

ИТОГИ РАБОТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ЦЕНТРА «СТРОИТЕЛЬ» УНИК НА СТФ

Т. Е. Лютова, Л. В. Лютова

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»
г. Барнаул

Три года назад руководство строительно-технологического факультета АлтГТУ им. И. И. Ползунова, обеспокоенное состоянием дел с трудоустройством выпускников, приняло решение о создании кадрового центра «Строитель» УНИК СТФ.

Целью создания и деятельности центра является содействие выпускникам, студентам и аспирантам СТФ в трудоустройстве. Ежегодно на строительно-технологическом факультете выпускается около 200 молодых специалистов. При трудоустройстве выпускники зачастую пользуются услугами посредников – кадровых агентств города.

При организации кадрового центра на СТФ была разработана новая форма сотрудничества: «Вуз – работодатель», которая исключает посредников.

Кадровый центр «Строитель» занимается подбором специалистов высшего, среднего звена и работников по «рабочей сетке» по заявкам работодателей на постоянную, временную и сезонную (летнее время) работу.

Таким образом, основными задачами центра являются: проведение анализа рынка труда и перспектив его развития для выпускников СТФ, организация взаимодействия СТФ с работодателями с подготовкой договорных документов, подготовкой отчетных материалов, организацией практик студентов, проведение социологических исследований и создание системы анкетирования с целью получения информации о выпускниках СТФ, осуществление рекламно-информационной деятельности, связанной с возможностями СТФ по трудоустройству и т. д.

Одним из первых шагов деятельности кадрового центра «Строитель» УНИК СТФ по трудоустройству выпускников явилось создание и разработка баз данных выпускников, работодателей и банка вакансий. Наполнение баз данных выпускников проводилось на основе разработанной системы анкетирования студентов 5 курса перед выходом их на преддипломную практику и дипломное проектирование.

В 2007 г. на факультете была проведена первая ярмарка вакансий, где работодатели получили возможность представить свои вакансии, а также места практик и стажировок для выпускников и студентов нашего вуза,

раздать анкеты, собрать резюме, провести первичное собеседование с кандидатами. Эффективность таких мероприятий объясняется тем, что в этом случае общение с работодателями происходит без посредников, напрямую.

Не все получилось, как задумывали, но это был первый опыт общения с работодателями.

Еще одним большим, перспективным полем деятельности для кадрового центра является проведение на факультете ежегодных вечеров встреч выпускников.

За первые два года работы центра установленные контакты с работодателями, проведение так называемых гарантированных собеседований студентов с работодателями (когда последним требуются выпускники определенных специальностей) привело к тому, что по некоторым специальностям (ПГС, ТГВ) спрос на выпускников стал превышать наши возможности по выпуску.

Примерно в это же время на факультете стала развиваться система стратегического партнерства, одним из основных элементов которой явилась подготовка специалистов для конкретных предприятий (ООО «Горизонт», ООО «Жилищная инициатива» и др.)

Также следует отметить работу кадрового центра «Строитель» УНИК СТФ по организации практик студентов.

В частности, инженерно-производственная практика студентов проводится после четвертого курса. По ее результатам осуществляется отбор студентов для дальнейшей целевой дополнительной подготовки в течение 5 курса, стажировки или работы на условиях частичной занятости. Далее – преддипломная практика, переходящая в дипломное проектирование, и трудоустройство.

Самая сложная сторона деятельности кадрового центра «Строитель» УНИК СТФ – прогнозные оценки востребованности выпускников по конкретным специальностям или направлениям подготовки.

Следует отметить, что время вносит постоянные коррективы в деятельность кадрового центра. На его работе сказался экономический кризис – строительная отрасль значительно сократила свои заказы на выпускников, что можно отчетливо проследить по следующей диаграмме (рисунок 1).



Рисунок 1

Такой спад со стороны работодателей привел к росту спроса соискателей на вакансии (рабочие места) (рисунок 2).



Рисунок 2

Но уже с середины января 2010 г. эта ситуация постепенно стабилизируется. Появляются новые предложения о сотрудничестве от работодателей.

Резюмируя итоги работы кадрового центра «Строитель», можно отметить, что на строительном-технологическом факультете создана и успешно работает система взаимодействия с предприятиями – работодателями.

В то же время остается ряд нерешенных по разным причинам задач, которые должны быть реализованы кадровым центром «Строитель»:

- развитие информационной сети по обеспечению взаимодействия факультета с предприятиями;

- разработка методики обеспечения аналитической деятельности по перспективам развития рынка труда региона для СТФ и университета;

- формирование на основе имеющихся анкетных материалов баз данных;

- реализация рекрутинговой деятельности для выпускников прошлых лет.

Также в перспективе кадровым центром планируется выполнение следующих видов деятельности:

1. Оказание консультационных и информационных услуг в области трудоустройства, профориентации, подбора и оценки персонала на постоянную и временную работу.

2. Проведение работы со студентами и выпускниками в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством профориентации, информирования о тенденциях спроса на специалистов и др.

3. Проведение конференций, выставок семинаров и совещаний по проблемам, связанным с занятостью студентов и молодых специалистов с высшим образованием.

4. Организация правовой консультационной помощи студентам и выпускникам по вопросам трудоустройства.

5. Постоянное взаимодействие с предприятиями и организациями региона по вопросам занятости студентов и молодых специалистов с высшим образованием.

6. Анализ потребностей предприятий и организаций региона в специалистах, заканчивающих СТФ АлтГТУ.

7. Разработка и внедрение компьютерных программ обеспечения деятельности Центра (банк данных студентов и выпускников, банк вакансий рабочих мест, программы профотбора).

8. Сотрудничество с деканатом и кафедрами СТФ по вопросам деятельности центра.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В ЕВРОПЕЙСКИХ И КАЗАХСТАНСКИХ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Е. Ю. Погожева

Павлодарский государственный педагогический институт
г. Павлодар

Процессы интернационализации общественной жизни в современном мире, динамичное развитие национальных экономик, ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

рост конкуренции, изменения в сфере занятости предъявляют новые требования к качеству подготовки специалистов. Интеграция в