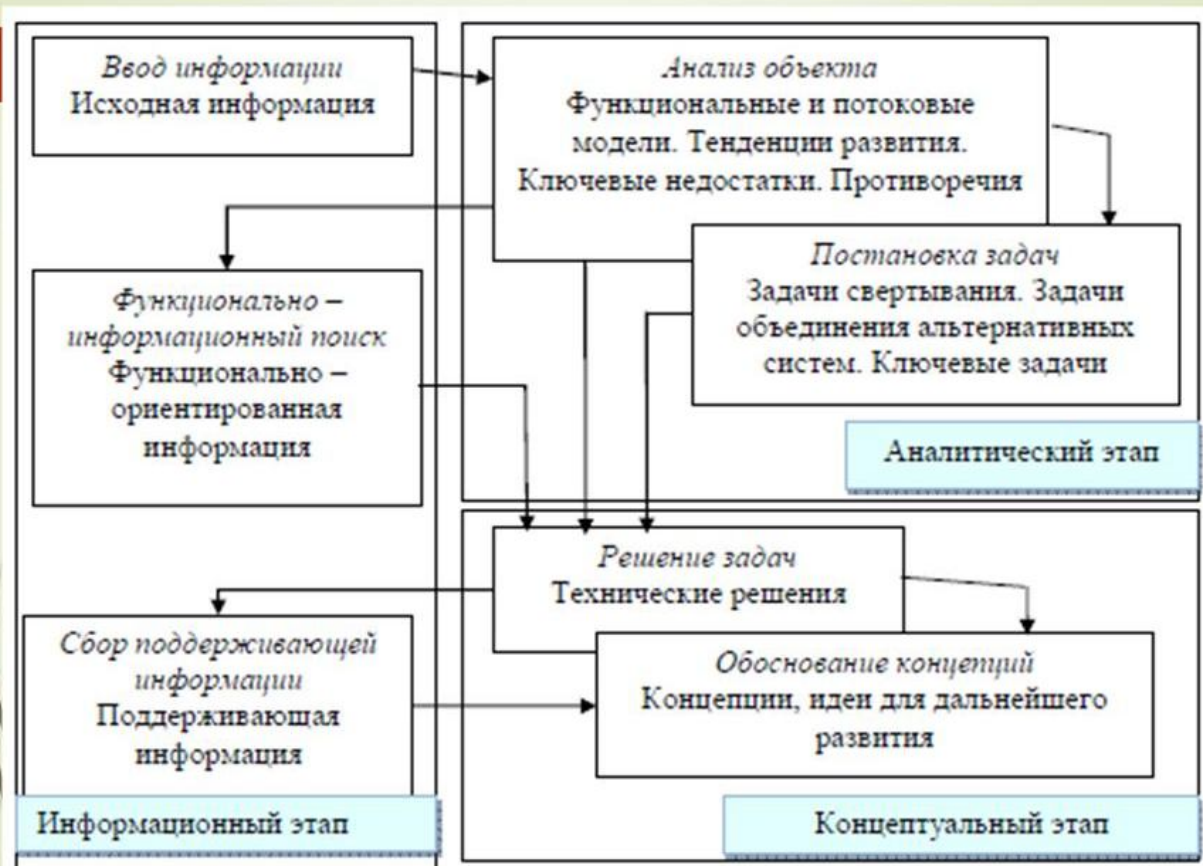


Подготовка студентов к работе на предприятии

АМИНОВ Р. Б.



Состав системы адаптации:

- студенты;
- сектор координации;
- работники и администрация вуза;
- кадровая служба предприятия;
- прочие службы (отдел охраны, бюро пропусков, бюро по ТБ, пожарная охрана, столовая, медсанчасть, библиотека);
- администрация предприятия;
- подразделения предприятия;
- руководители студентов;
- окружающая среда.

ГПФ:

реализовать способности студентов на тематике предприятия и сформировать стремление работать на предприятии.

Время работы ~ 6 месяцев.

Место – территория предприятия.

Ранги функций элементов системы относительно ГПФ:

Элемент системы адаптации	Ранг по 5-балльной шкале
Вуз	3-4
Отдел кадров	2-3
Отдел режима	2
Отдел охраны	2
Бюро пропусков	2
Бюро по технике безопасности	2
Пожарная охрана	2
Наш сектор координации	4-5
Научные руководители	4-5
Преподаватели	3
Структурные подразделения	4
Администрация института	3
Столовая	2
Медсанчасть	1
Библиотека	2
Окружающая среда (в виде друзей, семьи, потоков информации)	3

Представление о процессе адаптации

1 этап – диагностика и распределение в соответствии с потребностями подразделений и возможностями студентов.

2 этап – выполнение учебной работы.

3 этап – подведение итогов.

И – держать с ними связь.

Аналитический этап

Целью аналитического этапа является корректная постановка задач по совершенствованию объекта исследования в соответствии с целями проекта.

Это достигается путем проведения различных видов анализа объекта исследования. Результатом этого анализа является научно обоснованные концептуальные направления и ключевые задачи, решение которых позволяет усовершенствовать объект исследования в соответствии с целями проекта.

Параметрический анализ

Задача	Элемент системы адаптации	Действие	Функция	Уровень выполнения	Уровень затрат	Оценка
Уточнение потребности подразделения	Студент (при выполнении этой задачи студент претерпевает изменения; становится ясно – нужна ли нам эта задача)	Направляется к нам на выполнение учебной работы.				
	Вуз		Готовит бумаги, дает задание и методические материалы	A	H	P 1
	Наш сектор	Опрашивает подразделения, собирает	Подбирать и руководителей	H	H	HЗ, P 2
	Подразделение	Дают сведения	Подготовка перспективной тематики и Принятие решения о необходимости приема на работу	A A	A A	

Процесс адаптации после ПА

Опрос потребности подразделений
 Подготовка тестовых заданий
 Принятие новых студентов
 Распределение студентов по подразделениям
 Отбор из студентов хороших
 Первая кляуза вузу
 Предварительное знакомство подразделения с хорошим студентом
 Подготовка подразделением для хорошего студента темы, руководителя и плана работ
 Работа хорошего студента и мотивированного руководителя
 Контроль нами выполнения плана работ (в т.ч. с т.з адаптации)
 Проведение общих адаптационных мероприятий
 Проведение индивидуальных корректирующих адаптационных мероприятий
 Итоговое испытание (предзащита)
 Помощь для защиты в вузе
 Реакция на защиту в вузе. Поддержание связи со студентами.
 Оценка своей работы.

Анализ проблемной значимости

Операция	Функциональная	Проблемная	Затратная	итоговая	группа
Опрос потребности подразделений	4	3	2	9	2
Подготовка тестовых заданий	4	3	4	11	2
Принятие новых студентов	2	2	2	6	3
Распределение студентов по подразделениям	2	2	2	6	3
Отбор из студентов хороших	4	4	3	11	2
Первая кляуза вузу	2	2	2	6	3
Предварительное знакомство подразделения с хорошим студентом	4	3	3	10	2
Подготовка подразделением для хорошего студента темы, руководителя и плана работ	4	4	4	12	1
Работа хорошего студента и мотивированного руководителя	5	5	5	15	1
Контроль нами выполнения плана работ (в т.ч. с т.з адаптации)	4	4	4	12	1
Проведение общих адаптационных мероприятий	4	3	4	11	2
Проведение индивидуальных адаптационных мероприятий	4	3	4	11	2
Итоговое испытание (предзащита)	4	3	3	10	2
Помощь для защиты в вузе	3	2	2	7	3
Реакция на защиту в вузе. Поддержание связи со студентами.	3	2	2	7	3
Оценка своей работы.	3	2	2	7	3

Анализ функциональной значимости

Элемент	функциональная	Проблемная	затратная	итоговая	группа
Студенты	4	5	2	11	2
Сектор координации вуз	3	5	5	13	1
руководители подразделения прочие	2	2	2	6	3
действующие лица темы работ	4	5	3	12	1
ценности мероприятия	3	3	2	8	3
приемы общения со студентами и руководителями	2	2	2	6	3
	3	3	4	10	2
	4	3	4	11	2
	3	4	4	11	2
	3	4	4	11	2

НЭ после ДА

Трудно узнать потребности подразделений в студентах (будущих работниках)
Трудно и непонятно как готовить тестовые задания для отбора хороших студентов
Принятие студентов и распределение по подразделениям – хлопотное дело, много бумаг и процедур
Непонятно, как делить студентов на хороших и плохих.
Трудно готовить новые темы.
Руководитель недостаточно работает со студентом.
Контроль за работой отнимает много сил и времени.
Общие мероприятия трудоемки и инерционны
Индивидуальные мероприятия по-своему сложны: требуют быстрой реакции
Итоговое испытание не дает инициации.

Полный список НЭ после ПА и ДА:

Студенты и руководители не хотят стремиться к идеалу.
Идеальная (правильная) учебная работа, да и реальная тоже – не совпадают с целями и задачами подразделений.
Просто глупые студенты
Ценности студента не совпадают с ценностями предприятия
Студент не стремится у нас работать
Руководитель не повышает своего уровня
Мы тратим много сил на управление.
Трудно узнать потребности подразделений в будущих работниках
Трудно и непонятно как готовить тестовые задания для отбора хороших студентов
Принятие студентов и распределение по подразделениям – хлопотное дело, много бумаг и процедур.
Непонятно, как делить студентов на хороших и плохих.
Трудно готовить новые темы.
Руководитель недостаточно работает со студентом.
Контроль над работой отнимает много сил и времени.
Общие мероприятия трудоемки и инерционны
Индивидуальные мероприятия требуют быстрой реакции
Итоговое испытание не дает инициации.

Построение ПСЦ

НЭ-1 Студенты и руководители не хотят стремиться к идеалу (к идеальной учебной работе), хотя сделать по минимуму, попроще – лишь бы прошло.

Почему? Потому что:

- не умеют → потому что не учили
 - потому что не хотят учиться (изменяться)
 - потому что не хотят выделяться
- потому что боятся плохого к себе отношения
- потому что боятся потерять опору
- потому что боятся новых обязанностей
- потому что не любят нас (чужих) → потому что боятся потерять инициативу
- потому что за это не платят
- не любят работу (учебу) → потому что любят другое дело
 - потому что плохо получается
 - потому что не те данные
- потому что не хотят работать вообще
 - потому что другие работы кажутся лучше
 - потому что так говорят другие → потому что другие хотят, чтобы студент был с ними, а не с нами
 - потому что другие работы и в самом деле лучше
 - потому что потребители и халявщики → потому что так воспитаны
- вообще-то могут сделать, но не имеют стимула → потому что по существующей системе кажется мало
- что за это не хвалят → потому что
- не понимают, что такое хорошо (что это хорошо) → считают хорошим другое (такие причины, как злонамеренное вредительство или личные к кому-то отношения – типа, назло – отбрасываю).

Для группировки задач

1. Внутрисистемные – решения на уровне ИКР (далекая перспектива)
 - Ресурсы инструмента (мы, руководители)
 - Мы (количество, знания, умения, энергия, ум, связи и отношения)
 - Руководители (знания, умения, энергия, конкретная работа)
 - Ресурсы изделия (студни)
 - Студни (знания, умения, энергия, стремления)
2. Внешнесистемные – решения на уровне «Шаг назад от ИКР» (отдаленная перспектива), интенсификация существующего процесса (подр-я, службы)
 - Подразделения (количество, направление работы, оборудование, знания, умения, структура и организация)
 - Службы (количество, структура, организация, направление работы, оборудование)
3. Надсистемные – «Два шага от ИКР» (вузы, администрация)
 - Вузы (связи, люди, знания, деньги, структура, инерция)
 - Администрация (власть, деньги, структура, инерция)

Ключевые задачи	Направление решения
Как отделить/отстроить руководителя/студента от мнения других?	Сказать, показать пример, предложить выбор. Т.е. совет, эталон, возможность
Как (правильно) похвалить руководителя/студента?	Прямо похвалить, сравнить с кем-то, предложить возможность
Как показать (убедительно) студенту/руководителю хорошую учебу/работу?	Сказать, показать пример, предложить выбор, потребовать.
Как убедить, что и на новом месте можно урвать (правда, с пользой для предприятия)?	Сказать, показать пример, предложить выбор.
Как научить студента не бояться техники (быстро научить работать с техникой)?	Заставить преодолеть себя (постоять над душой, потребовать); Сильно мотивировать, чтобы он сам преодолел; Уменьшить страх чем-то (пониманием? сравнением с другими? уверенностью в студенте? совместной работой с кем-то?)
Как ловить (управлять) и поддерживать вдохновение студента?	Хвалить для выявления вдохновения Привязать словами и совместной работой вдохновение студента к реальной работе, а не просто к наблюдению; Сделать так, чтобы упорная работа и радость чередовались; т.е. подобрать нагрузку по силам.
Как найти слабое место руководителя (задеть за живое)?	Слабое место – то, чего он боится. На уровне общения – боится огласки (?), сравнения. Сравнивать и давать возможность (сохранить лицо.)
Как узнать цели участников?	Сравнением играемой роли с отклонениями от нее: по заявлениям, по откликам, по порывам/по молчанию, сдержанности; по слабостям/силе
Как определять хорошость темы?	Сначала было вот что: хорошость темы определяют актуальность, новизна, объем и качество теоретического и практического материала. Желательно бы с т.з. успеха способности относительно новизну – новое и посильное для студента. И хорошая тема д. б. новой и посильной для студента, а не для всех. Требования вуза, несовпадение направления образования с тематикой работ подразделения порождают какое-то шаблонное отношение к теме, ту самую достаточность (а не необходимость), которую я хотел бы заменить. И получается у студента успех относительно вуза, а не для себя. Успех для знаний, а не для развития качеств личности.

Концептуальное направление 1. Успех за счет внутрисистемных ресурсов (на уровне ИКР)

1 уровень – роли студента, руководителя, нас в этом процессе.

Концептуальное направление 2. Успех за счет внешнесистемных ресурсов (на уровне один шаг от ИКР).

2 уровень – роли становятся функциями; мы и подразделения

Концептуальное направление 3. Успех за счет надсистемных ресурсов: мы, вуз, администрация предприятия (на уровне 2 шага от ИКР).

3 уровень – процесс

Стремясь сделать успех студенту, мы должны сделать успех всем участникам нашего многоуровневого процесса.