

ПАРТНЕРСТВО УНИВЕРСИТЕТОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК СТУДЕНТОВ

Жесткова Елена Сергеевна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

В работе представлены результаты анкетирования организаций, принимающих студентов для прохождения производственной практики, предложены пути совершенствования взаимодействия университетов и организаций в этой области.

Производственная практика – важный элемент практико-ориентированного обучения. Её основными задачами являются приобретение студентами профессиональных навыков, закрепление, расширение и

систематизация полученных знаний, проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста.

В рамках осуществления проекта Unilab силами Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова и Гомельского государственного университета имени Ф. Скарны было проведено анкетирование более 40 предприятий различных отраслей экономики по вопросам организации производственной практики студентов.

Анкета содержала три блока вопросов:

- 1) организация процесса прохождения практики на предприятии (в компании);
- 2) оценка студентов, проходящих практику на предприятии;
- 3) особенности трудоустройства на предприятие.

Ответы на первый блок вопросов показали, что большинство опрошенных предприятий (85%) тесно сотрудничает с вузами, для остальных этот вопрос не является первостепенным.

Основными формами сотрудничества предприятия и вуза являются приём студентов для прохождения практики, наём выпускников на работу, взаимодействие с подразделениями университетов и рецензирование дипломных работ. Можно отметить и такую форму взаимодействия, как наставничество.

При приёме студентов на практику заключается договор либо индивидуально для прохождения практики конкретным студентом, либо коллективный на несколько студентов сразу.

Ответственность за работу с практикантами на предприятии, как правило, несут сотрудники отдела кадров и руководители от предприятия. В четырех крупных компаниях организованы специальные отделы, занимающиеся организацией практики студентов. Следует отметить, что многие специалисты предприятий (порядка 73%) ощущают нехватку компетенций, 9 из опрошенных предприятий предлагают организовать обучающие курсы для повышения квалификации своих специалистов.

Студентам во время практики чаще всего поручают наблюдение, техническую и аналитическую работу с документами, участие в производстве, выполнение текущих операций, творческую работу.

Как правило, практика студентам не оплачивается (78%), частично оплачивают практику 9% и 13% (3 крупных и 1 малая компания) оплачивают практику полностью.

Отвечая на вопросы второго блока, представители предприятий отметили довольно высокий уровень теоретической подготовки сту-

дентов, а также их способность приобретать новые знания и навыки. Вместе с тем низкие оценки получил уровень практических навыков, умение применять практические навыки и способность реагировать на нестандартные ситуации. Интересно, что представители крупных компаний выставили более высокие оценки. Возможно, это связано с тем, что они принимают более подготовленных студентов. Либо в небольших компаниях, где каждый работник на виду, оценки выставляются более адекватно.

Основные ограничения и недостатки практикантов вполне соответствуют выставленным оценкам. Ни разу не была названа неспособность приобретать знания, зато 30 раз была упомянута слабая практическая подготовка. Также называлась недостаточная мотивация, нежелание работать и искаженные представления студентов о предприятии.

Основными формами работы с практикантами на предприятии являются консультации специалистов и наставничество. Также применяется инструктаж, работа с документами. Пять небольших компаний включают студентов в рабочие группы, три крупные компании проводят специальные тренинги.

Ответы на третий блок вопросов показали, что предприятия готовы принимать студентов для прохождения практики. Для повышения эффективности практики представители предприятий предлагали такие меры, как включение студентов в проекты, оплата практики, усиление взаимодействия с университетами. При этом взаимодействие представляет собой формальные и личные контакты предприятий с подразделениями университета и преподавателями. Такой инструмент, как центр карьеры, не используется.

Готовность принимать студентов-практикантов на работу компании оценивают по-разному. В среднем около 35% студентов трудоустраиваются на предприятие, где проходили практику. Основные причины отказа в трудоустройстве – отсутствие вакансий, отсутствие средств на дополнительное обучение. При этом чаще всего студентов нанимают на работу после прохождения практики на предприятии, по объявлениям о вакансиях, по целевым направлениям и по распределению. Основными критериями при приеме на работу являются наличие диплома, знания и компетенции, а также способность к обучению и факт прохождения практики на предприятии. Интересно, что небольшие компании обращают внимание на эрудицию и рекомендации, а крупные – на семейные династии.

При приёме на работу кандидат проходит интервью. Небольшие компании более активно применяют дополнительные методы (тесты, профессиональные опросы). Стрессовые собеседования непопулярны.

Компании отмечают, что студенты приносят новые идеи и новые способы коммуникации.

В настоящее время взаимовыгодные отношения между университетами и компаниями налажены на достаточно хорошем уровне. Студенты имеют возможность узнать о своем будущем месте работы, получить необходимые практические знания и навыки. Компании заинтересованы в привлечении перспективных и талантливых кадров.

Однако есть и определенные недостатки в организации производственных практик студентов. Не все компании заинтересованы в активной работе со студентами, иногда практика оказывается формальной и не приносит желаемого результата ни студенту, ни компании. Недостаточная продолжительность практики не позволяет студентам хорошо узнать рабочее место.

Для лучшего взаимодействия необходимо выстраивать хорошие отношения между компаниями и университетом. Также возможно привлечение представителей правительства или местных властей.

Университеты могут стать площадкой для дискуссий и переговоров с компаниями, студентами, другими заинтересованными сторонами, получать их отзывы, принимать и отражать эти изменения в учебных программах. Улучшить взаимодействие предприятий и университетов может организация центров карьеры при университетах, использование компьютерных информационных платформ, которые позволят студентам находить места прохождения практик или вакансии, а организациям – подбирать потенциальных работников.