

РЕШЕНИЕ
Ректората БГПУ им. М. Акмуллы
Протокол № 2
15 октября 2018 г.

О совершенствовании механизмов по трудоустройству выпускников
Университета

Заслушав информацию начальника ОРКС Н.С. Илюшиной, ректорат отмечает, что результаты трудоустройства выпускников являются индикаторами эффективности работы факультетов, институтов и Колледжа БГПУ им. М.Акмуллы.

Доля трудоустройства выпускников по программам ВО очной формы обучения 2018 года выпуска– 53%, доля продолживших обучение в вузах по очной форме обучения – 15,7%. Доля трудоустройства выпускников по программам СПО очной формы обучения 2018 года выпуска– 44%, доля продолживших обучение в вузах по очной форме обучения – 28%.

По данным Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по состоянию на 1 сентября 2018 года 10 выпускников университета и 7 выпускников Колледжа БГПУ им. М.Акмуллы обратились в центры занятости населения РБ. Их них 7 выпускников вуза и 4 выпускника колледжа признаны безработными.

В настоящее время основными направлениями деятельности отдела развития карьеры студентов является: взаимодействие с работодателями и местными органами власти с целью формирования потребности в кадрах; формирование имиджа вуза в глазах работодателей путем проведения мероприятий; сбор и анализ статистических данных по направлению трудоустройства; оказание информационно-консультационной помощи студентам и выпускникам; формирование единой базы данных выпускников с целью оптимизации работы по трудоустройству и отслеживания жизненного пути выпускников.

В течение года были проведены мастер-классы со студентами 1 курса «Путь к карьере», со студентами выпускных курсов – «Технология эффективного трудоустройства», в рамках проекта «Мир профессий» прошли студенческие мастер-классы в школах города Уфы и РБ. Были организованы мероприятия регионального уровня: IV Межвузовский кадровый форум, Молодежный форум «От практики к трудоустройству» и встречи студентов с представителями администраций муниципальных районов республики и органов власти. Хорошо себя зарекомендовала практика проведения распределения студентов старших курсов. В этом направлении стоит отметить положительный опыт работы ФБФ, ФМФ, ИИПО, где выстроены отношения с базовыми школами и профильными работодателями.

Достаточно эффективны такие формы работы как организация системы мероприятий с работодателями и их включение в реальный образовательный процесс: проведение встреч с кадровыми службами, представителями отделов образования муниципальных районов. Отдельно стоит отметить практику реализации методического дня в базовых школах. Доля выпускников, работающих по специальности, на этих факультетах составляет 77%.

Организация работы в университете по содействию трудоустройству получила высокую оценку по итогам мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников в 2017 Координационного центра содействия трудоустройству МГТУ им. Н.Э. Баумана. ОРКС занял 6 место среди 192 центров вузов России.

Но существующая модель содействия трудоустройству решает текущие проблемы выпускников и не учитывает внешние факторы такие как: влияние нормативных изменений в мониторинговых методиках; дисбаланс кадрового спроса и предложений, особенно в сфере образования; несоответствие профессионального выбора и трудовых

предпочтений школьников, студентов, молодых специалистов реалиям рынка труда и потребностям экономики; отсутствие системы сопровождения и поддержки профессионального развития; мотивационный компонент профессиональной самореализации. Проблема оценки эффективности деятельности по трудоустройству выпускников всегда связана с организацией взаимодействия университета с партнерами и работодателями. Большое значение имеет выбор правильной долгосрочной стратегии подготовки специалистов, но для этого необходимо иметь обоснованный прогноз перспективной потребности предприятий и организаций в специалистах.

Новые формы работы с муниципальными районами позволили увеличить целевой прием в два раза - в 2018 году зачислено 112 человек. Но изменение механизма реализации целевой подготовки несет риски для университета – ожидается уменьшение контингента целевых студентов.

Решение этих проблем видится в обновлении системы взаимодействия факультетов, институтов и кафедр с предприятиями и работодателями. В связи с этим перед университетом ставятся новые задачи, требующие дополнительного внимания в среднесрочной перспективе:

- усиление практико-ориентированной составляющей образовательного процесса и развитие инструментов со-управления образованием со стороны работодателей (определение необходимых компетенций; экспертиза учебных планов, программ, модулей, различных работ; увеличение доли присутствия студента на территории работодателя; развитие института наставничества);

- создание и реализация модели сетевого взаимодействия «школа – колледж – вуз» по проектированию профессиональной деятельности на этапах довузовской подготовки совместно с Министерством образования Республики Башкортостан (популяризация ценностей профессионального образования, открытие педагогических классов, отбор мотивированных студентов);

- совершенствование системы профессиональной поддержки и сопровождения развития молодого учителя со стороны факультетов, институтов и выпускающих кафедр.

Заслушав и обсудив вышеизложенную информацию, ректорат постановляет:

1. Принять информацию начальника ОРКС Н.С. Илюшиной к сведению.
2. Внедрять механизмы учета потребности предприятий и профильных организаций региона в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием.

Отв.: факультеты, институты, руководители ОПОП, колледж.

Сроки: постоянно.

3. Провести мониторинговые исследования образовательных потребностей, мотивации поступления и профессиональных предпочтений учащихся образовательных организаций города Уфы и Республики Башкортостан.

Отв.: ОРКС, факультеты, институты, колледж. Сроки: до 1 февраля 2019.

4. Внедрить механизмы предпрофильной и профильной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций через систему предуниверсария и профильных классов.

Отв.: факультеты, институты, колледж. Сроки: постоянно.

5. Включить в план работы факультетов, институтов, колледжа комплекс мероприятий, обеспечивающих постдипломное сопровождение выпускников (методические семинары, мастер-классы, консультационная помощь, новые практико-ориентированные образовательные программы и др.).

Отв.: факультеты, институты, колледж. Сроки: до 1 ноября 2018 г.

6. Модернизировать электронные образовательные ресурсы университета с целью обеспечения открытости для профильных работодателей и их доступа к электронным портфолио студентов.

Отв.: ОРКС, ОСДО УМУ. Сроки: до 1 марта 2019 г.

7. Совместно с Министерством образования Республики Башкортостан разработать программу развития системы непрерывного педагогического образования в регионе.

Отв.: ОРКС, факультеты, институты, колледж. Сроки: до 1 марта 2019 г.

Контроль за выполнением решения ректората возложить на проректора по учебной работе А.Ф. Мустаева.

Правовая компетентность работников Университета в условиях внедрения профессиональных стандартов

С 1 июля 2016 г. согласно трудовому законодательству на территории РФ начала действовать система профессиональных стандартов. Отсюда, перед коллективом Университета стоит задача внедрения профессиональных стандартов как действенного инструмента по управлению персоналом организации.

Постановлением Правительства РФ № 584 устанавливаются особенности применения профстандартов в части требований, обязательных для применения государственными учреждениями, каковым является наш Университет, и установлен переходный период до 2020 года, в течение которого учреждения должны внедрить профстандарты. Руководствуясь Трудовым кодексом РФ и указанным Постановлением Правительства РФ № 584, БГПУ им М. Акмуллы начал процедуру перехода на профессиональные стандарты: изданы соответствующие приказы, организовано получение работниками необходимого дополнительного профессионального образования.

В организации работы по переходу на профстандарты руководители часто оперируют понятием квалификации, заложенном в Едином квалификационном справочнике, и уделяют основное внимание мероприятиям по получению работниками должного образования, а не обеспечению должного уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, как того требует профстандарт.

В соответствии с Планом по переходу на профессиональные стандарты, которые в своей структуре содержат трудовые функции и являются основой для разработки должностных инструкций, необходимо провести детальный анализ трудовых функций всех сотрудников Университета для исключения дублирования трудовых действий работников. С другой стороны, нужно внести изменения в локальные нормативные акты вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, поскольку действующая система аттестации работников Университета не позволяет повышать качество трудовых процессов. Необходимо также совершенствовать систему конкурсного отбора ППС, выборов деканов факультетов (директоров институтов) и заведующих кафедрами.

Во многих профессиональных стандартах заложена возможность автоматизации трудовых процессов, позволяющих сократить время их выполнения. В этой связи необходимо обратить внимание структурных подразделений, отвечающих за внедрение информационных технологий, на необходимость проработки вопросов автоматизации трудовых процессов, прежде всего, административно-управленческого персонала.

Таким образом, полноценное внедрение профессиональных стандартов предполагает серьезные изменения в правовом регулировании трудовых правоотношений, которые позволят создать четкую регламентацию трудовых действий всех работников Университета, не допускающую потерь рабочего времени, организацию действенного контроля за соблюдением работниками трудовой дисциплины.

Заслушав сообщение начальника юридического отдела Э.М. Даяновой, ректорат постановляет:

1. Принять к сведению информацию начальника юридического отдела о правовой компетентности работников Университета в условиях внедрения профессиональных стандартов.

2. Кадровой комиссии Университета провести обсуждение профессионального стандарта педагога профессионального обучения, разработать и внести предложения по совершенствованию конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава, связанного с внедрением профессионального стандарта.

Срок: до 31 января 2019 г. Отв.: кадровая комиссия.

3. Руководителям структурных подразделений провести анализ трудовых функций работников Университета, представить проекты изменений в Положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников связи с внедрением профессиональных стандартов, проекты аттестационных материалов.

Срок: 31 января 2019 г. Отв.: руководители СП, совет по качеству.

4. Комиссии по переходу на профессиональные стандарты провести анализ Положений о структурных подразделениях, представить перечень интегрированных трудовых процессов, подлежащих возможной оптимизации и автоматизации.

Срок: до 28 февраля 2019 г.

Отв.: комиссия по переходу на профессиональные стандарты.

5. Аттестационной комиссии провести анализ материалов аттестации, представленных структурными подразделениями и внести предложения по совершенствованию системы аттестации административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала на соответствие требованиям профессиональных стандартов.

Отв.: аттестационная комиссия. Срок: до 28 февраля 2019 г.



И.о. ректора

А.Ф. Мустаев



Секретарь

С.В. Рябова