

ЭКОНОМИКА

Яшникова Нина Эдуардовна

методист, аспирант

ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации»

г. Санкт-Петербург

ПОТРЕБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В «ИННОВАЦИОННЫХ» СПЕЦИАЛИСТАХ

Аннотация: в данной статье автор поднимает актуальную проблему нехватки профессиональных кадров в современном мире. Акцентируются неполные подготовленность и оснащение образовательной системы технической, педагогической базой для подготовки по инновационному сценарию. Мониторинг кадровой системы, обеспечение информационными центрами, учебные организации, взаимодействие образовательной структуры с коммерческими организациями – все является, по мнению автора, шагом к усовершенствованию, улучшению всей инновационной, информационной, дистанционной сферы. Дан полный анализ потребности, как функционального аспекта, предусмотрена приоритетность рассматриваемой области, раскрыты возможные шаги решений по инновационному пути.

Ключевые слова: современная индустрия, информационные технологии, количественная потребность, качественная потребность, специалисты, обновление базы, профессиональные кадры.

В XXI веке уже практически в любой сфере профессиональной деятельности задействованы инновационные технологии и технические средства. Роботизированная техника, усовершенствованные программы компьютерного обеспечения, онлайн – сервисы, возможность визуально присутствовать рядом и в то же время находиться в другом городе, стране, инновации в медицинской обла-

сти, дистанционные образовательные технологии, тренажерные центры, максимально приближены к реальным условиям и тому подобное. Все это ведет к уменьшению использования человеческого труда и человеческого ресурса, но позиция, что в профессиональная область труда пустуют без специалистов – ошибочна и неоднозначна.

Появляется огромная потребность в получении новых навыков, компетенций и опыта. Становится виден явный недостаток не только в профессиональных, современных специалистах, но и нехватка учебных организаций, центров, тренажерных баз, площадок для программных разработок.

Учебные организации должны обеспечить не только базовыми знаниями, но и профильными, адаптированными к будущей работе. Обеспечить инновационными, «свежими» знаниями, дать возможность практической подготовки будущим специалистам в той или иной области.

В настоящее время, инновационные технологии с нами везде и повсюду. Информационные технологии эффективно решают многие задачи, традиционно стоящие перед организациями разного уровня. Электронные базы данных упрощают учет, поиск, контроль, позволяют систематизировать любую новую информацию и мониторить уже имеющую [1].

Обратим внимание на систему образования. Приходится констатировать, что учебные организации еще недостаточно адаптированы к информационным введениям, не говоря уже о их внедрении. Слабая материально-техническая база. Отсутствие государственного финансирования и собственных средств образовательной организации.

Нехватка специалистов, желающих и умеющих работать наряду с изменяющимися «трендами» и инновационными технологиями. Нежелание «устаревших» кадров внедрять и понимать новые технологии, инновационные методы обучения.

Для устранения нам необходимо понимать, что Университеты должны постоянно повышать квалификацию своего состава, осуществлять поиск новых

научных кадров, вытесняя непонимающих, не заинтересованных преподавателей, тем самым насыщая не только свой теоретический и практический потенциал Университета и его возможностей, но и умственный потенциал в высококлассном преподавании, обновлении знаний на уровне современности.

Людам, с высоким уровнем самомотивации, самоконтроля и организованности обучение по дистанционной технологии, выпадает уникальная возможность доступного, удобного и эффективного получения навыков, умений, практических и теоретических знаний.

Было перспективно, просто и ответственно в любой организации вести оценку «кадровых» потребностей. Тем самым, вести тесный диалог между организациями и учебными заведениями. Это все мы обсуждаем со стороны *обучающийся – выпускник – специалист (работник)*. Его, если хотите, ранняя иерархическая лестница. А если посмотреть на это с другой стороны: *бизнес-структура – специалист – преподаватель* (с практическими и современно – адаптированными знаниями и умениями) – *обучающийся*.

В этой нехитрой и простой цепочке, мы предусматриваем участие профессионального персонала в образовательном процессе и жизнедеятельности будущего специалиста.

Закладывая не только теоретические основы, базовые знания, но и вариативную теорию и практический опыт на уже имеющийся базе работодателя, где возможно моментальное сравнение с нормативной, теоретической и реально-практической ситуацией. Тем самым, подготавливая будущего специалиста к новым формам обучения, развития своего потенциала и трудового ресурса. Вернемся к вопросу создания в организациях систему учета кадровой потребности в подготовке специалистов.

Какие этапы могут использоваться:

- 1) анализ данных учебного заведения по каждому факультету, по каждой специальности;
- 2) анализ имеющийся базы информации, в виде электронных данных, о трудоустройстве выпускников;

3) анализ студентов о продолжении обучения;

4) анализ конкурентоспособности выпускников на отечественных и мировых рынках работодателей;

5) анализ данных образовательной организации о принимаемых мерах в процессе обучения к будущему трудоустройству выпускников [2].

Потребность в трудоустройстве является одним из ответственных и решающих моментов выпускников после получения образования. Недостаточный, современно не адаптированный «на информационные технологии», вуз не в силах выпустить полноценного, теоретически подкованного специалиста, который сможет реализовать свои возможности, желания и ожидания.

По исследованиям многих организаций, на ближайшие 10 лет лидирующие позиции занимают профессии:

- IT-специалисты, разработчики и создатели аппаратного обеспечения;
- специалисты нанотехнологий;
- специалисты, изучающие мозг человека [3].

При всей привлекательности электронных технологий необходима устоявшаяся, принципиально – ориентированная нормативная база. Таким образом, система образования не может быть эффективной без инновационных компьютерных технологий, соответствующего научно – методического обеспечения, без внедрения современных онлайн – сервисов, дистанционных технологий для обеспечения будущих специалистов [3].

Потребность всегда останется движущей силой в мире и будет вести к интеграции и усовершенствованию процессов, появлению наноразработок, увеличению интереса к изучению той или иной профессиональной деятельности. Не стоит забывать, что процесс обновления образования и не только – организуется людьми, знаниями и умениями. Тем самым, внедрение, запуск, анализ и мониторинг системы будут эффективнее, постоянно опираясь на достижение науки и потребностей общества.

Современное развитие России показывает, что инновационный путь эффективен и востребован. Инновационные разработки способствуют личностному, умственному, социальному росту каждого человека.

Мы можем сделать вывод, что на настоящем этапе жизнедеятельности возрастает потребность в профессиональной подготовке на самом современном и модернизированном уровне. Происходит качественное использование интеллектуального резерва, как субъекта общества, потенциального профессионала.

Основная проблема стратегии развития заключается в объединении интеллектуальных и технологических ресурсов. Тем самым, потребность в специалистах с особой подготовкой и владеющие знаниями и умениями – увеличивается каждый день. Поэтому, процесс информационно-образовательного пространства должен сопровождаться с информатизацией системы подготовки кадров [4]. Инициирование инноваций, освоение сложных компьютерных и технических процессов требует подготовленных специалистов.

Создание инновационно – технологических центров помогло бы с решением проблемы по нехватке профессионально-подготовленных кадров, специалистов новой формации. Такие центры позволили осуществить внедрение технологий, их разработку, получить практические знания и умения, передать их другим. Было бы целесообразно создавать на базе учебной организации такие центры, что привлекло бы больше специалистов не только получить первоначальное высшее образование, но и обновить или повысить свои практические и теоретические знания.

В современном мире из-за конкуренции недостаточного, неполноценного опыта специалистов приходится минимизировать кадровый состав, что «открывает» потребность в поиске и анализе высококвалифицированных специалистов. Для работодателя проще следовать по логической цепочке оптимизации кадров (рис. 1)

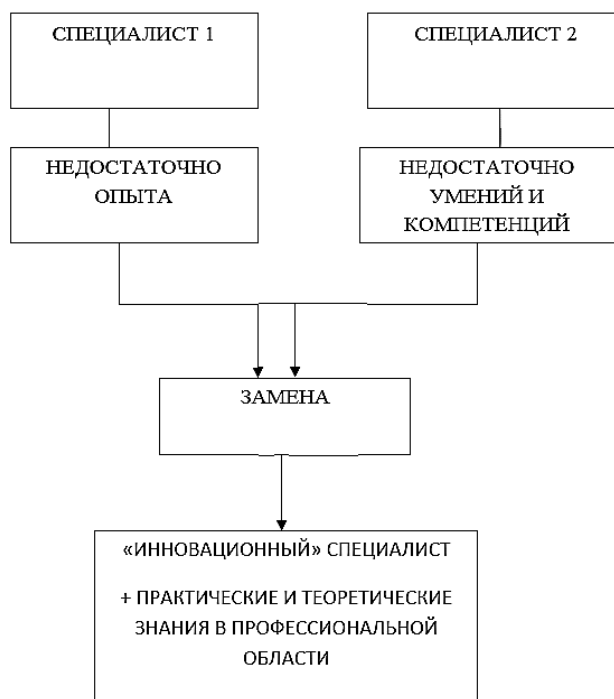


Рис. 1. Оптимизация кадров

Потенциал каждого специалиста неисчерпаем. Приобретение новых знаний в профессиональной деятельности остается существенным двигателем в инновационной политике.

Получение основного образования, подготовка, повышение квалификации всегда будет приоритетом в образовательной системе, потому как главным участником в этих процессах всегда остается *обучающийся – потенциальный специалист своей области* со своими ресурсами, ожиданиями, мотивацией, уровнем знаний и предполагаемой востребованностью.

Специалист – это важное звено в государственном устройстве.

Специалист выступает посредником между взаимодействием работодателя и учебной организацией. Поэтому важно понимать, что без внушительного, полного теоретического материала, без необходимой практической подготовки не будет качественных услуг, осуществляемых будущим профессионалом. Наряду с развивающимися технологиями и нововведениями эта величина и его роль возрастает во множество раз.

Идеальный вариант заключается в постоянном, контролирующем мониторинге этого кадрового и образовательного процесса. Потребность в профессиональной деятельности должна приблизиться к минимуму, ровно как и образовательная система должна модернизироваться и адаптироваться к обучению в новых, инновационных условиях.

Бизнес – структуры не должны дополнительно расходовать свою материальную базу для улучшения, обновления компетенций, если только со временем, к профессиональной деятельности своей организации. Должны быть продуманные, качественные условия взаимодействия между *коммерческие организации – профессионал – образовательная система*.

Преимущества современных высокоразвитых стран связаны с развитием человеческого потенциала, который во многом определяет состояние системы образования. Именно в этом находится источник обеспечения развития и экономического роста национальной системы страны в долгосрочной перспективе [3].

Список литературы

1. Толстая Н.В. Новые информационные и коммуникационные технологии в развитии музеев. Аналитическая записка / Н.В. Толстая. – М., 2014.
2. Привезенцев В. Образовательное право. Статья / В. Привезенцев. – 2011. – №39.
3. Сухотин С.О., Белявский А.А. Организационно-правовое обеспечение электронного обучения с использованием дистанционных технологий. Статья / С.О. Сухотин, А.А. Белявский.
4. Ворошилова Л.Л. Информационные ресурсы (Информационно-образовательное пространство системы непрерывного образования специалистов по инновационной деятельности) / Статья. – 2005. – №2.