

## **Производственная практика (стажировка) обучающихся образовательных организаций, содействие в будущем трудоустройстве молодого специалиста**

По данным Министерства образования уровень трудоустройства среди выпускников образовательных организаций не превышает 87%. Вместе с тем, эффективность трудоустройства выпускников является главным показателем качества СУЗа.

По словам бывшего министра здравоохранения РФ В.И. Скворцовой, обеспеченность системы здравоохранения медицинскими кадрами является одним из важнейших условий обеспечения доступности и качества медицинской помощи населению. Дефицит кадров в отрасли здравоохранения сохраняется на протяжении уже многих лет.

- ✓ Низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда обусловлена: отсутствием необходимой квалификации и практических навыков;
- ✓ расхождением в ожиданиях молодых специалистов и работодателей, касающихся уровня оплаты труда и доступных вакансий;
- ✓ несоответствием преподаваемых в вузах специальностей и запросам рынка труда;
- ✓ противоречием между личностными и общественными приоритетами;
- ✓ отсутствием нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников.

Современный рынок труда предъявляет определенные требования к профессиональной подготовке выпускника образовательной организации как среднего, так и высшего профессионального образования. От степени их качества освоения зависит уровень сформированности общих и профессиональных компетенций. Как правило, выпускники образовательных организаций сталкиваются с трудностями трудоустройства по причине отсутствия у них опыта работы, мотивационной неопределенности и потребности сразу и много зарабатывать.

Чаще всего с такими трудностями сталкиваются выпускники очных отделений. Это логично, поскольку все время уходит на обучение, соответственно у выпускника нет возможности трудоустроиться, поскольку он был занят учебой. Выпускники заочных отделений, чаще всего, во время обучения трудоустроены, но не по своей специальности, что тоже в последующем приводит к проблемам при трудоустройстве.

Чтобы избежать подобные сложности, каждое образовательное учреждение должно организовывать для своих студентов стажировки, которые способствуют освоению и усвоению материала на практике, что позволит получить необходимый опыт для дальнейшего трудоустройства.

Понятие «стажировка» все воспринимают по-разному, как в практической направленности, так и смысловой. Для среднего профессионального образовательного учреждения «стажировка» называется производственной практикой. Поэтому стажировка являлась частью учебного процесса, так как она приносит пользу студентам. Практика во время обучения на первичном этапе позволит обучающимся понять ту ли они специальность выбрали, готовы ли они осуществлять такую трудовую функцию, и какие качества им необходимо еще приобрести для успешного трудоустройства и дальнейшего карьерного роста. Стажировка, она же преддипломная практика выпускников образовательных учреждений, как правило, осуществляется на том же предприятии, на котором в дальнейшем планируется официальное трудоустройство.

Большинство обучающихся, осознают, что стажировка, это единственный способ получения необходимого опыта. Немалое количество студентов, которых от прохождения стажировки, останавливает, то, что стажировка носит безвозмездный характер, то есть студенты работают, а зарплаты не получают. Многие студенты рады пройти стажировку, но нет мест, где прохождение стажировки возможно. Как правило, независимо от получаемой специальности стажировка – это практические действия, направленные на приобретение профессиональных навыков работы.

Во время стажировки, обучающийся, получает необходимый опыт, поскольку в процессе труда, перенимает опыт наставников, это также считается повышением квалификации. Стажирующийся имеет возможность приобрести бесценный опыт работы, в полной мере проявить свои способности, реализовать свои идеи, амбиции и зарекомендовать себя со стороны целеустремленного и перспективного сотрудника. Бывают случаи, когда, руководство оценивает рвение, целеустремленность и ответственность стажирующегося и предлагают ему официальное трудоустройство на этом же предприятии. Работодателям тоже выгодно иметь в штатном резерве стажера. Во-первых, работодатель получает бесплатную рабочую силу, взамен на передаваемый опыт. Во-вторых, руководитель предприятия имеет достаточное время, для того, чтобы присмотреться к работнику, оценить его как специалиста, рассмотреть его индивидуальные человеческие качества, его обучаемость, общительность, умение влиться в коллектив, ответственность, исполнительность. В последующем, это позволит объективно решить,

подходит ли им этот работник для полноправного официального трудоустройства или надо поискать другого кандидата.

Обучение стажера (практиканта) – ответственный процесс, который требует особого отношения, так как последующем он может стать ведущим специалистом организации, например старшей медицинской сестрой отделения, от работы которого будут зависеть многие важные процессы.

Каждая организация определяет свои потребности в практикантах. Для студента же лучше для прохождения практики выбирать крупное и известное предприятие, организацию, которые имеют многолетний опыт.

Производственная практика (стажировка) – важный этап в получении практических навыков и закреплении усвоенных знаний. Данный процесс позволяет использовать на практике все теоретические сведения. Стажировка в зависимости от профессиональной отрасли требует наличия программы, по которой следует процесс обучения на практике. Программа стажировки для выпускников медицинского колледжа – медицинских сестер, фармацевтов, фельдшеров – позволяет подтвердить свои теоретические знания в практической деятельности.

Если на базе образовательных учреждений, будет достаточное количество мест, в которых возможно проходить стажировку, то соответственно будет повышаться рейтинг образовательного учреждения. Чем выше рейтинг образовательного учреждения, тем ценнее выпускники, и тем легче им в дальнейшем будет трудоустроиться.