

УДК 316.334.23

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Черемисина Е.В., Шведова М.Ф.

*ГАОУ ВО ТО «Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права», Тюмень, Россия (625051, г. Тюмень, ул. 30 лет Победы, 102), e-mail: shvedova-72@yandex.ru*

В статье проведен анализ особенностей подготовки молодых специалистов в региональных вузах в контексте развития малого бизнеса. Одна из проблем развития малого и среднего бизнеса сосредоточена в кадровой сфере: дефицит специалистов с предпринимательским подходом к управлению; отсутствие эффективного механизма подбора кадров; низкое качество подготовки молодых специалистов. Выявлено несоответствие между реальными потребностями рынка труда и результатами деятельности высшей школы. Для решения кадровых проблем в регионе целесообразно активное сотрудничество профессиональных учебных заведений и предпринимателей. Формами взаимодействия вузов и работодателей могут выступать: заказ на подготовку специалистов, совместное проведение студенческих практик и учебно-методических работ, организация научных конференций и исследований, участие бизнес-структур в государственной аттестации вузов и др. При этом вузы и предприниматели региона осуществляют такое сотрудничество, но оно носит скорее фрагментарный, а не регулярный характер. В связи с этим необходима нормативная проработка механизма этого взаимодействия.

Ключевые слова: предпринимательское управление, региональные особенности подготовки молодых специалистов, уровень практической подготовки молодых специалистов, мнение предпринимателей о качествах, необходимых молодым специалистам, практико-ориентированное обучение.

## REGIONAL FEATURES TRAINING OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE CONTEXT OF SMALL BUSINESS

Cheremisina E.V., Shvedova M.F.

*Tyumen State Academy of World Economy, Management and Law (625051, Tyumen, 30 let Pobedystreet, 102), e-mail: shvedova-72@yandex.ru*

The article analyzes the features of the training of young professionals in regional universities in the context of small business development. One of the problems of small businesses are concentrated in the area of human resources: shortage of specialists with an entrepreneurial approach to management; the absence of an effective mechanism of recruitment; poor quality of the training of young specialists. Discrepancy between the real needs of the labor market and performance of high school. To solve staffing problems in the region must active cooperation of vocational training institutions and employers. Forms of interaction between universities and employers may be: an order for training, joint student practices and educational works, the organization of scientific conferences and research, participation of business structures in the state certification of universities and others. Thus universities and businesses in the region such cooperation, but it is rather fragmentary and not regular. In this regard, the necessary regulatory mechanism of this interaction study.

Keywords: entrepreneurial management, regional characteristics of training young professionals, the level of practical training of young professionals, entrepreneurs opinion about the qualities needed young professionals, oriented training practices.

Динамизм, развитие и диверсификация многих областей экономики России в переходный период от патернализма к системе субъектной дееспособности актуализируют проблему малого бизнеса, его участия в решении важных социально-экономических вопросов. Малый бизнес действует в условиях неустойчивости среды. Добиться успеха здесь невозможно, если дожидаться изменений и затем на них реагировать. Руководители малого бизнеса должны действовать как предприниматели. Это означает, что необходим предприимчивый руководитель, который активно ищет возможности развития своего

предприятия, добивается изменений и совершенствования работы фирмы, не боится риска, связанного с организацией нового дела или с разработкой новых идей, продукции, вида услуг.

**Цель** данной статьи заключается в выявлении особенностей подготовки региональными вузами молодых специалистов, способных к предпринимательскому управлению малой фирмой в условиях неопределенности и риска.

Эффективность управления малым предприятием опосредована не только личностными особенностями руководителя, но и внешними условиями, в которых функционирует малое предприятие, в частности – региональными особенностями. Объективной основой регионализации отношений малого бизнеса выступает определенная обособленность регионов в национальной экономической системе. Малый бизнес более тесно связан с региональной воспроизводственной системой, чем крупный, работающий в большей степени на российский рынок и зачастую ориентированный на экспорт. Деятельность малых фирм осуществляется на локальных рынках, при этом будучи полностью включенной во все фазы регионального воспроизводственного процесса. Поэтому значимость региональных условий для функционирования малого бизнеса – намного выше, чем для других видов бизнеса, региональные условия развития малого бизнеса – это специфические условия его воспроизводства в регионе [3, с.40].

Экономический потенциал Тюменской области опосредует более комфортные условия для функционирования малого бизнеса, однако и тюменские предприниматели выделяют ключевые проблемы, которые характерны для всего российского малого бизнеса:

- низкая доступность земельных участков и финансовых средств;
- недостаток производственных и складских помещений;
- высокие тарифы на электроэнергию;
- коррупционное давление на бизнес;
- высокие налоговые ставки;
- недостаточная информированность о поддержке малого бизнеса в регионе;
- нехватка квалифицированных кадров [4].

В контексте заявленной темы остановимся более подробно на последней проблеме.

Изменение форм собственности российских предприятий, снижение спроса на традиционные массовые специальности, появление новых видов деятельности, профессий, требующих иных знаний и умений, произвели количественно-качественную трансформацию трудовых ресурсов и, следовательно, потребностей к квалификации кадров. Бизнес выдвигает новые требования к специалистам как к профессионалам-практикам, обладающим творческим потенциалом, нравственными качествами и гражданско-патриотической

позицией. Данные результатов социологических исследований свидетельствуют о том, что современного работодателя интересует не абстрактный специалист, а специалист, ориентированный на отрасль, способный быстро «влиться» в производство и решать его проблемы [1, с .115-117].

Экспрес-опрос работодателей – предпринимателей малого и среднего бизнеса Тюменского региона показал, что уровень практической подготовки молодых специалистов не в полной мере соответствует требованиям рынка труда, поскольку, обладая достаточно глубокими теоретическими знаниями, они не могут полноценно применять их в своей практической деятельности для решения конкретных профессиональных задач. Кроме того, способность находить решения, в том числе в нестандартных и проблемных ситуациях, а также готовность нести за них ответственность у молодых специалистов не соответствует должному уровню, что ведет к снижению их конкурентоспособности на рынке труда и затрудняет их дальнейшее трудоустройство [1, с .96-97].

Большое значение сегодня приобретают не только теоретические знания и практические навыки, но и способность к восприятию, обобщению и анализу информации и способность к обучению, умение применять полученные знания в профессиональной деятельности. Немаловажное значение имеет хорошая информационная и языковая подготовка. В оценке личностных и деловых качеств фигурируют умение добиваться поставленных целей, результативность, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, способность занимать активную гражданскую позицию и умение адаптироваться к стрессовой ситуации. Также отмечаются умение организовывать свою работу, владение навыками принятия решения в различных нестандартных ситуациях, дисциплинированность, ответственность, коммуникабельность, включая умение не только позиционировать себя, но и работать в коллективе. Анализ проблемных ситуаций в вузах Тюменского региона показал, что снижение качества подготовки молодых специалистов происходит в результате недостаточного взаимодействия между вузами и работодателями [1, с.98-101]. В целом мнение предпринимателей о качествах, необходимых молодым специалистам, представлено в таблице 1.

Таблица 1

Мнение предпринимателей о качествах, необходимых молодому специалисту при трудоустройстве

№пп	Качества молодых специалистов	Балл	Ранг
1.	Профессиональные навыки и умения	7,18	9
2.	Активная жизненная позиция	6,36	11
3.	Серьезность мотивации к профессии	7,45	7

4.	Склонность к саморазвитию	7,55	6
5.	Трудолюбие	8,20	3
6.	Навыки коммуникации	7,77	4
7.	Способность получать результат	7,59	5
8.	Креативность	6,86	10
9.	Здоровье	8,59	1
10.	Умение работать в команде	8,27	2
11.	Профессиональный этикет	7,22	8

Источник: [1, с.103].

Дисбаланс, возникший на кадровом рынке, в настоящее время только начинает изучаться, поэтому для решения данной проблемы не существует универсальных мер. Безусловно, преодоление несоответствия стандартов вуза и предпочтений предпринимателей/работодателей при подготовке выпускников – задача весьма не простая. И для ее решения необходимо использовать все возможные формы сотрудничества вузов и работодателей, при этом, чем активнее будет их взаимодействие, тем выше будет уровень подготовки молодых специалистов, и тем больше он будет соответствовать требованиям современного рынка труда.

Формы такого взаимодействия начинают развиваться: весьма эффективным может выступать целевой набор на основе договора о целевой контрактной подготовке специалистов, в рамках которого работодатель оплачивает обучение студента в вузе, создает условия для практической подготовки, предоставляя места практики, поощряет студента за высокие успехи в период обучения. Такой договор позволяет каждой из сторон осознать свои права и ответственность. При этом студент понимает, что по окончании вуза у него будет не только достаточный уровень теоретических знаний, но и практический опыт работы на конкретном предприятии, а также место трудоустройства. Однако в отличие от советской системы распределения студент имеет право оценивать условия, предложенные работодателем, выбирать специальность и удобную для него форму обучения, а также обладает свободой выбора в подписании данного договора, т.е. выступает уже не объектом, а субъектом своей образовательной деятельности и будущей профессиональной карьеры. В этом случае студент занимает активную позицию, которая позволяет ему более полно проявлять чувство ответственности за получаемые знания как в вузе, так и на практике.

Контрактная форма обучения применяется и за рубежом. В Германии, например, к учебе в профессиональных академиях допускаются только обладатели контракта на обучение с одним из предприятий-партнеров, список которых можно получить в академии или напрямую обратиться к фирмам. Таким образом, фактическим отбором студентов при

поступлении в вуз занимаются сами предприятия (работодатели), которые проводят с абитуриентами собеседование или участие в конкурсном отборе.

Примеры успешных практик в новых экономических условиях демонстрируют крупные российские предприятия, предъявляющие высокие требования к качеству молодых специалистов. Однако в процессе исследования выявлен факт более частых претензий к качеству специалистов со стороны малых предприятий. В связи с чем видится эффективным привлечение к сотрудничеству предприятий малого бизнеса различных форм собственности. Разумно было бы учесть и опыт зарубежных стран. Интересен опыт Финляндии, где на многих предприятиях закреплены учебные места, на которых никто не работает. Эти учебные места сформированы для студенческой практики. Работодатель при этом получает определенную компенсацию за созданное рабочее место.

В настоящее время для осуществления практико-ориентированного обучения специалистов большая часть вузов региона привлекает специалистов-практиков (профильных государственных организаций, научных институтов, преуспевающих бизнес-структур) для проведения аудиторных занятий, разработки учебных планов, учебных программ и программ практик, а также в качестве консультантов на кафедры. Все это, безусловно, создает условия для формирования у студента целостной картины его будущей профессиональной деятельности и позволяет развивать системное мышление профессионала.

Эффективными направлениями взаимного проникновения образования и бизнеса может стать создание научных лабораторий и филиалов выпускающих кафедр на базе предприятия с привлечением к их деятельности ведущих специалистов. Такая форма взаимодействия с внешними организациями позволит вузу не только получать и учитывать информацию о требованиях, предъявляемых рынком труда к профессиональным качествам выпускника по определенной специальности, но и осваивать новые технологии производства, а также внедрять новые методы обучения, в т.ч. в практическое обучение, для достижения необходимого качества образования.

Представляется интересной и эффективной такая форма взаимодействия, как выполнение студентами вуза исследовательской работы, дипломных проектов непосредственно в научных центрах и конструкторских бюро предприятий под руководством ведущих специалистов, имеющих богатый производственный опыт. Практика показывает, что такие работы отличаются четко выраженной практической направленностью и обилием фактического материала, что позволяет выпускникам вуза демонстрировать высокое качество подготовки на защите и в конечном итоге упрощает проблему трудоустройства [2, с.114].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для решения кадровых проблем в регионе необходимо активное сотрудничество профессиональных учебных заведений и предпринимателей, а также создание нормативно-правовой базы, определяющей механизм такого взаимодействия.

### Список литературы

1. Качество образования в вузе: практика управления и моделирования / Т.Е. Ухабина, Е.В. Черемисина. Монография. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 152с.
2. Официальный сайт поддержки малого и среднего бизнеса // [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http: www.tmb72.ru](http://www.tmb72.ru)
3. Черемисина Е.В. Качество подготовки молодых специалистов как фактор развития региона // Академический вестник ТГАМЭУП. – 2012. – № 3(21). – С.112-116
4. Шведова М.Ф. Система малого бизнеса современной России во временной локализации процесса становления: теоретико-методологический аспект. Монография. – Тюмень: ТГАМЭУП, 2010. – 72 с.
5. Шведова М.Ф. Управление субъектом деятельности как механизм реализации кадровой политики // Мультикультуральная современность: Урал – Россия – мир: тез. в сб. ст. двенадцатой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 2009). – Екатеринбург, 2009. – С.45-47.

### Рецензенты:

Ткачева Н.А., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и регионоведения ТГАМЭУП, г. Тюмень;

Белоножко М.Л., д.соц.н., профессор, заведующая кафедрой маркетинга и муниципального управления ТюмГНГУ, г. Тюмень.