

**Управление профессиональными ориентациями молодежи в интересах крупных промышленных предприятий.**

***Балакина Анна Сергеевна***

*Студент*

*Самарский Государственный Аэрокосмический Университет им. академика С.П. Королева (Национально Исследовательский Институт), Факультет летательных аппаратов, Самара, Россия  
E-mail: h10wa@mail.ru*

Потребность в квалифицированных кадрах испытывает любое современное предприятие. Особенно остро эта проблема стоит на крупных промышленных предприятиях, в том числе предприятиях аэрокосмического комплекса. Вместе с тем проекты по модернизации промышленности требуют подготовки нового поколения инженерно-технических специалистов. В связи с этим технические ВУЗы должны готовить специалистов, учитывая запросы конкретных предприятий. Однако на этом пути делаются только первые шаги.

Ведущие предприятия аэрокосмического комплекса Самарской области в последнее время реализуют собственные программы поддержки молодых специалистов. Данные программы предусматривают как решение проблемы набора студентов на технические специальности, так и создание комфортных условий труда для молодых специалистов. Однако в данных существует ряд пробелов.

Программы по целевому набору студентов, запущенные предприятиями, не обеспечивают ожидаемого по условиям договора притока персонала и восполнения недостающих кадров. Чаще всего, молодые люди идут по пути меньшего сопротивления, заключая договор с предприятием, и обеспечив себе тем самым обучение в престижных технических вузах без особых на то затрат. При этом в конце обучения имеющий договор о целевом направлении студент стоит перед выбором: работать на предприятии согласно договору или предпочесть должность в другой организации (часто с большим уровнем оплаты и лучшими условиями работы). Как следствие, нередко молодой специалист попытается «ускользнуть» от своей ответственности перед предприятием.

Вторым негативным фактором является отсутствие ранней профессиональной ориентации. Зачастую молодые люди, поступаая в ВУЗ на ту или иную специальность, не до конца понимают то, чем они будут заниматься в дальнейшем. Кроме того, мотивы абитуриентов обучаться в техническом ВУЗе объясняются желанием получить высшее образование и диплом, но не качественные знания для построения карьеры по выбранной специальности. В определенной мере этому способствуют и низкие проходные баллы на технические специальности.

Третьим негативным фактором выступает отсутствие условий для практического ознакомления студентов технических специальностей и направлений подготовки с реалиями той или иной профессии, с перспективами и трудностями работы по той или иной специальности. Усиление внимания к производственной практике студентов – один из способов изменения подготовки современных инженеров. Серьезно препятствует совершенствованию профессиональных компетенций молодых специалистов на первом этапе

их карьеры и отсутствие «связи поколений» на крупных предприятиях, в связи с чем молодому поколению инженеров неоткуда набираться производственного опыта.

Наконец, еще одним негативным фактором выступает то, что профессия инженер до сих пор не является престижной. По данным сайта «Фонда общественное мнение» лишь 9% из 100 считают ее перспективной [1].

Преодоление названных негативных факторов возможно лишь посредством новых стратегий управления профессиональными ориентациями современной молодежи.

### **Литература**

1. Фонд общественное мнение. Режим доступа -<http://fom.ru/Rabota-i-dom/10942> – Дата обращения - 15.02.2014.