

В настоящее время в области промышленности наблюдается острый дефицит профессиональных кадров, отвечающих требованиям современного производственного комплекса. Это объясняется существующим дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы с профессионально-квалификационной точки зрения, который является результатом отставания предложения образовательных услуг от потребностей промышленной экономики и слабого взаимодействия сфер труда и образования в области подготовки кадров [1]. Организации, оказывающие услуги профессионального образования, с большим трудом адаптируются к новым требованиям рыночной экономики, из-за чего выпускники многих подобных заведений оказываются в сложной ситуации - их квалификационный уровень не соответствует требованиям производства, необходимым для реализации поставленных целей и задач, а их знания и умения не удовлетворяют потребностям работодателей [2]. В результате, перед начинающими специалистами встает выбор - либо приобретать необходимые навыки в процессе работы на предприятиях на более низкооплачиваемых должностях, либо устраиваться на работу в другой менее требовательной отрасли. К сожалению, как показывает практика, многие выбирают второй вариант. Еще в программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов [3] было отмечено - «сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменившимся отношениям в сфере производства. Более половины занятых в народном хозяйстве являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или традиционного труда средней сложности. Это обусловило жесткость и маловосприимчивость основной массы работников к изменениям профессионально-квалификационной структуры рынка рабочей силы». В течение последних лет с учетом новых экономических и социальных изменений стали формироваться интегрированные требования работодателей к работникам. Новому работодателю требуется высококвалифицированный работник широкого профиля, способный выполнять различные виды работ в зависимости от изменения условий рынка потребителей. В связи с переходом на рыночную экономику, которая ориентирована на запросы потребителя, в условиях социальных, технологических и экономических перемен, главную роль стало играть качество человеческих ресурсов - их профессиональная подготовка и квалификационный уровень. В сущности, работодатели стали предъявлять к работникам требования международных профессиональных стандартов, основанных на стандарте ИСО-9001. Настоящий международный стандарт устанавливает требования к системам управления качеством, центральное место в которых занимает сертифицированный работник. Сертификацию работников осуществляют компетентные негосударственные органы, которые создаются профильными ассоциациями работодателей. За рубежом диплом об окончании университета

или колледжа дает только право на сдачу экзамена для получения профессионального сертификата, который и определяет уровень профессиональной квалификации работника. Подготовкой студентов к сдаче этого экзамена еще во время процесса основного обучения занимаются специалисты, имеющие стаж работы по профилю не менее пяти лет - опытные работники профильной отрасли. Они прививают студентам знания и навыки, удовлетворяющие не только существующие, но и превентивные требования работодателей, которые обычно ежегодно рассматриваются и отражаются в профессиональных стандартах. В нашей стране выпускники учреждений профессионального образования получают лишь диплом об окончании обучения, после чего они вынуждены самостоятельно корректировать полученные и осваивать новые навыки и умения во время работы на предприятиях. Фактически, в обозначенных различиях между отечественной и зарубежной системами профессионального образования и заключаются проблема острого дефицита высококвалифицированных кадров в производственной отрасли. Ведь нехватка высококвалифицированных трудовых ресурсов является результатом различий между существующими образовательными стандартами, основанными на Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (отражающем требования государства с плановой экономикой), и реальными требованиями работодателей в условиях современной рыночной экономики. Поскольку образовательные стандарты не согласованы с существующими требованиями работодателей начинающие специалисты получают сумму знаний, умений и навыков, составляющих ядро профессиональных требований, то есть способность осваивать конкретные виды работ, но не имеют возможности осваивать их на практике, вследствие чего становятся неконкурентноспособными на рынке труда. Во времена СССР молодые специалисты получали практические навыки работы в процессе адаптации к трудовой деятельности в течение двух-трех лет. Сейчас работодатели не дают такой возможности. Одним из решений данной проблемы является применение в сфере профессионального образования отечественных профессиональных стандартов, которые в полной мере отражают современные кадровые потребности производственного комплекса [4]. Профессиональные стандарты выполняют следующие функции [5]: 1. Создание системы требований к знаниям, умениям и навыкам в соответствии с требованиями профессиональной деятельности. 2. Обеспечение возможности определения уровня квалификации и его соответствия уровню заработной платы. 3. Создание нормативной основы для финансовой поддержки профессионального обучения персонала. 4. Обеспечение возможности ориентации и контроля уровня развития человеческих ресурсов организации. 5. Создание механизма обеспечения взаимодействия с отраслевыми учебными заведениями. 6. Гармонизация требований к профессиональной компетентности. 7. Создание единой

информационной базы предприятия по требованиям к должностям для всех участников трудовой деятельности. 8. Влияние на качество подготовки персонала. 9. Возможность получения предприятием выпускников учебных заведений, наиболее отвечающих требованиям производства, с учетом отраслевой специфики. Однако в настоящее время в Российской Федерации существует ограниченное количество профессиональных стандартов в некоторых областях промышленности. Поэтому для решения обозначенной проблемы, в первую очередь, необходима оперативная разработка профессиональных стандартов для каждой из существующих производственных отраслей. Так, к 2015 году в соответствии с указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 года "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" [6] правительство РФ должно разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. При таком большом объеме многие предприятия в условиях современного экономического и технологического развития рискуют прекратить свое существование из-за понесенных убытков, вызванных отсутствием компетентных кадров. Поэтому, они сами выступают инициаторами при разработке профессиональных стандартов в профильной области. Одним из примеров подобной инициативы, являются разработанные специалистами предприятия ООО «Данафлекс-Нано» совместно с рядом других компетентных организаций (ФГБОУ ВПО «КНИТУ», ООО «Фосфорос», ООО «НПФ Рекон», ЗАО «Уралпластик-Н» и ОАО «КазхимНИИ») профессиональные стандарты в области полимерной наноиндустрии по следующим направлениям: - специалист технического обеспечения процесса производства наноструктурированных полимерных материалов; - специалист по научно-техническим разработкам и испытаниям наноструктурированных полимерных материалов; - специалист по внедрению и управлению производством наноструктурированных полимерных материалов. Настоящие профессиональные стандарты предполагают обучение основным видам деятельности специалистов, необходимым для обеспечения полного технологического цикла производства наноструктурированных полимерных материалов. Так как стандарты являются профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, предприятия могут использовать их как для создания собственных внутренних стандартов, при этом расширяя и уточняя виды трудовой деятельности и функции работников с учетом особенностей организации производства, так и для подбора, найма, расстановки, использования кадров и определения степени их ответственности. Профессиональные стандарты призваны отражать интересы как работодателей, так и работников данной сферы. При разработке обозначенных стандартов специалисты руководствовались следующими принципами: - учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа технологических изменений, быстрыми

изменениями требований развивающихся рынков и потребителей, а также изменениями в организации труда и в организационной культуре, что приводит к изменению требований к работникам, которые должны быть более адаптивными, ориентированными на постоянное обучение и самосовершенствование; - отражение минимальных требований, т.е. указание в стандартах только основных трудовых функций по областям профессиональной деятельности; - опыт успешных предприятий и организаций, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее и конкурентоспособность на национальном и мировом уровне, а также требования к качественному выполнению трудовых функций [7]. Поэтому они могут быть успешно использованы при расширении соответствующих профильных программ обучения, отвечающих потребностям предприятий, в учреждениях высшего профессионального образования, что сократит к минимуму необходимость переподготовки выпускников учебных заведений. Таким образом, благодаря разработанным профессиональным стандартам был установлен необходимый для выпускников высших учебных заведений уровень профессиональных знаний в области наноструктурированных полимерных материалов, при достижении которого они могут претендовать на достойную высокооплачиваемую работу в крупных производственных компаниях соответствующей отрасли.