

Система подготовки кадров в Республике Башкортостан

Л.Р. Халитова, к.э.н., ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Уровень развития экономики во многом зависит от степени использования рабочей силы как ключевого фактора производства. В свою очередь, потребление умственных и физических способностей работника определяется стоимостью, количеством и качеством труда, его квалификацией и характером труда, конъюнктурой на рынке труда.

Рынок труда региона характеризуется несоответствием спроса и предложения рабочей силы, остротой конкуренции между соискателями вакансий, наличием нестандартной занятости, появлением разных форм «квазибезработицы», не поддающихся контролю со стороны государства.

Количество выпускаемых специалистов с высшим профессиональным образованием из года в год увеличивается, большинство из них не востребовано. Такая же ситуация присуща и для специалистов со средним профессиональным образованием. Так, по данным статистики, безработными считаются 25% зарегистрированных лиц с высшим образованием, 23,8% – со средним профессиональным, 27% – начальным профессиональным, 17,2% – со средним общим [1].

В организациях остро ощущается нехватка в рабочих специальностях. Это объясняется следующими моментами: выпускники школ не имеют

желания учиться в средних специальных учреждениях из-за непрестижности рабочих профессий, проходные баллы по результатам Единого государственного экзамена для поступления и стоимость обучения в негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования имеют более низкие значения, чем в государственных. Значительный рост общей численности студентов обеспечивается контингентом гуманитарных (юридических) и экономических специальностей [2].

Систему подготовки кадров в Республике Башкортостан осуществляют образовательные организации разных форм собственности и ведомственного подчинения трёх уровней профессионального образования: высшего – 12 учреждений с филиалами, среднего и начального – 166 учреждений. В 2012 / 13 учебном году ими были подготовлены 244,7 тыс. чел. Динамика структуры выпуска квалифицированных рабочих и служащих по отраслям экономики представлена на рисунке.

Динамика структуры выпуска кадров не показывает резких отклонений и характеризует экономику региона как индустриально-аграрную. Наибольшая доля выпускников приходится на промышленность – 27,2%, на сельское хозяйство – 18,1%, транспорт – 16,3%, на общественное питание, торговлю и обслуживание – 15,1%.

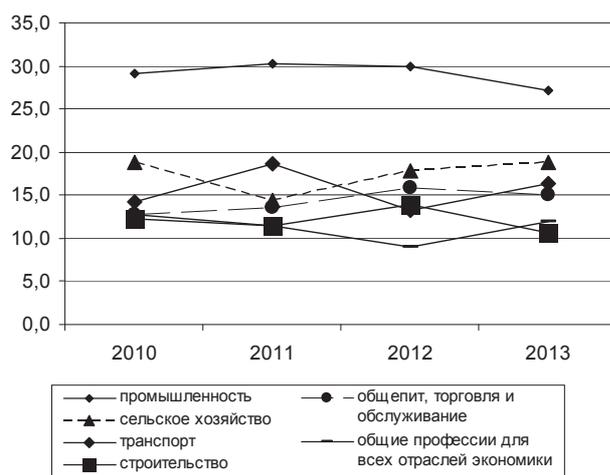


Рис. – Динамика структуры выпуска квалифицированных рабочих и служащих по отраслям экономики Республики Башкортостан

Рассмотрим производство кадров для сельскохозяйственной отрасли. Подготовку специалистов ведёт Башкирский государственный аграрный университет и 7 сельскохозяйственных техникумов: Аксёновский, Баймакский, Белебеевский, Дуванский, Кушнаренковский, Стерлитамакский и Мелеузовский механико-технологический. В структуре общего числа выпускников в регионе сельскохозяйственный профиль составляет 2,4%. Башкирский ГАУ осуществляет подготовку с высшим профессиональным образованием по 28 специальностям, 27 направлениям бакалавриата и 12 направлениям магистратуры, также 26 лицензированных рабочих профессий. В 2014 г. количество выпускников университета составило 2716 чел., что на 4,6% ниже уровня 2013 г., приём абитуриентов – 2025 чел. и 1925 чел. соответственно.

Социальный портрет студента университета очной формы обучения выглядит следующим образом:

- по демографическому составу: 51% девушек, 49% парней;
- 85% имеют место жительства в сельской местности;
- до поступления в вуз 98% имели среднее общее образование, 2% – среднее и начальное профессиональное образование;
- по социальному положению родителей: 23% – это работники сельского хозяйства, 36% – рабочие, 41% – служащие;
- 95% обеспечены жильём и социально-культурными условиями проживания.

Исходя из социального положения родителей студентов видно, что для агропромышленного комплекса республики характерно узкое воспроизводство рабочей силы, это прежде всего связано с кризисом сельскохозяйственной отрасли, который оказал прямое влияние и на образовательную систему данного профиля. Специальности сельскохозяйственных направлений перестали быть привлекательными для выпускников школ, в том

числе и сельских, вследствие отсутствия социальных и материальных условий на селе, невостребованности на рынке труда, к примеру, только 69% выпускников после окончания университета работают по профилю подготовки. Это объясняется низкой конкурентоспособностью молодёжи, неразвитой социальной ответственностью бизнеса, который не желает тратить время и средства на подготовку и переподготовку новых кадров.

В настоящее время профессиональная подготовка студентов требует более качественной и тщательной организации содержания образовательной программы.

Качество образования основывается на создании в образовательном учреждении мобильной системы управления и оценки качества подготовки специалистов. Основные направления методической и организационно-методической работы направлены на разработку рекомендаций по формированию стратегии и плана деятельности учебного заведения по улучшению качества обучения; формирование методических материалов по составлению документации, обеспечивающей учебный процесс; реализацию организационных мероприятий, анкетирование студентов и выпускников, проведение методических конференций, распространение и обмен научно-педагогическим опытом и т.п. Все эти работы интегрируются в единую систему и должны строиться на основе современных информационных технологий [3].

Важнейшим вопросом в управлении качеством образования является выделение миссии и согласование с ней соответствующих целей.

Миссией университета является подготовка конкурентоспособных и востребованных специалистов агропромышленного комплекса, стремящихся к профессиональному росту и мобильности в условиях информатизации общества.

Реализация данной миссии возможна при следующих целях:

- повышение конкурентоспособности учебного заведения в целом;
- обеспечение высокого качества подготовки специалистов;
- сотрудничество с представителями бизнеса при подготовке студентов;
- проведение исследований, отвечающих стратегиям развития государства, интеграции с профильными промышленными предприятиями и научными организациями [4];
- внедрение всеобщей системы управления качеством.

Для достижения сформулированных выше целей подразделения учебного заведения призваны осуществлять весь типовой набор функций управления, которые представлены в таблице.

Организация учебного процесса на каждом его этапе должна обеспечить выполнение требований государственных образовательных стандартов

Управление качеством образования
в учебном заведении

Функция управления	Содержание функции
Планирование	• мониторинг рынков и анализ требований потребителей как основы определения стратегии развития учебного заведения; • создание внешней образовательной, научной и инновационной среды региона; • разработка научно-технической, учебной и инновационной политики учреждения
Организация	• нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение качества образования; • ресурсное обеспечение процесса подготовки кадров; формирование системы управления качеством образования
Мотивация	• система коммерциализации учебной, научной и инновационной продукции и услуг; • совершенствование стимулирования труда и обучения участников образовательного процесса
Контроль	• внешняя оценка качества образования реализуется государственными органами лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений по критериям; • внутренняя оценка предусматривает анализ качества образовательных процессов, его содержания, потенциала обеспечивающих систем, уровня знаний студентов и их согласованности с потребностями работодателей с целью успешного трудоустройства выпускников

соответствующего уровня профессионального образования – начального, среднего и высшего, соблюдая цели обучения соответствующего уровня образования. Качественная подготовка специалиста требует обеспечения соответствующих условий реализации образовательных программ, установленных для учебных заведений, реализующих определённый уровень профессионального образования. Министерством образования и науки Российской Федерации разработаны критериальные показатели, предъявляемые к учебным заведениям высшего и среднего профессионального образования. Нормативы, регламентирующие соответствие учебного заведения тому или иному уровню профессионального образования, устанавливаются лицензией на право осуществления образовательной деятельности.

В Республике Башкортостан действует постановление Минсельхоза от 31 июля 2009 г. «О порядке предоставления государственной поддержки кадрового потенциала АПК Республики Башкортостан», согласно которому молодым специалистам, работающим или изъявившим желание работать в организациях АПК, установлены ежемесячные выплаты. Выпускникам вузов – 7000 руб., выпускникам ссузов – 4000 руб. Выплаты предоставляются в течение трёх лет со дня их назначения [5].

Также установлены единовременные пособия: выпускникам вуза – 100 тыс. руб., выпускникам ссуза – 60 тыс. руб. Пособия выплачиваются еже-

годно 100 молодым специалистам с высшим образованием и 150 – со средним профессиональным образованием. Однако эти меры не привлекают молодёжь в сельскую местность.

Осознанный выбор студентами профессионального ориентира способствует эффективному применению приобретённых фундаментальных знаний во время обучения. В связи с этим для решения проблемы трудоустройства выпускников и обеспечения качественной подготовки специалистов набор студентов в учебное заведение необходимо проводить на целевой контрактной основе. Это предполагает организацию подготовки выпускника для конкретного рабочего места в выбранной сфере деятельности.

Обучение в учебном заведении должно осуществляться на основании трёхстороннего договора между абитуриентом, потенциальным работодателем и учебным заведением, в котором должны быть оговорены следующие условия:

– учебное заведение предоставляет условия для подготовки квалифицированных кадров и организывает учебный процесс по определённому направлению или специальности;

– студент имеет возможность получения теоретических знаний и конкретных практических навыков; после окончания учебного заведения должен проработать определённый промежуток времени в организации, а затем по желанию быть её работником; в случае уклонения от трудоустройства с него взыскивается стоимость обучения;

– представитель бизнеса контролирует успеваемость студентов во время учёбы; создаёт условия для прохождения производственных и преддипломных практик, предоставляет данные о состоянии производственных систем при выполнении курсовых работ (проектов) по выбранной специальности; вносит корректировки и предложения по совершенствованию подготовки; после окончания заведения заключает с ним трудовой договор.

По нашему мнению, такое чёткое разделение ответственности между заинтересованными сторонами будет иметь юридическую силу, что будет способствовать разработке механизма их взаимодействия и формированию востребованных на рынке труда теоретически и практически подготовленных конкурентоспособных выпускников вузов и ссузов.

Литература

1. Статистический сборник. Республика Башкортостан. В 2 ч. Ч. 1. Уфа: Башкортостанстат, 2014. 196 с.
2. Борисова М. Дисбаланс на рынке труда и диспропорции в подготовке кадров // Экономист. 2011. № 11. С. 87–90.
3. Коровин Ю.И., Ананьин А.Д., Кубрушко П.Ф. Организация учебного процесса в системе непрерывного агроинженерного образования: метод. пособие. Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2006. 176 с.
4. Девяткина М.А., Мирошникова Т.А., Петрова Ю.А. Инновационная политика высшего учебного заведения. М.: Экономика, 2006. 178 с.
5. О порядке предоставления государственной поддержки кадрового потенциала АПК Республики Башкортостан. Постановление Минсельхоза от 31 июля 2009 г. // Справочно-правовая система КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>