

Чижикина Елена Сергеевна,

канд. пед. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»- Тобольский индустриальный

институт (филиал),

г. Тобольск, Тюменская область, Россия

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ШКОЛА-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» И ЕЕ РОЛЬ В АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье рассматривается модель взаимодействия «Школа-ВУЗ-Предприятие», которая реализуется в г. Тобольске по инициативе ООО «СИБУР-Тобольск». Описаны направления деятельности данной программы и ее роль в адаптации молодых специалистов.

Внедрение новой техники и технологий на предприятиях за последнее время определило увеличивающийся спрос на рабочую силу с необходимыми профессионально-квалификационными компетенциями, что заставляет современные компании по-новому рассматривать комплекс вопросов кадрового менеджмента. Среди основных требований, которые предъявляются к выпускникам вузов, согласно Концепции Инженер 2.0, на первое место выходят: системное мышление, управление проектами, межотраслевая коммуникация, бережливое производство, экологическое мышление, работа в условиях неопределенности, работа с людьми, умение решать изобретательские задачи, работать и вести переговоры на профессиональном английском, обязательно стажироваться за границей, уметь принимать нестандартные решения и т.д. [1].

Современный кадровый менеджмент рассматривает работников как главное достояние производственной организации; ресурс, который нужно эффективно использовать для достижения целей. Поэтому среди первостепенных задач важнейшей является управление начальной профессиональной адаптацией молодых специалистов.

В нашей работе автор рассматривает адаптацию с позиции процесса ознакомления и приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации молодых специалистов

(выпускников вузов). Целью профессиональной является повышение эффективности трудовой деятельности сотрудников и функционирования организации.

Например, предприятие ООО «СИБУР-Тобольск» ведет активную работу по ранней профориентации молодежи и адаптации молодых специалистов.

В связи с запуском проекта «Школа-Вуз-Предприятие», процесс адаптации молодых специалистов начинается уже в общеобразовательной школе в 9-11 классах. Преподаватели вузов ведут спецкурсы и элективные курсы, работники предприятия проводят тренинги и ролевые игры. Поэтому у школьников на первом этапе уже имеются начальные сведения о будущем месте работы и его специфике. В период обучения в вузе студенты имеют возможность стать участниками корпоративной группы «СИБУР-Тобольск», пройти практику на предприятии, пройти обучение на различных тренингах и семинарах, которые проводят работники предприятия. Наиболее успешные выпускники вуза имеют возможность заключить договора с «СИБУР-Тобольск», для последующего трудоустройства.

Еще пять-семь лет назад о такой модели адаптации молодых специалистов и не было речи. Можно сказать, что для выпускников тех лет процесс адаптации начинался с устройства на работу и, тем самым, занимал намного больше времени.

Профориентация и ранняя адаптация молодежи, проводимая ООО «СИБУР-Тобольск» ориентирована на решение следующих важных задач:

- обеспечить формирование молодого внешнего кадрового резерва предприятия из числа лучших выпускников школ, мотивированных к получению качественного профессионального образования и трудоустройству в СИБУР;
- обеспечить приток на предприятие лучших выпускников вузов, обладающих необходимыми для успешного развития в СИБУРЕ профессиональными компетенциями;
- обеспечить эффективную работу молодых специалистов посредством

ускорения их адаптации, развития профессиональных и управленческих навыков, вовлечения в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность.

Эффективно решать поставленные задачи позволяет действующая в СИБУРе корпоративная система непрерывного образования «Школа-Вуз-Предприятие» (рис. 1).



Рисунок 1 – Модель процесса адаптации на основе проекта «Школа-Вуз-Предприятие»

Формирование внешнего кадрового резерва и, следовательно, начальная адаптация начинается в старших классах общеобразовательных школ. В нескольких школах города осуществляют свою деятельность 10-е и 11-е химические, химико-технологические классы, открытые при поддержке ООО «СИБУР-Тобольск».

Особое внимание уделяется вопросу трудоустройства на предприятия «СИБУР-Тобольск» выпускников профильных классов. В 2016 г. после

получения высшего образования более 50-ти молодых специалистов из числа выпускников школ, обучавшихся по профильным специальностям, пришли работать в «СИБУР-Тобольск».

Работа по формированию внешнего кадрового резерва продолжается в высших учебных заведениях. ООО «СИБУР-Тобольск» сотрудничает на основе долгосрочных комплексных соглашений со многими вузами и колледжами страны, несколько университетов имеют статус вузов-партнеров ООО «СИБУР-Тобольск» (Амурский государственный университет, Кстовский нефтяной техникум, Омский промышленно-гуманитарный колледж, Пермский научно-исследовательский промышленный университет, МИФИ, Воронежский государственный университет инженерных технологий, Тихоокеанский государственный университет). Среди них значительное место отводится выпускникам Тобольского индустриального института (филиала) Тюменского индустриального университета. С обучающимися филиала ООО «СИБУР-Тобольск» заключает договоры на целевую контрактную подготовку (на сегодняшний день таких договоров насчитывается более 50). Из числа выпускников Тобольского индустриального института 2017 года 30 человек уже прошли собеседование для устройства на работу в компанию СИБУР.

С целью поддержки одарённых студентов ООО «СИБУР-Тобольск» выплачивает лучшим из них именные стипендии.

В рамках практической подготовки к будущей профессиональной деятельности в 2010-2016 гг. в ООО «СИБУР-Тобольск» была организована практика для студентов вузов-партнёров и профильных региональных вузов.

С целью развития корпоративной системы непрерывного образования «Школа-Вуз-Предприятие» в г. Тобольске оказывается благотворительная помощь школам, колледжам и вузам:

- на открытие и поддержание деятельности элективных и профильных классов, включая затраты на дополнительное образование учащихся, повышение квалификации педагогов профильных предметов, оборудование предметных кабинетов, проведение профориентационных мероприятий;

• развитие кооперации с организациями профессионального и высшего образования – партнёрами ООО «СИБУР-Тобольск», в том числе: модернизацию образовательных программ, обеспечение деятельности базовых кафедр, развитие материально-технической и учебной базы образовательных организаций, стипендиальную поддержку одаренных студентов и грантовую поддержку преподавателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2014. – 831 с.*
- 2. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/catalog/dobycha-i-pererabotka-poleznykh-iskopaemykh/> (дата обращения 10.06.2017).*
- 3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.*
- 4. Пирогова В.Е., Рыбкина М.В., Лазарев В.Н. Взаимодействие ВУЗов с работодателями как условие востребованности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда // Вестник Университета. – 2014. – №15. – С. 300-304.*