № 1662-р от 17.11.2008г.
3. Полищук А. И. Особенности профессионального обучения рабочих кадров на производстве. ЕВРАЗИЙСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ <https://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4943> Дата обращения 15.06.2022
4. Большаков Б.Е., Шадров К.Н. Стратегия-2020: повестка дня для молодежных организаций России: учебно-методический комплекс. — М.: МГГУ им. М.А. Шолохова, 2009.
5. Шмарин В.А. Кадровая политика в контексте модернизации экономики // Бизнес в законе. — 2011. — № 4. — С. 262.
6. Россия страна возможностей. <https://rsv.ru/blog/lgoty-i-podderzhka-it-sfery-v-rossii-vazhnye-izmeneniya/> Дата обращения 15.06.2022