

ОБЩЕСТВЕННАЯ ПАЛАТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Комиссия по развитию образования

Международная научно-практическая конференция

**Профессиональные компетенции
студентов и выпускников высших учебных
заведений и их оценка на рынках труда**

Материалы конференции

Москва

2013

ББК 51.204

Печатается по решению

П-53

Комиссии по развитию образования

Общественной палаты Российской Федерации

П-53 **Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда. Международная научно-практическая конференция / Материалы конференции. – Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, 2013 – 328с.**

Настоящее издание представляет итоги международной научно-практической конференции, состоявшейся в апреле 2013 года в г.Курске на базе Курского института менеджмента, экономики и бизнеса при поддержке Комиссии по развитию образования Общественной палаты Российской Федерации.

Проблематика и тема конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда» нашла поддержку и вызвала интерес различных структур: Общественной палаты Российской Федерации, российских и зарубежных учебных заведений высшего профессионального образования, общественных организаций, региональных и муниципальных органов власти.

В конференции участвовало более 220 человек из пяти государств – Беларуси, Германии, Португалии, России, Украины.

Основной состав участников – профессорско-преподавательский состав вузов, аспиранты, магистранты, студенты, руководители бизнес-структур, руководители общественных объединений. На страницах данного издания размещены приветствия, доклады, статьи участников конференции.

© Общественная палата Российской Федерации, 2013

© ЧОУ ВПО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствия

<i>Швецова Л.И.</i>	Президент Общества «Знание» России, заместитель Председателя Государственной Думы Федерального Собрания РФ, г.Москва	9
<i>Кузьминов Я.И.</i>	Председатель Комиссии по развитию образования Общественной палаты Российской Федерации, ректор НИУ «Высшая школа экономики», г.Москва	10
<i>Окорокова Г.П.</i>	Ректор ЧОУ ВПО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск	11
<i>Ерохин С.А.</i>	Ректор Национальной академии управления, г. Киев, Украина	12
<i>Кобзев В.В.</i>	Федеральный инспектор в Курской области	13
<i>Малахов С.Н.</i>	Председатель комитета по труду и занятости населения Курской области	14
<i>Овчаров Н.И.</i>	Глава Администрации города Курска	15
<i>Свиридов Б.Н.</i>	Депутат Курского городского Собрания, генеральный директор ООО «Консул», г.Курск	16
<i>Сердюков К.Г.</i>	Директор Харьковского института финансов УГУФимТ, г.Харьков, Украина	18
<i>Цыбовский В.Л.</i>	Ректор ЧУО «Институт предпринимательской деятельности», г.Минск, Беларусь	20
<i>Ягерь А.Ф.</i>	Председатель Курского областного Союза предпринимателей, Председатель Совета Директоров ООО «Курский завод Аккумулятор», г.Курск	21

Пленарные доклады и выступления

<i>Alfredo Soeiro</i> <i>Альфредо Саэро</i>	Why EQF and the Future of EQF Европейская система квалификаций: цели создания и перспективы развития	22
<i>Худокормов Н.Н.</i>	Оценки профессиональной компетенции выпускников ВУЗов на рынке труда в современных экономических условиях России для инновационного малого предпринимательства	26

<i>Кликунов Н.Д.</i>	Прямые и внешние эффекты проекта «высшее образование»: проблемы измерения	38
<i>Шевердов В.В.</i>	Опыт Беларуси по взаимодействию ВУЗов и работодателей на рынке труда	45
<i>Helmut Vogt</i>	Breaking barriers between academic and vocational education by means of LLL conceptions	50
<i>Хельмут Фогт</i>	Преодоление барьеров между академическим и профессиональным образованием путем применения компетенций LLL	

СЕССИЯ 1. Общественная оценка деятельности вузов России

<i>Федорова Е.И., Федоров А.В.</i>	Компетентностный подход как основа обновления системы образования	63
<i>Стеценко А.И., Верецкая А.И., Довейко А.Б., Квасова А.А.</i>	Профессиональные качества специалиста глазами университетских преподавателей в свете проблемы формирования общекультурных компетенций	67
<i>Окороков А.В.</i>	Креативность и компетентность как ключевые факторы подготовки современного специалиста	75
<i>Завалишин М.Н.</i>	Обучение архивному делу как фактор качественной подготовки государственного служащего (на материалах Курского регионального отделения ФСС РФ)	81
<i>Сотникова Р.Ю.</i>	Место и роль негосударственных вузов в формировании профессиональных компетенций студентов	89
<i>Окороков В.М.</i>	Адаптация системы высшего образования России к вступлению в ВТО	95
<i>Тюрина Д.Н.</i>	Формирование профессиональной компетентности студентов экономических специальностей в процессе профессиональной подготовки	100
<i>Милюкин А.М., Федина О.А.</i>	Профессиональные компетенции студентов и выпускников	107
<i>Жаворонок Н.В.</i>	Воспитание профессиональной ориентации детей в учреждениях дошкольного образования	113

<i>Климашевская Е.Н.</i>	Взаимодействие ДООУ и учреждений дополнительного образования в процессе формирования профессиональной ориентации у детей	116
<i>Полянский В.Е.</i>	ЕГЭ как результат производительности труда учителей	120
<i>Станкус П.С.</i>	Государственная политика развития предпринимательства в республике Беларусь	124
<i>Семин В.А.</i>	Формирование общественных критериев оценки деятельности негосударственных ВУЗов Российской Федерации	125

СЕССИЯ 2. Востребованность профессиональных компетенций студентов и выпускников высших учебных заведений на рынках труда

<i>Зюкин Д.В., Зюкина Л.И.</i>	Модели социального развития и занятости населения сельских территорий	133
<i>Сапунова Ю.Н.</i>	Профессиональные компетенции: требования к кандидатам и их оценка на рынке труда	138
<i>Зюкин Д.В., Куликова Н.Н.</i>	Формирование и использование трудовых ресурсов в системе общего образования: проблемы и перспективы	142
<i>Блинова Т.А.</i>	Анализ основных механизмов государственной поддержки молодых специалистов	147
<i>Плетнева Р.С., Зюкин Д.В.</i>	Анализ основных проблем трудоустройства выпускников и студентов СУЗов в регионе	152
<i>Савченко И.Г.</i>	Мониторинг оценки компетенций бакалавров экономических направлений подготовки	158
<i>Чумак О.В.</i>	Ключевые критерии моделирования профессиональных компетенций выпускника	167
<i>Лысенко М.Н.</i>	Роль начальной школы в формировании профессиональных компетенций школьников	175
<i>Анненкова А.С.</i>	Основные проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов	177
<i>Новикова Е.Н.</i>	Востребованность профессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений на рынках труда	180

<i>Зайцева О.Ю.</i>	Структурная оценка занятости населения в малом бизнесе муниципального образования «город Железногорск» Курской области	183
<i>Новосельский С.О., Разумова А.С.</i>	Статистико-экономический анализ уровня безработицы Курской области	187
<i>Зекунова И.Г., Катышева А.В.</i>	Потребности современного общества в образовании	190
СЕССИЯ 3. Факторы, определяющие спрос на профессиональные компетенции выпускников вузов со стороны работодателей		
<i>Суходольская Ю.Л.</i>	Компетенции необходимые при осуществлении руководства фирмой в различных моделях организационного поведения	193
<i>Гусева И.В.</i>	Основные психологические характеристики кризисов профессионального становления личности	196
<i>Катышева А.В.</i>	Требования современного рынка труда к профессиональным компетенциям выпускников	197
<i>Жиляков Д.И.</i>	Основные направления подготовки специалистов для работы в АПК	200
<i>Косогов Д.О., Подосинников Е.Ю.</i>	Направления реализации молодежной политики в органах Федерального Казначейства Курской области	206
<i>Локтионова Ю.Ю.</i>	Особенности возникновения межгрупповых конфликтов в организации и способы их преодоления	211
<i>Раздорская О.В., Дубашевский Р.А.</i>	Педагогические идеи Пауло Фрейре и их отражение в разработке рефлексивно-креативного подхода к обучению	214
<i>Сойников М.А.</i>	Формирование профессиональных компетенций юриста в условиях принятия Кодекса административного судопроизводства РФ	218
<i>Новикова Ю.А., Сизов А.А.</i>	Основные проблемы в реформировании юридического образования в Российской Федерации	223
<i>Пашенцева И.Т.</i>	Ролевая социализация как уровень личностных отношений развития	226

<i>Хлопотов С.Н.</i>	Повышение квалификации и переподготовка специалистов как фактор развития профессиональных компетенций	232
<i>Панькина М.Ю.</i>	Оценка потенциального спроса на профессиональные компетенции выпускников ВУЗов	235
<i>Новосельский С.О., Разумова А.С.</i>	Прогнозы и тенденции актуализации трудоустройства выпускников ВУЗов	243
<i>Жукова Т.П.</i>	Особенности профессиональной ориентации, решения проблем трудоустройства молодежи усилиями служб занятости в муниципальных районах	249
<i>Медведева Е.А.</i>	Молодежная политика муниципального образования и Русской Православной Церкви	252
<i>Плетнева Р.С.</i>	Стрессоустойчивость как необходимая способность современного специалиста	262
СЕССИЯ 4. Профессиональные компетенции выпускников ВУЗов как фактор инновационного развития экономики		
<i>Ключникова О.Г.</i>	Роль ВУЗов в приумножении человеческого капитала	265
<i>Землина Д.А.</i>	Эмоциональный интеллект, как значимая корпоративная компетенция	268
<i>Тарасова О.Е.</i>	Реализация научного потенциала молодежи в освоении профессиональных компетенций	276
<i>Рашидова И.А.</i>	Подготовка студентов ВУЗов в рамках компетентного подхода	279
<i>Рашидов О.И.</i>	Современные подходы к оценке профессиональной компетенции	282
<i>Косинова О.С.</i>	Проблемы использования результатов научных исследований в прикладных целях	287
<i>Медведева М.Ю.</i>	Особенности учёта человеческого капитала для целей инновационного развития	290
<i>Толмачева Т.В.</i>	Причины и условия распространения теневой и криминальной экономики в сфере высшего образования	294

<i>Барышева А.И.</i>	Современные проблемы оценки уровня профессиональной компетенции в агропромышленном комплексе РФ	299
<i>Воейкова К.В.</i>	Современные принципы, подходы и методы формирования и развития профессиональных компетенций	301
СЕССИЯ 5. Информационные технологии как средство формирования профессиональных компетенций выпускника		
<i>Ахметзянов Л.М., Грачева Г.В., Дудошников П.В., Гурова К.С., Слепцова А.И., Тюленев О.А.</i>	Опыт применения общекультурных компетенций в учебном процессе	306
<i>Матвеев Г.А.</i>	Применение программы Excel в целях обучения студентов и учета задолженности	310
<i>Винокуров Н.В.</i>	Инновационные технологии по формированию профессиональных компетенций обучающихся	314
Рекомендации участников конференции		322

ПРИВЕТСТВИЯ

*Швецова Людмила Ивановна,
Президент Общества «Знание» России,
заместитель Председателя
Государственной Думы Федерального
Собрания Российской Федерации,
г.Москва*

Дорогие друзья!

Сердечно приветствую вас на столь представительном международном форуме от имени крупнейшей общественной просветительской организации нашей страны - Общества «Знание» России.

Ваша конференция посвящена чрезвычайно важной и актуальной проблематике. Молодежь – одна из самых многочисленных и активных групп в любой стране. Сегодня необходимо делать все возможное для повышения социальной мобильности молодежи, раскрытия ее творческого и интеллектуального потенциала – это одно из главных условий эффективного и стабильного развития всех государств.

Исключительно важно, чтобы молодежь была креативной, образованной, профессиональной. Но не менее важно, чтобы ее профессиональная компетентность адекватно оценивалась на рынке труда. Считаю принципиально значимым, что столь непростые вопросы на вашем форуме совместно обсуждают представители власти, государственных и негосударственных вузов, общественных объединений, студенческого сообщества.

Уверена, что в ходе форума состоится обстоятельная и плодотворная дискуссия, а предложения и рекомендации, принятые по ее итогам, помогут реализовать перспективные проекты и значимые гражданские инициативы.

Желаю всем участникам конференции, проходящей на гостеприимной, древней и всегда молодой Курской земле, крепкого здоровья, неиссякаемой жизненной энергии, успешной работы и всего самого доброго!

*Кузьминов Ярослав Иванович,
Председатель Комиссии по развитию
образования Общественной палаты
Российской Федерации, ректор НИУ
«Высшая школа экономики», г. Москва*

Участникам и организаторам
XIII международной научно-практической конференции
«Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших
учебных заведений и их оценка на рынках труда»

Уважаемые коллеги!

От имени Комиссии Общественной палаты Российской Федерации по развитию образования поздравляю вас с началом работы XIII международной научно-практической конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда»!

Конференция, проводимая Курским институтом менеджмента, экономики и бизнеса уже не первый год, стала хорошей традицией по обсуждению актуальных вопросов образования.

Сегодняшняя тема компетенций и навыков студентов и выпускников напрямую связана с тем будущим, которое мы проектируем на несколько поколений вперёд. Задавая сегодня планки компетенций в университетах, мы задаем рамки той экономики, которая ожидает нас в ближайшие десятилетия. Наличие или отсутствие компетенций у выпускников являются важным показателем эффективности образования, насколько учебные заведения отвечают ожиданиям и запросам рынка труда и общества в целом.

Крайне существенно поддерживать и стимулировать возникший диалог между представителями государственной власти, образовательными организациями и рынком труда в рамках одной площадки, посвященной формированию и оценке компетенций студентов и выпускников. Важно, что такие площадки возникают в регионах России и собирают широкий круг профессионалов в данной сфере.

Желаю вам плодотворной и успешной работы на конференции по обсуждению компетенций будущего!

*Огорокова Галина Павловна,
ректор ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»,
член Комиссии по развитию образования
Общественной палаты России, вице-
президент Общества «Знание» России,
кандидат экономических наук, доцент, г.Курск*

Уважаемые участники конференции!

По поручению Учёного совета Курского института менеджмента, экономики и бизнеса сердечно приветствуем вас в стенах нашего Дома и выражаем уверенность, что конференция окажется плодотворной. Основной состав участников XIII международной научно-практической конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда» - профессорско-преподавательский состав вузов, аспиранты, магистранты, студенты, руководители бизнес-структур, представители общественных объединений работодателей и торгово-промышленной палаты, руководители органов государственной и местной власти, руководители ассоциации негосударственных вузов России, представители молодёжных объединений, ассоциаций выпускников из пяти стран: России, Беларуси, Германии, Португалии, Украины.

Задачи конференции состоят в определении оценки востребованности профессиональных компетенций студентов и выпускников высших учебных заведений на рынках труда, анализе соответствия профессиональных компетенций выпускников вузов потребностям рынков труда как ключевой проблеме среднесрочного и долгосрочного развития российской высшей школы. Заранее благодарим зарубежных участников за представление опыта оценки качества высшего образования в своих странах.

Приглашаем обсудить критерии общественной оценки деятельности негосударственных вузов и перспективы их развития, высказать точки зрения по изучению спроса на профессиональные компетенции выпускников вузов со стороны работодателей.

Состав участников конференции, докладчиков позволит расширить изучение проблемы профессиональных компетенций выпускников высшей школы.

Идеи конференции планируется развить в обсуждении на заседаниях круглых столов и итоговой конференции в октябре т.г. Мы подведем итоги обсуждения темы по общественной оценке деятельности вузов, выработаем рекомендации и направим документы в соответствующие структуры управления высшим образованием.

*Ерохин Сергей Аркадьевич,
ректор Национальной академии
управления, доктор экономических
наук, профессор, г. Киев, Украина*

Глубокоуважаемая Галина Павловна!

Уважаемые участники конференции!

Сегодня высокая конкурентоспособность выпускников на рынке труда является одним из основных показателей успешной деятельности вузов. Залогом такой конкурентоспособности молодых специалистов может быть только высокое качество их подготовки.

Современная практика показала, что вузы, реагируя на требования рынка труда, должны прививать своим выпускникам способность самостоятельно решать организационные, экономические и управленческие проблемы, готовить специалистов, знающих и умеющих применять как новые технологии, так и умело использовать все передовое, что наработано учёными и практиками в различных отраслях и сферах общественной деятельности.

Уверен, что вопросы, обсуждаемые на конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда», помогут её участникам выработать реальные предложения, направленные на подготовку профессионально мобильных, конкурентоспособных, востребованных на рынке труда молодых квалифицированных специалистов, способных к эффективной работе на уровне требований, и успешных в жизни.

Желаю успеха всем участникам международной конференции, откровенного, делового разговора, который бы оказал положительное влияние на решение поставленных задач.

Кобзев Валерий Викторович,
Федеральный инспектор
в Курской области

Уважаемые коллеги!

Сегодня креативный класс становится локомотивом экономического развития России. Креативность формируется в высших учебных заведениях, представителями которых являетесь вы, участники XIII международной научно-практической конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений».

Рынок труда предъявляет растущий спрос на креативность, на умение решать нестандартные практические задачи в условиях конкурентной среды. Я уверен, что сегодняшний и завтрашний мозговой штурм позволит найти новые подходы к решению проблемы формирования востребованных профессиональных компетенций. Именно совместная деятельность работодателей, научных сотрудников, студентов, преподавателей, представителей общественности может дать видение конкурентоспособного специалиста XXI века.

Желаю вам успешной работы, интересных докладов, плодотворных дискуссий на сессиях, качественных научных публикаций. Занятия наукой - это интересно и познавательно, а практическое приложение полученных научных результатов принесет пользу не только вам, но всему российскому обществу.

*Малахов Сергей Николаевич,
председатель комитета по труду и
занятости населения Курской области,
г.Курск*

Уважаемые организаторы, участники и гости конференции!

Разрешите от имени Губернатора Курской области А.Н.Михайлова и Администрации Курской области приветствовать вас и пожелать успешной и плодотворной работы.

Убежден, что вопросы, которые предстоит обсудить на конференции, имеют исключительно важное значение для современного развития и будущего России. Интересные дискуссии и конструктивный обмен мнениями в рамках Международной конференции будут способствовать формированию нового качества профессиональной подготовки студентов высших учебных заведений.

В современных условиях социально-экономических и технологических изменений необходимо создание гибкой непрерывной модели профессиональной подготовки, которая признавалась бы как системой профессионального образования, так и потребностями изменяющегося рынка труда.

Одним из важнейших этапов в становлении специалиста является переход из учебно-профессиональной деятельности к деятельности профессиональной. Этот переход знаменует факт первого трудоустройства, получения первого профессионального опыта. Важно, чтобы выпускники ВУЗов были востребованы на рынке труда, и для этого необходимо наделять их не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и практическими умениями, достаточными для достойного позиционирования себя в мире вакансий как квалифицированного специалиста.

Органы службы занятости Курской области являются одним из каналов трудоустройства молодежи по созданию благоприятных условий для интеграции этой категории граждан на рынке труда, адаптации ее к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижению социальной напряженности в молодежной среде региона.

За содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости Курской области в 2012 году обратилось почти 16 тысяч граждан от 14 до 29 лет. В их числе 912 выпускников учреждений профессионального образования 2011-2012 годов выпуска, 41% из которых выпускники учреждений начального, 26% - среднего, 33% - высшего профессионального образования. В ярмарках вакансий и учебных рабочих мест приняли участие 5265 граждан в возрасте от 16 до 29 лет, 30% из которых впоследствии были трудоустроены на постоянные и временные рабочие места.

Желаю всем участникам интересных дискуссий, конкретных предложений, новых встреч и деловых контактов!

*Овчаров Николай Иванович,
Глава Администрации города Курска*

Сердечно приветствую участников конференции
в нашем древнем городе!

В прошлом году город воинской славы Курск отметил 980 лет. В его историю вписано много героических страниц, но он известен не только ратными подвигами. Курск – крупный промышленный центр Центрального Черноземья с развитой инфраструктурой.

Наш город хорошеет год от года. Строятся новые микрорайоны, школы, детские сады, спортивные комплексы и медицинские учреждения. Создаются новые рабочие места. И конечно, в этой работе наша главная опора - молодые, грамотные, энергичные люди.

Ежегодно трудовые коллективы города пополняются сотнями молодых специалистов, прошедших обучение в ВУЗах. И не зря девизом древнего города стали слова «Город, устремленный в будущее».

Тема сегодняшней конференции очень актуальна и многогранна.

Желаю плодотворного обсуждения, поиска интересных решений и гостям хороших впечатлений от пребывания в нашем городе.

*Свиридов Борис Николаевич,
депутат Курского городского
собрания, генеральный директор
ООО «Консул», г.Курск*

Уважаемые участники конференции!

Тема конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда», актуальна и заслуживает глубокого изучения с учетом современных особенностей рынка труда.

Современному молодому специалисту для успешной работы, не хватает, прежде всего, общеделовой компетенции: желания трудиться, внимательно и добросовестно относиться к делу, стремиться достичь реального результата, при этом адекватно оценивая собственные способности и их стоимость на рынке труда. К сожалению, работодатели чаще сталкиваются с обратным – большими амбициями и требованиями высокой оплаты на фоне безответственности и отсутствия опыта.

Реже наблюдается нехватка общих компетенций: воспитанности, умения вести себя, доброжелательности в общении, умения подобрать внешний вид для различной обстановки. В большом дефиците находятся навыки целесообразной самоорганизации – пунктуальность, способность правильно распоряжаться своим временем, умение решать проблемы, умение ставить цели и достигать их.

Важно отметить, что вуз играет огромную роль в формировании следующего элемента личностной компетенции – умения вовремя мобилизоваться, учиться и переобучаться, адекватно воспринимать и анализировать информацию, выбрасывая из нее все не нужное и четко выделять необходимое.

В жизни и в работе эти качества часто помогают куда больше, чем профессиональные знания. Но есть и другие проблемы - после вуза на работе все «другое», и возникает расхождение между тем, как вчерашние студенты представляли себе работу, и какой она является на самом деле.

Во-первых, всегда надо вовремя приходить на работу и не уходить, пока рабочий день не закончился. Во-вторых, в вузе готовят специалистов с высшим образованием и, чаще всего, преподносят студентам мысль, что они будущие руководители. Но никто не поставит выпускника руководителем, так как он не обладает нужными знаниями и компетенциями. В-третьих, часто закончившие вуз (особенно «краснодипломники») полагают, что без труда разберутся со всеми тонкостями на работе. Но это не так, и сами выпускники, выйдя на работу, понимают это. Все это служит источником

стресса, заставляет начинающих специалистов робеть. Поэтому необходимо обладать способностью к продуктивному диалогу, управлять своими эмоциями, чувствами, поведением, уметь прогнозировать возможные напряженные межличностные отношения и уметь достойно выходить из ситуации конфликта, уметь выбирать оптимальный стиль общения в деловых ситуациях.

Можно выделить и другие личностные компетенции. Например, часто не хватает умения разделять личные и служебные дела, и человек, вместо того, чтобы заниматься делом, проявляет ненужные эмоции. Отсутствие этого умения, на мой взгляд, - прямой непрофессионализм.

Таким образом, можно сделать вывод, что отсутствие личностных компетенций напрямую влияет и на профессионализм. И наоборот, например, если слово «самосовершенствование» для человека не пустой звук, если человек ставит себе новые, мобилизующие задачи, то он неизбежно будет расти и в профессиональном плане. Хорошее образование здесь – сильное подспорье. Говорят, образование - это то, что у вас остается, когда все выученное в вузе уже забыто. Не стоит концентрироваться только на профессиональных компетенциях, стоит развивать себя как личность.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы, поиска путей самосовершенствования в личном и профессиональном плане!

*Сердюков Константин Георгиевич,
директор Харьковского института
финансов УГУФинТ, кандидат
экономических наук, доцент,
г.Харьков, Украина*

Уважаемые коллеги, гости и участники конференции, студенты,
будущие специалисты в сфере экономики и управления!

Выражаю большую благодарность ректорату Курского института менеджмента, экономики и бизнеса за приглашение, за то, что мы много лет плодотворно сотрудничаем в разных сферах деятельности. Особая благодарность за выбор темы XIII международной научно-практической конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда».

Почему сегодня нужно говорить об этом, почему формирование профессиональных компетенций так важно сегодня? Есть известная поговорка: «Сколько студента не учи, а он все равно...недоученный...». Сегодня это вполне понятно, потому, что жизнь во всех сферах народного хозяйства намного опережает консервативную систему образования. Значит, высшим учебным заведениям нужно пытаться догонять все те результаты, которые достигнуты во всех сферах общественной и экономической деятельности, внедряя новые учебные технологии и методики. Только такой подход ведет к росту конкурентных преимуществ вузов.

Сегодня здесь много студентов, выпускников и мы можем у них уточнить: что они испытывали при трудоустройстве на первое рабочее место? Конечно, страх, что не смогут подтвердить уровень знаний и квалификации, который получили в вузе. Следовательно, задача вуза – развеять этот страх, погрузить студента в ту среду, в которой он будет трудиться всю свою дальнейшую профессиональную жизнь. К сожалению, производственная практика не решает проблемы: студент приходит на производство всего на несколько недель и мало кто заинтересован в нем на практике, поскольку, как правило, студенты не возвращаются по завершении обучения в вузе на это предприятие, т.е. нет смысла погружать студента в профессиональную среду, нет смысла учить его тонкостям дела. Думаю, и в России и в Украине эта ситуация одинакова. Значит, в лучшем случае, студент получит материалы, которые потом будет использовать для написания курсовой или дипломной работы. И если вы думаете, что на Западе эта проблема решена, то это просто иллюзия.

Следовательно, те высшие учебные заведения, которые смогут сегодня решить вопрос формирования востребованных профессиональных компетенций студентов и выпускников окажутся более

конкурентоспособными в будущем. И я надеюсь, что таким вузами будет и Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса и Харьковский институт финансов Украинского государственного университета финансов и международной торговли. Мы будем обмениваться опытом в этом направлении, решать проблему с учетом опыта друг друга, что позволит нам быть конкурентоспособными на очень жестком рынке образовательных услуг.

Желаю всем участникам конференции успешной работы!

*Цыбовский Виктор Леонидович,
ректор ЧУО «Институт
предпринимательской деятельности»,
г.Минск, Беларусь*

Глубокоуважаемая Галина Павловна!

Уважаемые организаторы, участники и гости
международной научно-практической конференции!

От имени коллектива Института предпринимательской деятельности и от себя лично благодарю Вас за приглашение принять участие в работе конференции. Мне приятно отметить, что между нашими вузами сложились партнерские отношения, закрепленные двусторонними соглашениями.

Тема сегодняшней конференции является очень актуальной.

В настоящее время крайне не хватает специалистов, для которых характерно стремление и способность к высокому качеству, эффективности своей деятельности, умеющих ставить и решать задачи, способных убеждать и увлекать других своими идеями. Поэтому необходимо значительно модернизировать парадигму высшего образования: обучать не только конкретной профессии, но и вооружить нашу молодежь психологией лидерства, умением достигать поставленных целей, что является основой их профессиональной компетенции и успеха.

Чтобы быть конкурентоспособным и востребованным в любых социально-экономических условиях, испытывать удовлетворение различными сторонами своей жизни, кроме базового образования, необходимо непрерывное образование, что является процессом, длящимся всю жизнь, так как получение образования не заканчивается с получением диплома.

Главным признаком квалификации профессионала, становится его готовность к реальной трудовой деятельности, к демонстрации на практике тех знаний и умений, владение которыми обозначается понятием профессионализм.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы, творческой результативной дискуссии и установления новых партнерских, дружеских контактов. Новых идей, свершений, неиссякаемой энергии и процветания Вам, Галина Павловна, и Вашему институту!

*Ягерь Александр Францевич,
Председатель Курского областного
Союза предпринимателей,
Председатель Совета Директоров
ООО «Курский завод Аккумулятор»,
г.Курск*

Уважаемые участники конференции!

Считаю выбор темы и проблематики XIII международной научно-практической конференции «Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда» правильным и актуальным. Проблема формирования компетенций, на которую указывает конференция, существует не только в России, Украине, Беларуси, но и во всем мире.

Уровень профессиональной компетенции становится определяющим по многим специальностям, и, безусловно, связан с процессами формирования спроса и предложения на рынке труда. Считается, что сегодня есть перепроизводство молодых специалистов по ряду специальностей, но при этом хороших специалистов не хватает. Надо готовить людей, которые имеют «проектное мышление», готовы прийти в любую сферу – производство, управление, сферу услуг – со своими предложениями по совершенствованию процессов, методик работы, технологий.

Работодатели требуют сегодня от молодых людей – выпускников вузов наличие опыта работы 3-5-7 лет. А где этот опыт взять? Считаем, что молодым специалистам, только закончившим вузы, надо помогать приобретать необходимый практический опыт работы, и на этой основе можно развивать профессиональные и личностные компетенции выпускников. Невозможно после института знать все практические аспекты будущей деятельности, такие знания и навыки формируются только в процессе практической трудовой деятельности. И в этом, конечно, связи бизнеса и высшего образования необходимо развивать и совершенствовать.

Желаю участникам конференции, молодым специалистам и студентам вузов добиться успеха в профессиональной деятельности, не бояться неудач, искать пути самосовершенствования!

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ И ВЫСТУПЛЕНИЯ

*Alfredo Soeiro,
PhD, Associate Professor of University of
Porto, Portugal, member of the Steering
Committee of EUCEN, avsoeiro@fe.up.pt*

WHY EQF AND THE FUTURE OF EQF

I have chosen this title since it is important to understand the reasons why I think EQF was created and what I think will its future. Most of the presented information is from the European Commission official documents.

In the acronym EQF the meaning is clear for first word, European, but for Qualification and Framework there is a need to clarify. Qualification is a title that makes a professional eligible for a duty, position or function. Framework means a structure that supports the qualification of professionals.

The official definition of the EQF is that it is a translation device for comparing qualifications between countries. It tries to help solving issues like a senior nurse in Holland that wants to be qualified as a senior nurse in France. The education and training received in Holland may not be similar with what is done in France but the competences may be identical. EQF has levels 1 to 8 where level 1 is for a qualification corresponding to basic training and level 8 corresponds to a qualification arising from doctoral degree.

EQF intends to create a fair system for individuals, for companies and for society in general.

For example, a professional of a certain national level in Sweden can be considered a professional at another national level in Ireland because these two different national levels have the same type of competences in EQF. In this case EQF works as a bridge between the two different national qualification schemes: Swedish and Irish. The EQF level is independent of the levels in each of the countries and has a EQF level of, for example, 4.

The eight levels of the EQF are composed by three groups of competences: knowledge, skills and attitudes. These are described in general so these can be applied to any professional sector. Generally, the academic programs address knowledge but the EQF aims at other types of competences like skills and attitudes. In a brief manner, skills can be defined at what the professional “can do” and attitudes what the professional “will do” in certain situations. The concept is that a professional has several types of competences that EQF distributed by three groups.

The expected beneficiaries of the application of EQF are the professionals as individuals, the employers and social partners of the different professional sectors and the education and training systems. Individuals will benefit when moving around Europe. Employers and social partners will use EQF to recognise qualified candidates for an employment. The education and training systems will benefit especially for the continuing education and for the professional development courses that provided competences outside the formal degree programs.

The future of EQF is that it will be used by several professional sectors to link their national qualifications with the EQF. This will allow that a professional qualified in the home country will also be automatically qualified in any other country at an equivalent level. The EQF will be a translator of qualifications in each professional sector (Safety, Engineering, Hairdresser, Cooking, Health, Aviation, etc.).

Speaking, for instance, about the Safety sector, level 5 is a senior technician in Safety. According to EQF in the Safety sector two of the required attitudes to be a technician in the countries adopting EQF are to develop plans for Safety training and to define responsibilities for own Safety staff. There are other attitudes, knowledge and skills that qualify a professional to be at level 5 of the EQF but these two are examples. This is a small example of what sectors will do in the future to allow European professionals to qualify in any country since this has already been done in the European project EUSAFE.

*Альфредо Саэро,
доктор наук, доцент,
Университет г.Порту, Португалия,
член Координационного комитета
Европейской ассоциации непрерывного
образования, avsoeiro@fe.up.pt*

ЕВРОПЕЙСКАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ЦЕЛИ СОЗДАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Я выбрал эту тему потому, что, по моему мнению, важно понимать, зачем нужна Европейская система квалификаций и каковы её перспективы. Большая часть информации, которая будет здесь представлена, взята из официальных документов Европейской Комиссии.

В аббревиатуре EQF, расшифровывающейся как EuropeanQualificationsFramework – Европейская система квалификаций, – понятно значение только первого слова – Европейская. Значения же двух других следует пояснить. Квалификация – это звание, обладание которым даёт возможность профессионалу занимать какую-то должность и выполнять

какие-то обязанности и функции. Система – это структура, в которую входит квалификация профессионалов.

Официально Европейская система квалификаций определяется как методика сравнения квалификаций разных стран. Она предназначена для решения проблемы получения квалификации, например, старшей медсестры во Франции старшей медсестрой, получившей свою квалификацию в Голландии. Образование и практический опыт, получаемые в Голландии, могут не совпадать с приобретаемыми во Франции, но компетенции могут быть идентичными. Европейская система квалификаций включает уровни с 1-ого по 8-ой, где 1-ый соответствует начальному профессиональному образованию, а 8-ой – квалификации доктора наук.

Предполагается создание честной системы для индивидов, компаний и для общества в целом.

Например, профессионал, обладающий определённой квалификацией по Шведской национальной системе квалификаций, может быть признан квалифицированным профессионалом другого уровня в Ирландии, в силу того что эти два разных уровня национальных систем квалификации предполагают одинаковые компетенции по Европейской системе. В этом случае Европейская система квалификаций работает как мост между двумя различными национальными схемами: шведской и ирландской. Уровень Европейской системы независим от уровней национальных систем, и квалификация профессионала соответствует, например, 4-ому уровню Европейской системы квалификаций.

Каждый из 8 уровней Европейской квалификационной системы предполагает три группы компетенций: знания, умения и установки. Они описаны в общем с тем, чтобы их можно было применить к любой профессиональной области. Академические программы обычно предполагают только знания, а Европейская система квалификаций нацелена на такие компетенции, как умения и установки. Если кратко, то умения можно определить как то, что профессионал умеет делать, а установки – это то, что он будет делать в определённых ситуациях. Концепция Европейской системы квалификаций заключается в том, что любой профессионал обладает несколькими видами компетенций, которые эта система и разделила на три группы.

Ожидается, что применение Европейской системы квалификаций будет выгодно профессионалам, а именно: индивидам, работодателям и социальным партнёрам в различных профессиональных отраслях, а также системам образования и обучения. Индивиды смогут переезжать по Европе. Работодатели и социальные партнёры в различных профессиональных отраслях смогут использовать систему для приёма квалифицированных кандидатов на работу. Образовательные и обучающие системы получат вклад в развитие непрерывного образования и профессиональных курсов, которые формировали компетенции без присвоения официальных степеней.

Перспективность Европейской квалификационной системы заключается в том, что она будет применяться в профессиональных сферах для установления соответствия между ней и национальными квалификациями. Это позволит квалифицированному в своей стране профессионалу автоматически быть квалифицированным на соответствующем уровне в любой другой стране. Европейская система квалификаций будет передатчиком квалификаций в каждой профессиональной области (инженерной безопасности, машиностроении, парикмахерском деле, кулинарии, здравоохранении, авиации и т.д. и т.п.).

Например, в области инженерной безопасности 5-ому уровню соответствует квалификация старшего техника по безопасности. Согласно Европейской системе квалификаций, чтобы стать техником в этой области в странах, поддерживающих эту систему, необходимо, к примеру, уметь разрабатывать планы тренингов по технике безопасности и должностные инструкции для персонала. Для получения квалификации 5-ого уровня требуются, безусловно, и другие знания, умения и навыки, помимо названных двух. Это маленькая иллюстрация того, что будет сделано в будущем в профессиональных отраслях, чтобы позволить европейским профессионалам быть квалифицированными в любой стране так, как это уже сделано в рамках Проекта евробезопасности (EUSAFE).

*Худокормов Николай Николаевич,
кандидат технических наук, директор
НПК ЗАО «Ресурсосберегающие и
экологические системы», г. Курск*

**ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА
В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ
ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

*Безграмотность и невежество в стране-
путь к революции.
Преподаватель, доведенный до отчаяния-
наставник будущих революционеров.
Невежество специалиста – путь
к уничтожению и банкротству государства.*

Сегодня экономику России нельзя отделить от мировой экономики. Процессы, происходящие в экономике любой страны сходны по многим признакам [1, 2, 3].

Если государство представить как сложную развивающуюся систему, состоящую из различных подсистем, соединенных между собой различными устойчивыми связями, то четко можно сказать, что образование занимает место одной из основных и основополагающих подсистем. Провозглашенный курс на создание в нашей России экономики, которая базируется на знаниях, не может быть построена без создания эффективной системы образования, должна быть гибкой и отвечать современным экономическим реалиям (инновационное развитие).

Сегодня невозможно создать крепкую, развивающуюся экономику не создав систему, основанную на образовании и культуре.

Исторический анализ развития общества доказал, что образование, его роль для развития государства, развития личности и роста экономики является основополагающим и диктуется потребностью в развитии общества государства и экономики. Это хорошо понимали князья Древней Руси, хорошо было понято в эпоху возрождения в Англии при Генрихе VIII.

Обобщение необходимости качественного образования как основополагающего фактора, показано на рисунке 1. Государство как социальная система держится на очень сильной экономике в основе, которой лежит образование, культура и как необходимое следствие развитие интеллектуального капитала и соответственно, как составная часть его - развитие личностного капитала. За счет данных основ создается определенная система мышления, способствующая развитию социальных систем государства и его экономических основ.



Рис. 1. Система основ инновационного развития экономики государства.

Необходимость дальнейшего развития экономики невозможно без развития науки. Далее идет развитие экономических и юридических основ государства. И самое последнее, что является необходимым условием – это развитие технологий и технологических систем. Только при наличии показанной выше дорожной карты возможно устойчивое развитие сегодняшней экономики России и самого государства в целом как сильного. Основа основ любого экономического развития это качество образования, причем все должно быть в системе, элементы которой находятся во взаимосвязи между собой, и никакой элемент не может отдельно существовать.

Объединяющим фактором или движущей силой является потребность в развитии при желании создания инноваций и развитие инновационного бизнеса.

Сложность сегодняшней экономической ситуации в России очень серьезно сказывается на российском образовании и, следовательно, на подготовке молодых специалистов. Рыночные механизмы дают ясно понять, что молодые специалисты, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают особые трудности в адаптации к рынку труда и в трудоустройстве [4, 5, 6, 7].



Рис. 2. Результаты опроса населения (20-25 лет) значимости проблемы.

Проведенный опрос среди молодежи в возрасте 20-25 лет показал, что на самом первом месте по значимости проблем – проблема найти работу (4, Рис.1)

В условиях динамизма рыночных отношений профессиональная подготовка не может гарантировать выпускнику рабочее место не только в течение всей жизни, но и на ближайшее время. Большому числу молодых людей приходится переучиваться, приобретать новую профессию. В настоящее время сфера труда и потребности в кадрах и сфера подготовки кадров идут в разных направлениях. В последние десятилетия содержание всех профессий претерпели изменения. Ряд профессий оказались невостребованными, появилось много новых. Эти изменения вызваны рядом причин: падением спроса на неквалифицированный труд, потребностью в новом знании и новом содержании обучения, внедрением автоматизированных систем управления производственными процессами, размыванием границ между профессиями и т.д. Сегодня для эффективной профессиональной и личностной самореализации требуются не только профессиональные, но и социальные, экономические, коммуникативные компетенции, компетенции в области информационных и коммуникационных технологий, которые сопровождают практически все виды профессиональной деятельности. Следствием этих преобразований становится необходимость для системы профессионального образования следовать за изменениями в сфере труда, реагировать на экономическую ситуацию в стране, структуру рынка труда, спрос на новые компетенции. Все это требует существенного повышения степени гибкости системы профессионального образования, создания принципиально новых форм взаимодействия с рынком труда, работодателями (социальными партнерами), чтобы они активно участвовали в ее развитии.

При создании эффективной системы образования нужно учитывать, что экономическое пространство не постоянно, а развивается и имеет сегодня следующие свойства [4, 5, 6, 8]:

- мир вступил в новое столетие с новой экономикой, основой которой принято считать процессы макроэкономической глобализации и бурного развития информационных технологий. Новая экономика, базирующаяся на информационно-технологических технологиях бросила вызов классической экономической теории;

- социальное процветание развитых стран мира во все большей мере базируется на росте качества человеческого интеллектуального потенциала, что объективно вызвано неудержимым информационно-технологическим прогрессом;

- в развитых странах приоритет накопления и повышения качества человеческого капитала превратился в главную цель инвестиционной политики и накопления национального богатства в целом;

- мировая экономика характеризуется расточительным расходом в производстве основных видов сырьевых и топливных ресурсов, что все быстрее приближает мировое сообщество к полному исчерпанию природных ресурсов, в первую очередь топливно-энергетических;

- в мире нарастают экологические и техногенные катастрофы, обусловленные масштабным применением в производстве технологических технологий и «грязных» видов топлива на массовых видах транспорта;

- сегодня происходит глобализация мировой экономической системы;

- усиление конкуренции на разных ступенях экономической системы;

- становление новых комбинаций получения прибыли;

- индивидум становится частью экономической системы, причем наиболее активной;

- трансформация частной собственности в индивидуальную собственность;

- культура больше приобретает более некую семейную ценность;

- формирование групп населения по уровню культуры и образования.

Сегодня в России четко поставлена цель – создание сильной устойчивой экономики, которая базируется на знаниях. Стратегия – создание системы инновационных технологий и решений за счет развития экономики знаний.

К сожалению, в российской экономике сегодня преобладают отрицательные тенденции, которые можно обобщить по следующим проблемам:

- отсутствие системы реального инновационного развития;

- отсутствие реальной системы стимулирования использования результатов научных исследований в экономике России;

- нет запроса отечественной промышленности на научные исследования и использования данных результатов исследования в практических целях;

- полное отсутствие развивающейся устойчивой системы – ОБРАЗОВАНИЕ – НАУКА – ПРОИЗВОДСТВО.

Данные свойства экономического пространства выдвигают определенные требования к развитию экономики и принципам работы малым инновационным предприятиям.

Основа деятельности предприятия малого инновационного бизнеса не отличается от обычных предприятий малого и среднего бизнеса. Отличительной особенностью данных предприятий является специфика организации труда в предприятиях малого инновационного бизнеса. Основой работы данных предприятий является использование результатов научных исследований или как принято сейчас называть – коммерциализация научных исследований и их результатов.

Основная задача работы инновационного предприятия это создание таких производственных отношений, которые способствуют:

- преумножению ресурсов, которые представляют интерес для извлечения дополнительной прибыли;

- у каждого бизнес – направления должен быть свой набор ключевых ресурсов, которые необходимо контролировать, защищать и использовать в первую очередь;

- каждое инновационное предприятие базируется на системе интеллектуальных ресурсов.

Специфику организации научного труда в инновационных предприятиях определяют следующие особенности:

- выявление наиболее перспективных направлений проведения инновационной технической политики;

- маркетинговые исследования существующей технической задачи;

- научные исследования на стадии решения технической проблемы;

- решение технической проблемы с учетом экономических факторов экономической системы;

- разработка опытного образца для проведения реальных исследований на реальном объекте инновации;

- уточнение технических и экономических характеристик разработанного объекта инновации;

- вывод объекта инновации в серии для решения проблемы, обнаруженной при проведении маркетинговых исследований существующей технической задачи.

Дополнительные риски, которые при этом возникают при следующих обстоятельствах [9]:

- вероятностный характер результатов исследования (результат может превысить ожидания, но может дать и ничтожный результат); во многом это зависит от личности исследователя;

- уникальность исследования не позволяет применять многие универсальные или типовые методы;

- сложность и комплексность исследования, повышающие требования к научным работникам и создающие дополнительные трудности, особенно для экономического аспекта исследования;

- как следствие, возрастающая масштабность и трудоемкость исследований и определяемая этим длительность их выполнения.

При работе инновационного предприятия возможен высокий риск получения отрицательного результата, творческий характер деятельности, невозможно жестко планировать процесс достижения нужного результата.

Степень риска работы малого инновационного предприятия тем ниже, чем больше инновационных предложений может предложить малое инновационное предприятие.

Сегодня одним из наиболее высокотехнологичных бизнесов, который является локомотивом развития экономики любой страны является инновационный бизнес, а предприятия, построенные на данном принципе бизнеса, являются предприятиями второго рода.

Данные свойства экономического пространства выдвигают определенные требования к индивиду, именно к образу мышления.

Сегодня на формирование образа мышления оказывают множество как внутренних, так и внешних факторов. По законам рыночных отношений компании необходимо обязательное устойчивое развитие и принципы для стимулирования усилий каждого сотрудника [10]:

1. дух сервиса;
2. дух справедливости;
3. дух гармонии и сотрудничества
4. дух стремления к прогрессу;
5. дух учтивости и смирения;
6. дух следования законам природы;
7. дух благодарности.

В таблице 1 представлены отличительные особенности работы специалистов в индустриальной компании и компании малого инновационного бизнеса [11, 12].

Таблица 1. Сравнительные особенности работы специалистов в обычных компаниях индустриального производства и компаниях малого инновационного бизнеса

Индустриальное производство	Компания малого инновационного бизнеса
1	2
Развитие специалиста происходит само-собой и не влияет на экономическую устойчивость организации	Процесс развития специалиста встроен в организацию. Чем выше развивается каждый специалист, тем в экономическом плане организация сильнее
Развитие означает обучение	Развитие означает в первую очередь сложную интересную работу, коучинг, оценку и наставничество
Способные специалисты принадлежат подразделению: специалисты не переходят из одного подразделения в другое	Специалисты динамичны внутри компании, легко передвигаются внутри компании.
В развитии нуждаются только нерезультативные сотрудники	Все сотрудники компании нуждаются в постоянном совершенствовании, развитии, коучинге
Отсутствие наставничества	Наставника имеет каждый перспективный сотрудник. Преимственность специалистов
Постоянная и неизменная структура организации и система управления	Организационная структура способствует развитию
Ротация кадров по возрасту	Создаются условия для профессионального роста в компании при ее развитии. Развитие компании связано с развитием новых проектов
Слабая активность при решении неординарных задач	Сознательная возможность предоставления необходимости проявления специалистов при решении неординарных задач
Процесс назначения специалиста нацелен на выполнения задач производства	Процесс назначения нацелен на развитие компании
Обучаемость носит малосистемный характер	Высокий уровень обучаемости организации и расширения системы знаний за счет децентрализации и влияния большого числа центров знаний
Статус работника определяется его должностью и полномочиями	Статус работника зависит от его знаний, умений и навыков
Решения менеджера основаны на правилах и процедурах	Решения менеджера диктуются видением и оценкой ситуации.

Работник лишен права принимать полностью самостоятельные решения, он является преимущественно исполнителем	Работник имеет право на принятие решения в пределах его полномочий
Разногласия не допускаются, конфликты рассматриваются как деструктивные процессы	Отношения в организации не носят формального характера, допускаются разногласия во мнениях, дискуссии
Менеджеры рассматривают работников как подчиненных исполнителей	Менеджеры рассматривают работников как партнеров
Кооперация между работниками из разных подразделений исключена или крайне затруднена	Внимание уделяется взаимоотношениям в группе, повсеместно укрепляется дух кооперации и сотрудничества
Господствует «туннельное видение», из-за недостатка информации работники не в состоянии представить картину в целом	Цели и задачи организации и ее подразделений обсуждаются на всех уровнях
Значительная часть информации засекречена или недоступна по иным причинам, поэтому работники стараются получить ее по неформальным каналам	Коммуникация развивается во всех формах, как между подразделениями организации, так и между ее членами

Из сравнительной таблицы следует, что весь двадцатый век обучение и воспитание индивидуумов было направлено на создание дисциплинированного исполнителя, владеющий разным уровнем образования.

Организации малого инновационного бизнеса активизируют свою деятельность главным образом за счет коллективной активности групп, которые, в свою очередь, активизируют отдельных сотрудников, обеспечивая высокий уровень инновационной активности на базе системы знаний [5, 6, 13], активизируя знания и внося серьезный вклад в развитие экономики знания.

Чем выше образовательный уровень работников, тем крепче организация и в этой организации цель развития личностного капитала и развитие организации взаимосвязаны (таблица 1).

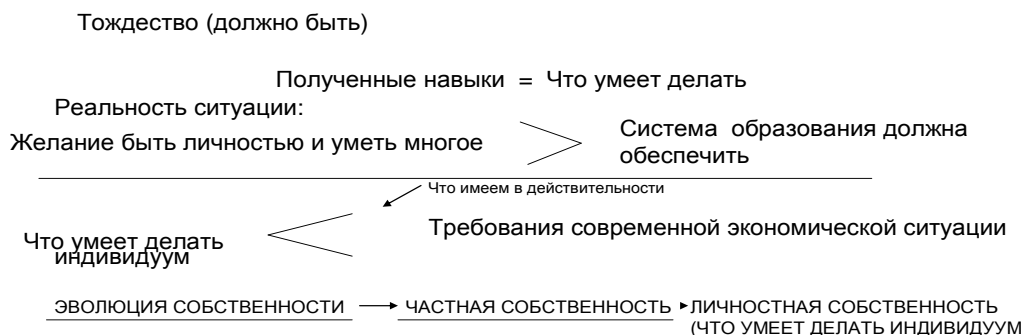
Малый инновационный бизнес создает объективные условия эффективного использования системы знания, потенциала сотрудников, создает условия для развития личностного капитала каждого сотрудника. Данная отличительная особенность малого инновационного бизнеса позволяет быть более конкурентноспособным в современных экономических условиях [13].

Следствия развития отечественных инноваций напрямую способствует развитию национальной конкурентоспособности [14].

К сожалению, сегодня существует много объективных и субъективных причин, почему в нашей России образование не соответствует требованиям инновационной экономики.

В любых условиях навыки специалисты должны соответствовать требованиям, при которых выполняется тождество: полученные навыки индивидуума = что умеет делать индивидуум.

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИТУАЦИИ



причины: Отсутствие причинно-следственной связи в системе
 ВУЗ → ЭКОНОМИКА → РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ
 ВУЗ → ПОТРЕБНОСТЬ ЭКОНОМИКИ → СПЕЦИАЛИСТЫ
 НАРУШЕНА ПРИЕМСТВЕННОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ
 НЕТ ЧЕТКОЙ СТРАТЕГИИ В РАЗВИТИИ ОБРАЗОВАНИЯ.
 СЕГОДНЯ НЕТ ЧЕТКОГО ПОНЯТИЯ – ДЛЯ ЧЕГО НУЖНО ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ.
 ОТСУТСТВИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ
 НЕТ ОТКРЫТОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ
 ОБРАЗОВАНИЯ

Прежде чем рассмотреть вопрос требований к специалистам необходимо понять, что существуют различия в зависимости от вида предпринимательской деятельности.

Таблица 2. Требования к специалистам

ИНДУСТРИАЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	ПРОИЗВОДСТВО, ОСНОВАННОЕ НА ИННОВАЦИЯХ
Исполнительность, основанная на «туннельном видении»	Разумная исполнительность, основанная на обширных знаниях
Ограниченность знаний данной областью работы или функцией инструкции	Наличие эрудиции в других областях знания
Принятие решения в рамках существующих незыблемых инструкций	Принятие решения с учетом минимальных рисков. Зависит от уровня знаний
Четкое выполнение своих обязанностей в рамках утвержденных вше инструкций	Самостоятельное планирование своей цели работы, исходя из поставленных задач свыше. Целевое ориентированное направление деятельности

Четкое выполнение инструкций утвержденных свыше	Согласование с руководством предприятия самостоятельно разработанных инструкций, в которых определены общие цели развития. Внесение изменений в инструкции и их согласование
При изменении технологии производства проходить переобучение. Способность к переобучению	Исходя из целей работы предприятия, предлагать технологии и решение задач, повышающих степень прибыли
Четко знать свою технологию работы	Четко знать свою технологию работы. Знать основы инновационной экономики для усовершенствования данной технологии и ее совершенствования
Дисциплина	Способности дисциплина. Постоянное совершенствование в работе. Самообучаемость
Понятие целей своего участка	Понятие целей работы всего предприятия в целом и методом его совершенствования
Являться механизмом предприятия или технологии	Способность к действию

Сопоставление отличий малого инновационного бизнеса и требований к работе специалистов, а также собственный опыт позволяют определить наиболее общие требования для того, чтобы специалист смог сделать карьеру в малом инновационном предпринимательстве:

Коммуникативность и умение создать условия для решения проблемы
Умение работать в команде

Основное требование – умение поставить грамотно задачу и умение ее решить с минимальными рисками

Умение использовать информационные технологии

Умение самостоятельно развивать личностный капитал

Психологическая гибкость и подвижность в принятии решений

Широкий кругозор и компетентность во многих областях знаний (технические знания, экономические, знания психологии общения)

Необходим опыт разработок и ведения инновационных проектов

Наличие собственных разработок и участие в крупных проектах, при этом выявляется тенденция представления разработок при приеме на работу. Таким образом, компания выясняет потенциал и возможности молодого специалиста.

Базовое техническое образование

Умение обеспечивать организацию внедрения и сопровождения инновационных проектов

Наличие сертификатов приветствуется

Гибкость мышления

Умение работать с технической и экономической литературой, проводить патентный поиск, уметь анализировать техническую литературу и на основании анализа делать прогнозирование развитие техники

Умение генерировать идеи.

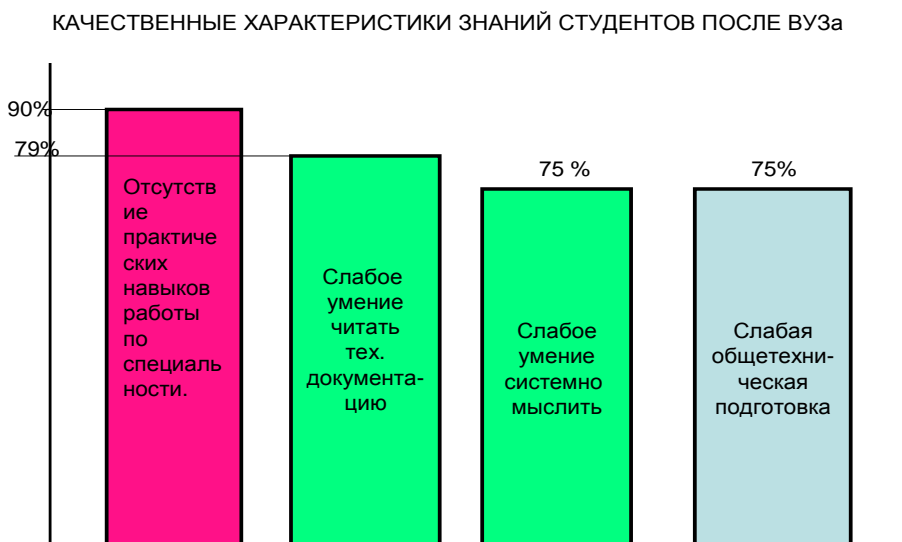


Рис. 3. Результаты анализа знаний выпускников технических ВУЗов.

Проведенный статистический анализ (проведен специалистами НПК ЗАО «Ресурсосберегающие и экологические системы»), показал слабую подготовку специалистов, которые закончили ВУЗы. В опросе участвовало около 1500 человек. Полученные показатели не утешительны – 90 % не владеют практическими навыками.

По результатам сказанного выше можно сделать следующие выводы:

1. Процессы в образовании и в экономике взаимосвязаны.
2. Основой развития любого государства, его экономики является образование и культура. Данный постулат доказан историческим развитием общества.
3. Малый инновационный бизнес создает основы системы инновационного развития экономики государства и предпосылки для развития экономики, основанной на знаниях.
4. Сегодня для решения проблемы развития малого инновационного бизнеса наряду с решением экономической и юридической составляющей необходимо воспитание специалистов с новым типом мышления, которое должно отвечать определенным требованиям: ориентированность, гибкость,

способность принимать неординарные решения, обучаемость, свобода мышления.

5. Сегодня важно воспитывать специалистов направленных не на создание дисциплинированного исполнителя, а на создание творческого дисциплинированного специалиста с широким кругозором.

6. Сегодня требования к специалистам выдвигаются с учетом устойчивого развития экономики государства. Основным принцип – специалист и работодатель совместно должны создать систему отношений необходимой деятельности для общества и получения совместной прибыли.

7. В сегодняшней экономике при подготовке специалистов нарушена преемственность.

8. Требования должны быть дифференцированы и зависят от задач, которые должен выполнять специалист на данном этапе развития предприятия.

Литература

1. Парадоксы экономического развития России XX-XXI/ вв. Красникова Е.В. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 327 с.
2. История экономических учений: учебное пособие/ А.В.Холопов – М.: Рид Групп, 2011. – 464с.
3. Кулишер И.М. История русского народного хозяйства. 3-е изд., стереотип. – Челябинск: Социум, 2008. – 743+XIV с.
4. Формирование у студентов мотивации к обучению в современных экономических условиях в России. Сб. Международная научно-практическая конференция – Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур. Материалы конференции. – Москва: Общественная палата Российской Федерации, 2012.-370 с.
5. О необходимости развития инновационного бизнеса в Курской области: история, проблемы и перспективы. Сб. Материалы Всероссийской научно-практической конференции – Настоящее и будущее регионов Центральной России. 21-22 мая 2009 г., г.Курск. Изд-во Курского государственного университета. 2009 г.
6. Перспективы развития малого инновационного предпринимательства в Курской области и его роль в создании конкурентной экономики региона. Сб. Актуальные вопросы развития инновационной деятельности// Материалы XV Международной научно-практической конференции.- Симферополь: Минэконом АРК. – 2010.- 252 с.
7. Акио Морита Сделано в Японии. История фирмы Сони: Пер. с англ./При участии Э.Рейнголда и М.Симомуры. Общ.ред и вступ. Ст. А.Ю. Юданова. – М.: Прогресс, 1993. – 413 с.
8. Новицкий Н.А. Инновационная экономика России: Теоритико-методологические основы и стратегические приоритеты.- М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 328 с.
9. Валдайцев С.В. Малое инновационное предпринимательство: учебное пособие/ С.В. Валдайцев, Н.Н.Молчанов, К. Пецольдт.- Москва: Проспект, 2013.-536 с.
10. Миссия бизнеса / Коносука Мацусита: Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 193
11. Война за таланты / Э.Майклз, Х. Хэндфилдс-Джонс, Э.Эксельрод: пер. с англ. Ю.Е.Карнилович.- 3-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009.-272 с.
12. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л.Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.- (Полный курс МВА).
13. Инновации как средство обеспечения конкурентноспособности организации / В.П.Медведев. – М.: Магистр, 2009. – 159 с.
14. Алексеенко В.В. Инновационные стратегии компаний как фактор национальной конкурентноспособности. Монография.- М.: Научная книга, 2006 – 136 с.

*Кликунов Николай Дмитриевич,
проректор по науке и инновационному
развитию, профессор Курского
института менеджмента, экономики и
бизнеса, к.э.н., г.Курск*

ПРЯМЫЕ И ВНЕШНИЕ ЭФФЕКТЫ ПРОЕКТА «ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ»: ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ

Прямые эффекты проекта высшее образование представляют собой разницу в чистой приведенной стоимости между потоком денежных средств, которые обеспечивает индивид инвестировавший время и финансовые ресурсы в получение высшего образования, и потоком денежных средств, которые получал бы тот же самый индивид, если бы он высшего образования не получал. Если следовать логике Алчиана [Алчиан], то затраты необходимо определять как изменение чистой ценности капитала за вычетом обязательств, обусловленное некоторой производственной операцией, а выгоды должны определяться с учетом продолжительности предполагаемого производства. Причем на отдачу от высшего образования как проекта будут влиять: уровень выпуска (output rate), предполагаемый полный объем (total volume) и плановые сроки поставки (delivery dates). Соотношение между данными переменными задается формулой:

$$V = \sum_T^{T+m} X(t)dt, \text{ где}$$

V – приведенная стоимость выгод от проекта «вложение в высшее образование»,

T – момент времени, в который проект «вложение в высшее образование» начинает давать отдачу,

m – период времени в течение которого происходит отдача от инвестиций в высшее образование,

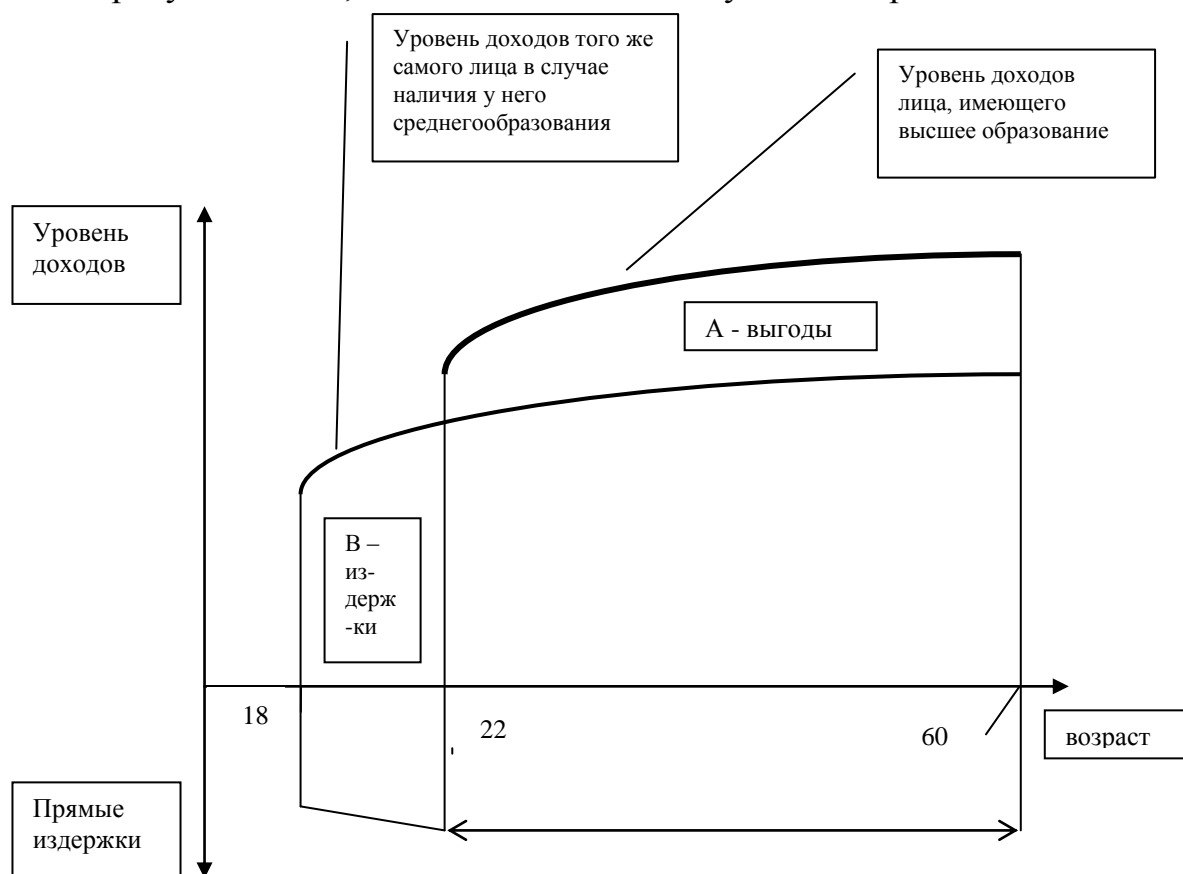
$X(t)$ – дисконтированная отдача от вложений в высшее образование в момент времени t .

Логика проектного мышления Армена Алчиана приводит к следующим выводам в отношении между сроками, издержками и чистыми выгодами от инвестиций в проект:

- Чем выше скорость с которой производится выпуск, тем выше стоимость затрат или потери в стоимости капитала
- Более низкая стоимость единицы продукции при большем общем объеме выпуска
- Чем больше временной интервал между решением производить продукцию и поставкой продукции, тем меньше ее стоимость

Эффективность вложений в образование должна рассчитываться с учетом временной отдачи от проекта, рисками и эффектом масштаба.

Для определения прямых выгод от вложений в высшее образование необходимо сопоставлять проект «отдача от индивида, получившего высшее образование» с проектом «тот же самый индивид, не получивший высшего образования». В случае с индивидом, решившим инвестировать в бакалаврскую степень, это выглядело бы следующим образом:



Однако, пытаясь сопоставить состоявшееся решение с решением, которое могло бы иметь место, но на практике не случилось, мы вступаем на зыбкую почву контрфактических утверждений и попыткой сравнить несравнимое: «а что было бы, если...»

Исследователи отдачи от инвестиций в высшее образование пытаются обойти данную проблему тремя основными способами или подходами.

Первый подход к измерению эффективности образования — эконометрика. Важно отметить роль Псачарополуса [Psacharopolus] и его попытку устранить индивидуальность через подход, разработанный Роберто Барро [Barro], «много стран-много лет». Если измерять отдачу от вложений в образование через замеры заработной платы менее и более образованных людей в разных странах и в течение длительных периодов времени, то сигнальная функция (т.е. образование не причина, а следствие более высокой производительности труда) будет нивелирована, и мы получим фактическое влияние инвестиций в образование на производительность труда и на ВВП.

В итоге, это влияние можно представить в функциональном виде, включив, например, инвестиции в человеческий капитал в агрегированную производственную функцию. Ничего корректного из данного подхода пока не выходит, так как на практике высшее образование может быть как причиной, так и следствием высокой производительности труда. Четко отделить эффект «причины» от эффекта «следствие» в настоящее время не удается.

Второй подход – наблюдение и сравнительный анализ. Если индивидуальность, семья и другие неизмеряемые характеристики так важны для определения отдачи от образования, то устранить генетический фактор можно, анализируя поведение близнецов. Пусть двое близнецов во всем одинаковы, кроме уровня полученного образования. В этом случае мы можем измерить индивидуальную отдачу от вложений в образование. Умножая наблюдения, можно прийти к определенным достоверным статистическим наблюдениям. Ключевым недостатком данного подхода является то, что близнецы, получающие разный уровень образования далеко не одинаковы во всем. Например, родители развелись, поделив, в том числе, двух детей, и папа дал одному ребенку высшее образование, а ребенок, оставшийся с мамой, в вуз не пошел. Одинаковы ли эти дети? Нет, скорее более значимым фактором в нашем случае становится жизнь после развода родителей с мамой или с папой, а высшее образование будет фактором более малозначительным.

Третий подход – бухгалтерский. Эффективность вложений в высшее образование определяется уровнем расходов на него. К сожалению, именно этот подход лежит в основе определения эффективности или неэффективности российских вузов: «вы неэффективны, если мало тратите на тот или иной показатель». Несостоятельность этого подхода очевидна на уровне знаков плюс и минус. Эффективность есть чистый приведенный поток разницы между доходами и расходами. Высокий уровень расходов еще не есть фактор, определяющий высокий уровень доходов. Если вы вычитаете, то есть много тратите, то далеко не очевидно, что потом будет прибавляться, то есть на траты пойдет какой-то доход. Проектный подход делает акцент на разнице между потоком выгод и потоком издержек, которые необходимо понести для получения этих выгод. Логическая же посылка «мы много потратили, следовательно, получили значительные выгоды» является несостоятельной.

Экономисты согласны с большинством представителей других гуманитарных наук в вопросе положительной производственной роли высшего образования. Однако измерять эту отдачу пока не научились. Если никаких объективных методик оценки прямых эффектов нет, то решение о получении высшего образования должно приниматься непосредственно индивидом или его семьей, т.е. переводиться в сферу субъективного принятия решений.

Но не нужно делать вид, будто мы знаем - как определить отдачу от проекта «высшее образование» в то время, как нам это неизвестно. Экономика – наука сравнительно молодая, а грехи молодости часто состоят в попытке «объять необъятное». Не можем пока корректно считать отдачу проекта хотя бы *ex post*, то и не нужно высказывать никаких нормативных суждений о предпочтительности перераспределения финансовых потоков из одной области народного хозяйства в другую. Без цифр и расчетов это будет просто лоббистской деятельностью и попыткой манипулирования общественным мнением.

Можно, конечно же, говорить о прямых потребительских выгодах от инвестиций в высшее образование. К ним относятся:

- текущие потребительские выгоды, связанные с удовлетворением потребностей, которые испытывают студенты в ходе обучения в вузе (культурно-развлекательные, спортивно-оздоровительные и прочие мероприятия);
- ожидаемые потребительские выгоды, связанные с получением удовлетворения от будущей профессиональной деятельности;
- положительный эффект в форме повышения качества жизни и состояния здоровья, связанный также с более интересным досугом (посещение музеев, библиотек, картинных галерей и т.п.) и ростом средней продолжительности жизни;
- ценностный эффект, выражаемый в прямой корреляции между уровнем образования родителей и нравственным, умственным, психическим развитием детей;
- возможность усвоения новых технологий потребления: «... если не все потребители эффективны в выборе, то имеется место для технического прогресса в особом значении повышения эффективности потребления, даже без изменения природы товаров или потребительской деятельности» [Сорокин, с. 336];
- «Образование принадлежит к числу тех благ, которыми может пользоваться каждый, не только не причиняя этим вреда другим, но, наоборот, доставляя им пользу <...> поведение образованного человека служит примером для всех окружающих и содействует улучшению их положения, насколько это достижимо при посредстве индивидуального воздействия» [Мальтус, кн. IV, 13];
- прочие выгоды неденежного характера (эффективное заключение брака, планирование семьи, эффективный поиск работы и проч.).

К сожалению, сделать количественные оценки данных прямых выгод от вложений в высшее образование в настоящее время не представляется возможным.

Если образование повышает производительность труда индивида, то вложения в образование должны рассматриваться как частное дело каждого, так как повышение производительности труда, в конечном счете, отразится на росте доходов индивида. Государство субсидирует ту или иную сферу деятельности для устранения провалов, порождаемых рынком. В случае с высшим образованием подобным провалом может быть положительный внешний эффект, порождаемый частными инвестициями. Если положительный внешний эффект значителен, то государственные инвестиции могут скорректировать недостаточные инвестиции в ту или иную отрасль народного хозяйства.

Практически все исследователи высшего образования согласны в вопросе о положительном характере внешних эффектов в образовании, однако проблема их количественной оценки остается нерешенной.

Данную проблему впервые затронул Томас Мальтус. Он указывал на то, что «образование принадлежит к числу тех благ, которыми может пользоваться каждый, не только не причиняя этим вреда другим, но, наоборот, доставляя им пользу <...> поведение образованного человека служит примером для всех окружающих и содействует улучшению их положения, насколько это достижимо при посредстве индивидуального воздействия. Противоположное поведение, обусловливаемое дурным воспитанием и невежеством, оказывает обратное воздействие» [Мальтус, Кн. IV, § 13].

Обобщая аргументацию экономистов, развивавших данную тему после Мальтуса, можно выделить следующие положительные внешние эффекты, связанные с вложением в систему высшего образования:

1. Появление большего количества образованных людей снижает социальную напряженность. Образование дает возможность человеку стать богатым честно. Если большее количество людей захотят добиваться успеха путем приумножения знаний, то меньшее число людей выберет для достижения своего благополучия криминальные или другие нежелательные, с точки зрения общества, пути экономической деятельности.

2. Образование делает людей более культурными и нравственными, более терпимыми к другим людям и к самим себе. Культура поведения предполагает учет не только своих личных интересов, но и интересов окружающих, что увеличивает совокупное благополучие общества.

3. Образованные люди способствуют ускорению научно-технического прогресса, совершая открытия в различных областях науки и производства, совершенствуя технологии и принося тем самым прибыль не только себе, но и всему обществу. Показательна в этом плане точка зрения русского социолога П. Сорокина о ценности для общества квалифицированных знаний: «Нам постоянно твердят, что неквалифицированный труд создает богатства мира. Но было бы ближе к истине утверждать, что крупные классы неквалифицированного труда едва обеспечивают свое собственное

существование» [Сорокин, с. 358]. Научные открытия являются примером чистых общественных благ, обладающих свойствами неисключаемости и несоперничества, а вложения в высшее образование способствуют их производству.

4. Знания, независимо от того каким образом они были получены, при определенных обстоятельствах становятся общественным благом, т.е. никого из членов мирового сообщества нельзя исключить из употребления и пользования ими.

5. Если рассматривать образование в качестве фактора производства, то увеличение общего количества квалифицированного труда приводит к ряду положительных эффектов. Во-первых, увеличивается совокупное богатство общества, как в интеллектуальном, так и в материальном плане. Во-вторых, увеличение доли высокопроизводительного труда делает этот фактор производства сравнительно менее редким. Это приводит к тому, что прочие факторы производства, такие как неквалифицированный труд и капитал, становятся относительно более ценными. Увеличение количества образованных работников ведет к снижению предложения неквалифицированного труда, что повышает его цену. Это уменьшает количество люмпенизированного населения, ослабляет противоречия между богатыми и бедными.

6. Образование помогает проявиться гениальным способностям. И в любом случае доход, получаемый гением от своих открытий в тысячи раз меньше их реальной общественной пользы.

7. Высшее образование имеет явно выраженный синергетический эффект: «Подлинное достижение современного высшего образования состоит в том, что знания самых обыкновенных людей, имеющих узкую и глубокую подготовку, в рамках и с помощью соответствующей организации объединяются со знаниями других специально подготовленных, но таких же рядовых людей. Тем самым снимается и необходимость в особо одаренных людях, а результаты такой деятельности, хотя и менее вдохновляющей, значительно лучше поддаются прогнозу» [Гэлбрейт, с. 102].

8. Высшее образование «оказывает положительное влияние на демократические процессы, содействуя воспитанию думающих, активных и ответственных граждан <...> роль образования в функционировании демократических институтов не менее значима, чем его вклад в производство товаров и услуг» [Истон, с. 12-13].

9. Образование и связанное с его получением посещение школ, вузов и т.п. всегда приводят к установлению определенных дружеских отношений между учащимися. Образование облегчает выбор претендентов и формирование супружеских пар. Считается, что рост уровня образования жены положительно влияет на заработки мужа. В основе такого влияния лежит воздействие более образованной жены на поведение мужа на рынке

труда, на его здоровье. Образование родителей является важной детерминантой способностей и образования их детей [BlaugMark, p. 134].

10. Для людей, получивших высшее образование, характерны более низкий уровень смертности, меньшее количество симптомов различных заболеваний и хорошее здоровье.

Однако, насколько значимы данные прямые и внешние эффекты? Значимы ли они настолько, что государство должно предоставлять стопроцентную субсидию отдельным выпускникам школ и не оказывать никакой помощи всем остальным, желающим получить высшее образование за свои собственные деньги?

Литература

1. Алчиан Армен. Затраты и выпуски // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т.2. Под ред. В.М. Гальперина. – СПб: Экономическая школа. 1999 // http://economicus.ru/cgi-ise/gallery/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/alchian/works/alchian_w2.txt&img=works_small.gif&name=alchian
2. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. - М.: «Прогресс», 1969. - 483с.
3. Истон П., Клис С. Образование и экономика: анализ альтернативных перспектив. // Перспективы: вопросы образования. Ежеквартальный журнал ЮНЕСКО. № 4 (76), 1991. – С.7-29.
4. Ланкастер К. Перемены и новаторство в технологии потребления // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т.1, Под ред. В.М. Гальперина. – СПб: Экономическая школа, 2000. – 380 с.
5. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения // Антология экономической классики. - М.: «Эконов», 1993. С. 5-137
6. Сорокин Питрим. Человек. Цивилизация. Общество. -М.,: Политиздат, 1992, - 444 с.
7. Barro Robert J., Lee Jong-Wha International Data on Educational Attainment Updates and Implications August 2000 // http://scholar.harvard.edu/files/barro/files/educ_attainment_updates_2000.pdf
8. Blaug Mark. Where are we now in the Economics of Education. // Economics of Education Review. 4(1),1985. P. 17-28
9. Psacharopolus G. and H. Patrinos (2004) Returns to investment in education: further update // Education Economics. Vol.12, No.2, pp. 111-134

*Шевурдов Владимир Владимирович,
кандидат биологических наук, доцент,
профессор кафедры экономики и
туризма, первый проректор ЧУО
«Институт предпринимательской
деятельности», г. Минск, Беларусь*

ОПЫТ БЕЛАРУСИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Одним из важнейших показателей, характеризующих степень развитости системы образования, является рынок труда. В силу специфики рынка труда, слабого знания его структуры у постсоветских государств возникают серьезные проблемы прогнозирования подготовки рабочей силы в учреждениях профессионального образования, определения социального заказа вузам и другим учреждениям образования.

По этой и другим причинам сегодня обнаруживается противоречие между системой профессионального образования и рынком труда. Ряд аналитиков отмечают разобщенность системы образования и требований общества и рынка труда. Постсоветское образование обладает большой силой инерции и до сих пор остается преимущественно закрытой системой, что порождает противоречие между потребностями производства и ежегодным увеличением числа лиц, закончивших в вузы [1].

В настоящее время по ряду причин на рынке труда Беларуси спрос превышает предложение. По статистическим данным спрос на рабочую силу, по сравнению с прошлым годом, увеличился. На 01.01.2013 в органы по труду, занятости и социальной защите поступили сведения о наличии 62 тыс. вакансий, что составило 119,9 % к уровню 2011 года. При этом рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составили 77,7 % от общего количества заявленных нанимателями вакансий (77,6 % в 2011 году). В городе Минске вакансий в десять раз больше, чем безработных.

Уровень зарегистрированной безработицы на конец декабря 2012 г. составил 0,5 % к численности экономически активного населения (в 2011 году – 0,6 %). Причем основная масса безработных это молодежь. Среди безработных белорусов большинство имеют общее среднее (37%) и профессионально-техническое образование (25%), в то время как высшее образование только у 10% безработных [2].

В республике Беларусь высшее образование можно получить в 45 государственных и 9 частных образовательных учреждениях. В 2012 г контингент студентов составил 445,6 тыс. человек, из них дневная форма обучения - 221,7 тыс. Численность студентов по профилям подготовки приведена на рисунке 1.

Основными внешними потребителями услуг высших учебных заведений являются работодатели (предприятия, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников вузов и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития современной модели экономики и общества.

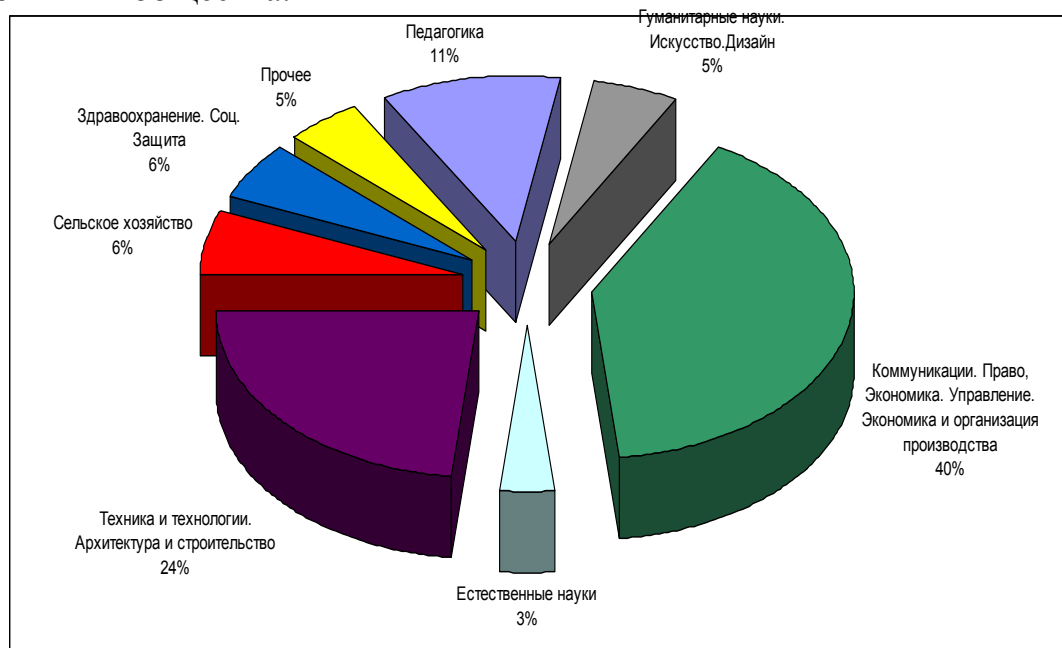


Рис.1. Численность студентов по профилям подготовки в вузах Беларуси

Как показывают результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, многие работодатели, особенно в промышленности, отмечают низкий уровень специальной подготовки в вузах, жалуются на недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов [3].

Главная претензия работодателей к вузам - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде.

Работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к вузам по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной, но в чем-то их мнение вполне обоснованно. К тому же, сами работодатели не стремятся активно участвовать в учебном процессе, не обеспечивают будущему специалисту хорошую практику, ссылаясь при этом на «вечную занятость». В свою очередь, у студента также отсутствует заинтересованность в получении дополнительных навыков и знаний, он пассивно принимает то, что дают [4].

Взаимодействие с работодателями является сложным процессом, состоящим из различных по содержанию этапов и форм, цель которого

состоит в подготовке кадров, ориентированных на инновационную практическую деятельность в экономической сфере.

Иногда мы в значительной степени склонны занижать возможные трудности при трудоустройстве, поэтому, для того, чтобы у выпускников не возникало проблем в первые годы работы на предприятии, необходимо устранить большой разрыв между теорией и реальной работой, которая ожидает выпускников.

В связи с этим в Институте предпринимательской деятельности взаимодействие с работодателями начинается уже в рамках профориентационной работы и продолжается в организации и реализации учебно-воспитательного процесса, логическим завершением которого является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост.

Мониторинг трудоустройства показывает, что большинство выпускников ИПД находят себе место на рынке труда (рис.2, 3)

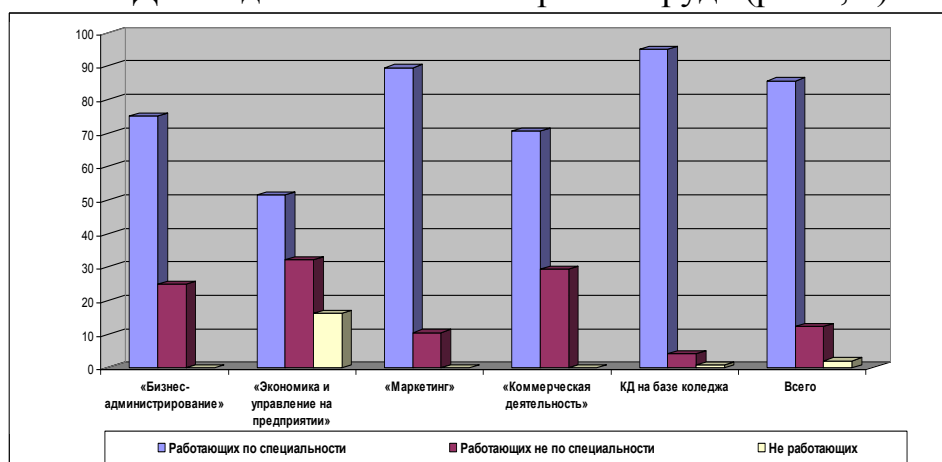


Рис. 2. Трудоустройство выпускников ИПД (заочная форма обучения)

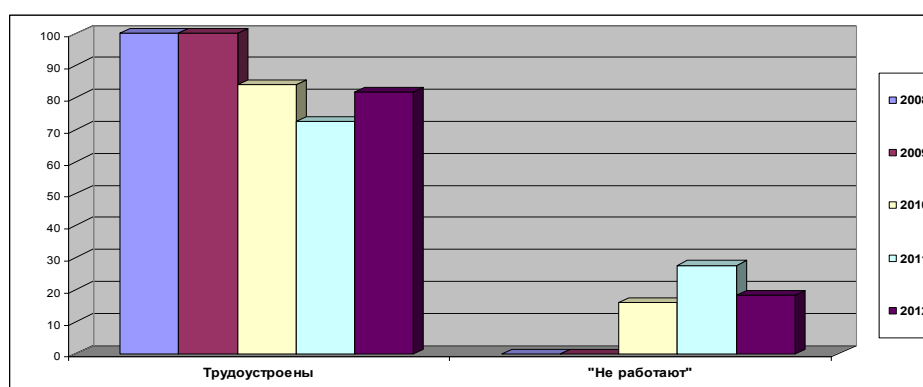


Рис. 3. Численность не работающих выпускников

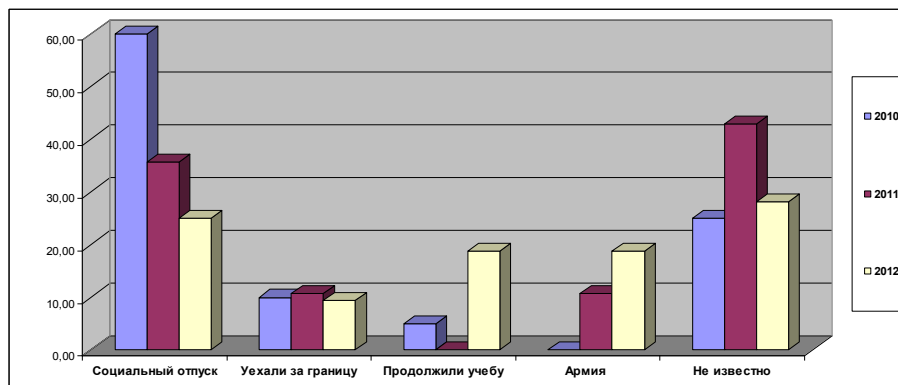


Рис. 4. Трудоустройство выпускников ИПД (дневная форма обучения)

Ежегодно мы проводим анкетирование работодателей с целью выявления уровня удовлетворенности и требований работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников Института.

В рамках системы менеджмента качества комплексный показатель удовлетворенности выпускников в 2012 году составил 82,5 %, аналогичный показатель удовлетворенности работодателей – 89,55 % (дневная форма обучения – 85,4 %, заочная форма обучения – 93,7 %.)

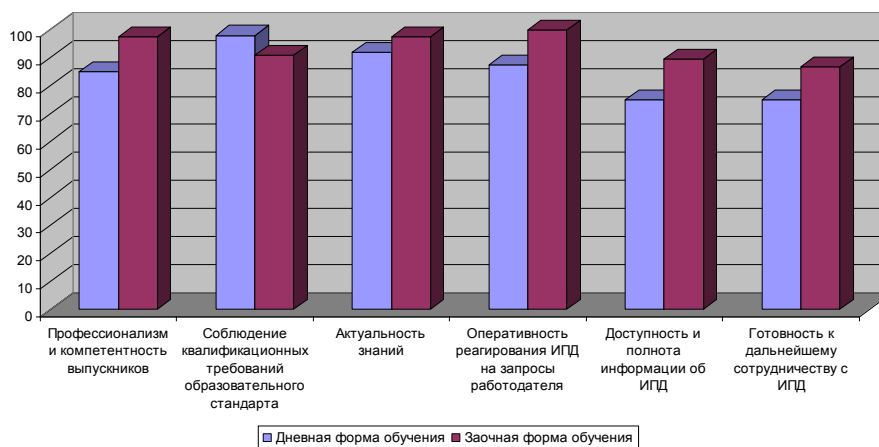


Рис. 5. Удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки выпускников

Исходя из рисунка, мы можем сделать вывод, что большинство работодателей отмечают удовлетворенность качеством подготовки выпускников Института предпринимательской деятельности.

В целом же, респонденты из числа потребителей образовательных услуг высших учебных заведений считают, что «проблема качественной подготовки специалистов обусловлена недостаточной эффективностью взаимодействия вуза с работодателями» [3]. В этой связи организация участия работодателей в подготовке профессиональных кадров приобретает в настоящее время особую значимость и становится объективно необходимым

условием эффективного развития профессиональных компетенций студентов, отвечающих требованиям работодателей.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей Беларуси можно выделить:

- практическое обучение студентов на реальных рабочих местах;
- расширение спектра образовательных услуг вузов, востребованных на рынке труда;
- проведение представителями работодателей учебных занятий для студентов вузов;
- участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- повышение квалификации представителей работодателей в вузе;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, научных семинарах, днях науки в вузах и т.д.;
- трудоустройство выпускников;

Работодатель - заинтересованная сторона в определении целей и результатов вузовской подготовки. Сегодня существенно повысилась актуальность вклада бизнеса, работодателя в определение задач и содержания образования. Фактически вопрос ставится таким образом, что в развитии образования должны участвовать две равноправные стороны - работодатели (бизнес) и академическое сообщество. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать сообща и согласованно по поводу подготовки работников.

Подводя итоги, можно констатировать, что эффективность взаимодействия вузов и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров-работодателей с позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг на позицию заинтересованных участников образовательных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Литература

1. Проблемы взаимодействия вузов и работодателей на рынке труда // URL: <http://www.almavest.ru/ru/favorite/2012/08/30/324/>
2. Беларусь в цифрах 2013: Статистический справочник /Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 98 с.
3. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2;
4. Семенова Н. С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников [Текст]/Н.С.Семенова//Проблемы и перспективы развития образования (II): материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, май2012 г.). Пермь: Меркурий, 2012.-С. 161-162.

*Helmut Vogt,
Head of the Centre for Continuing Education of
the University of Hamburg, Member of the
Steering Committee of the German Association
for University Continuing and Distance
Education (DGWF), Vice-President of the
European Civil Society Platform on Lifelong
Learning (EUCIS-LLL)*

BREAKING BARRIERS BETWEEN ACADEMIC AND VOCATIONAL EDUCATION BY MEANS OF LLL CONCEPTIONS

As you can see the “Bologna Process” is a constant companion. But this time I try to analyse it under a different, a new point of view: the linkage between academic and vocational education.

Next I will switch over to the European Qualifications Framework (EQF) and its national counterparts. Since we have a separate speech on this topic on the agenda I will look at the EQF with special glasses: on the contribution coming out of the EQF approach in terms of breaking barriers between the academic and the vocational education sphere.

Last but not least I will focus on the question what the consequences for us, the Institutions of Higher Education, are.

In most of the European countries academic education and vocational training

- used to take place in different institutions,
- addressed different target groups,
- required different prior qualifications.

In 2007 Martin Baethke, a famous German sociologist, published an article on the educational schism and focused on this phenomenon¹. He came to the conclusion that the separation into two educational worlds was established in the pre-industrial era and is nowadays an obstacle of the development to a modern educational system.

Indeed there are two European movements that are suitable to overcome the schism:

- the Bologna process,
- the European and National Qualification Frameworks.

These two approaches have a common bracket: the paradigm of lifelong learning. Let us see what the implications of these developments and their bracket in our field are.

¹Das deutsche Bildungs-Schisma. Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. In: Lemmermöhle, Doris (Hrsg.): Bildung - Lernen. Humanistische Ideale, gesellschaftliche Notwendigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse. Göttingen: Wallstein (2007) S. 93-116

I have to mention that there is a third development that might impact our issue: I am talking about the Copenhagen Process. The Copenhagen Declaration from November 2002 is for the field of vocational education and training (VET) of the same importance than the Bologna Declaration is for the field of higher education. Since VET is not my domain I will not go into details referring to the Copenhagen process. But in this context I want to let you know that from that side of the playing field a comparable evolution started: When the European Ministers for Vocational Training, the European Social Partners and the European Commission met in 2010 they agreed on the visions of the Copenhagen process for the upcoming decade. As part of the visions' catalogue you can read after the range of offers in the VET area was unrolled:

This wide range of provision allows learners to continue their studies at a higher level and university graduates to complete vocational courses which complement their knowledge with more technical and practical training¹.

Here I make a full stop behind the Copenhagen Process and go to the city of Bologna located much more in the South.

Let me remind you that when the Bologna process started – and we are talking of in the year 1999 – it was the beginning of a development, which solely referred to the academic world. The over-all aim was to build a common European Higher Education Area (EHEA) with the following components: A system of comparable and tiered degrees, a credit transfer system, high level mobility of students, academics and administration, quality insurance and enhancement of the European dimension as such.

Things started to change through the so called Bologna follow-up conferences. Until now eight of these conferences took place. If you analyse the communiqués you will find that the linkage between the academic sphere and the vocational sphere grew from conference to conference:

In the communiqué of the first Bologna follow-up conference, which took place 2001 in Prague, you can read:

Lifelong learning is an essential element of the EHEA. In the future Europe..., built upon a knowledge-based society and economy, lifelong learning strategies are necessary to face the challenges of competitiveness and the use of new technologies and to improve social cohesion, equal opportunities and the quality of life².

The progress, compared with the Bologna declaration itself, is quite marginal. The reference sticks to the higher education area. But LLL was introduced as an essential element of the future higher education in Europe. Let us

¹ cf. http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf, last access 20.02.2013

² “Towards The European Higher Education Area”, Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001, http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/PRAGUE_COMMUNIQUE.pdf, p. 2, last access 12.02.2013

look at what happened two years later in Berlin? In the Berlin communiqué we find the following sentences:

Ministers underline the important contribution of higher education in making lifelong learning a reality. They are taking steps ...to align their national policies to realize this goal and urge Higher Education Institutions ...and all concerned to enhance the possibilities for lifelong learning at higher education level including the recognition of prior learning¹.

This, indeed, is the first time that the borders of the EHEA are surmounted. “Recognition of prior leaning” is one of the core objectives of every LLL concept and leads us directly to other educational spheres, mainly to the vocational education sector.

There is another very crucial factor when it comes to the question how LLL concepts influenced the academic education by means of the working sphere. In the communiqué of the Leuven follow-up conference in 2009 we can read:

“Lifelong learning implies that qualifications may be obtained through flexible learning paths, including part-time studies, as well as work-based routes.”²

This communiqué is of particular importance because in Leuven 2009 the ministers defined the aims of the Bologna process for the coming decade up to 2020. Later in the Leuven communiqué the Ministers say:

The development of national qualification frameworks is an important step towards the implementation of lifelong learning.³

Here the circle closes: The development of a qualification frame is seen as a crucial contribution to implementing lifelong learning.

Let me take this statement to move to the topic “qualification framework”.

Before I move to the topic “qualifications frameworks” do this, I would like to summarize our findings through analysing the Bologna process under the question of “Breaking barriers between academic and vocational education by means of the LLL paradigm”:

1. The lifelong learning paradigm was not an option of the Bologna process when it started.

2. Beginning with the first Bologna follow-up conference LLL became a more and more important perspective for the common EHEA.

In most of the countries belonging to the EHEA LLL is recognized as a mission of **all** IHE. Only **a few** countries say that LLL is recognized by some of the IHE. “Not a recognized mission” is a case that does not exist.

Let me come back to my summary and let me add a last point:

3. At least a theoretically strong linkage between academic education and vocational education and training was established through the connection of the Bologna process with the qualification frameworks approach.

¹ “Realising the European Higher Education Area”, Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003, http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/030919Berlin_Communique.PDF, p.7, last access 12.02.2013

² http://www.uni-graz.at/leuven_communique_april_2009.pdf, p. 3, last access 12.03.2013

³l. c.

The idea behind the European Qualifications Framework (EQF) and the National Qualifications Frameworks (NQF) is to make individuals and employers able to compare qualifications and their levels, no matter in which country or context they were gained. To typify what is meant let me design a case: A Russian employer gets an application from a German citizen holding a German degree. On the certificate he finds a hint that this degree accords to level 6 of the German Qualifications Framework (GQF). Our employer looks into the internet and finds that level 6 of the GQF means that the bearer of the degree possesses a formal qualification on the bachelor level or equivalent. This “or equivalent” is of deciding importance because it means that the level 6 cannot only be reached by academic education but also on another way particularly by vocational education and training.

For further understanding of my speech an aggregation of the core implications of the qualifications framework approach is useful:

1. The levels of the QFs refer to competencies, no matter how they were achieved.

2. Not the learning input (length of learning program, institution that offers the program, qualification of teachers etc.) is of importance for the assignment to a level of the QF. Only the learning outcomes count.

3. Competencies can be achieved by formal, non-formal and informal learning.

These are the three key predictions of the QF approach.

Let me shortly define the above mentioned different learning processes. In doing this I refer to the “Glossary Quality in Education and Training” of the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). This glossary was published in 2011¹.

Formal learning:

Learning that occurs in an organised and structured environment (in an education or training institution or on the job) and is explicitly designated as learning (in terms of objectives, time or resources). Formal learning is intentional from the learner’s point of view. It typically leads to validation and certification.

Example: Bachelor degree program of an IHE.

Non-formal learning:

Learning which is embedded in planned activities not explicitly designated as learning (in terms of learning objectives, learning time or learning support). Non-formal learning is intentional from the learner’s point of view. Non-formal learning outcomes may be validated and lead to certification.

Example: Drama course in an evening school.

Informal learning:

¹ CEDEFOP, Glossary Quality in education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

Learning as a result of daily activities related to work, family or leisure. It is not organized or structured in terms of objectives, time or learning support. Informal learning is in most cases unintentional from the learner's perspective.

Example: A person who is elected as the chair of a sports club has to lead the meetings of the steering committee and of the general assembly and learns how to moderate small and medium-sized groups.

Of course these definitions are ideal-theoretic. In the reality transitions are floating.

What does the QF approach mean for our topic? The very crucial impact of the QF approach is that the competencies defined for certain levels can be gained in different ways. For example the level 6, 7 and 8 of the GQF refer to the Bachelor, the Master and the Doctorate. But that is not all. In the definition of the level 8 you will find the sentence:

Doctorate level "or be in possession of comprehensive occupational knowledge in a strategically and innovation oriented field of occupational activity"¹.

Of course comparable formulations can be found in the definitions of the levels 6 and 7.

We can say that the EQF lays the foundation stone for breaking the barriers between academic and vocational education which in most of the existing NQF finds a fulfilment. But this is not a "must". Some of the NQF do not break the barriers.

Let us, as an example, take Austria. The Austrian NQF possesses a common area for the levels 1 to 5 which includes all educational sectors. But for the levels 6, 7 and 8 the border between academic and vocational competences still exists. For these levels the Austrians differ between "Bologna Qualifications" which are BA, MA and PhD on the one hand and "all other qualifications, e.g. VET, Adult Education) on the other hand. It is not my business to judge this solution. I only mention this to show you that we can't talk of an automatic overcoming of the borders between academic and vocational education by means of the QF approach.

Another clarification is necessary: If we talk about breaking barriers between the sectors of the educational systems, it is not a discussion on giving up the specific profile of each sector or mixing the special approaches and particular focuses. Breaking barriers for the IHE means valuing academic and vocational competencies equally and making the borders more permeable in terms of

- accepting entrance qualifications gained in another educational sector
- recognizing and accrediting prior learning
- opening the doors for new target groups
- adapting the own organization and financing to the altered requirements.

¹ <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1353327995967>, p. 13, last access 15.03.2013

If you compare these demands with the elements of University lifelong learning (ULLL) conceptions you will find a great intersection. You might remember the core items of ULLL which I unfolded last year:

- new target groups
- competence orientation
- flexibility and permeability
- organizational structure.

What does all this mean for us, for the IHE? Well, I think that if you develop a LLL concept for your university and if you try to implement the elements you defined step by step you are on the right way and you will be prepared for the future.

As said before, breaking the barriers between the educational sectors doesn't necessarily mean that academic and vocational contents are combined in the study programmes. That would be a next step, a step that in Germany is a new trend. I am talking about studying in a dual system. What does that mean?

Dual system study programmes take place at two learning places. Alternating theory and practical phases in cooperation with companies, social service institutions, NGOs or other bodies are offered. The dual system study programmes can imply both an academic degree and a vocational qualification or an academic degree and experience on the job.

If you sum up all study programmes that are offered by public and private IHE in Germany you get a number of about 15.000. 10 per cent of these belong to the dual system study programmes and this number is increasing.

I want to close my speech with the statement that the real breaking of barriers between academic and vocational education takes place within these study programmes. You will find that particularly universities of applied studies offer these programmes. The classic universities' approach to this new field of flexible learning is much more careful.

I really see a chance especially for universities of applied studies to open their door for new target groups, to cooperate with companies, to offer flexible learning and to contribute to lifelong learning. A last number from Germany: One of our universities of applied studies calls itself "Duale Hochschule". If you look on its English web site you can read: The Baden-Württemberg Cooperative State University is the first university in Germany to integrate academic studies and work experience." In the past term about 31.000 students were enrolled and about 9000 companies were partners. Areal success story!

*Хельмут Фогт,
Глава Центра непрерывного образования
Университета г. Гамбурга, Германия,
член Координационного комитета
Ассоциации университетов непрерывного и
дистанционного образования
Германии, вице-президент Европейской
гражданской платформы непрерывного
образования, г. Гамбург, Германия*

ПРЕОДОЛЕНИЕ БАРЬЕРОВ МЕЖДУ АКАДЕМИЧЕСКИМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ ПУТЁМ ПРИМЕНЕНИЯ КОНЦЕПЦИЙ LLL

Болонский процесс, как вы сами видите, это моя постоянная тема выступления. Но на этот раз я попытаюсь проанализировать её с новой точки зрения: связи между академическим и профессиональным образованием.

Далее я перейду к Европейской системе квалификаций (EQF) и её национальным аналогам. Я рассмотрю Европейскую систему квалификаций с точки зрения вклада, который она вносит в преодоление барьеров между сферами академического и профессионального образования.

И последнее по порядку, но не по значению, на чём я остановлюсь, это последствия этого процесса для нас – для институтов высшего образования.

Во многих европейских странах академическое образование и профессиональное обучение

- давались в разных учреждениях,
- были адресованы разным целевым группам,
- требовали разной базовой квалификации.

В 2007 году Мартин Битке, известный немецкий социолог, опубликовал статью о феномене раскола в образовании¹. Он пришёл к выводу, что образование было разделено на два мира в доиндустриальную эру, а сейчас это разделение является препятствием на пути к развитию современной системы образования.

На деле существуют два европейских движения, способных преодолеть этот раскол:

- Болонский процесс,
- Европейская и национальные системы квалификаций.

Объединяющим понятием, которым оперируют эти два подхода, является «система непрерывного образования».

¹Das deutsche Bildungs-Schisma. Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. In: Lemmermöhle, Doris (Hrsg.): Bildung - Lernen. Humanistische Ideale, gesellschaftliche Notwendigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse. Göttingen: Wallstein (2007) S. 93-116

Я должен также упомянуть третье направление развития, которое может повлиять на нашу проблему, а именно: Копенгагенский процесс. Копенгагенская декларация, принятая в ноябре 2002 г., имеет такое же значение для сферы профессионального образования и обучения (VET), как и Болонская декларация для области высшего образования. Поскольку профессиональное обучение – это не моя сфера, я не буду вдаваться в подробности Копенгагенского процесса. Замечу только, что сопоставимые с высшим образованием эволюционные изменения начались, когда министры профессионального обучения стран ЕС, Европейские социальные партнёры и Европейская комиссия в 2010 г. пришли к соглашению о концепции развития Копенгагенского процесса на ближайшее десятилетие. В коммюнике после ряда предложений в области профессионального обучения мы читаем: «Этот обширный список предоставляемых возможностей позволяет учащимся продолжить обучение на более высоком уровне, а выпускникам вузов – пройти курс профессиональной подготовки, который добавит к их знаниям технический и практический опыт»¹.

На этом я от Копенгагенского процесса перейду к Болонье – городу, который расположен намного южнее.

Позвольте мне напомнить, что, когда Болонский процесс начинался – в 1999 году – начиналось развитие исключительно академического образования. Абсолютной целью было строительство единого Европейского пространства высшего образования (ЕНЕА), включающей следующие компоненты: уровневую систему соотносимых степеней, систему зачёта часов (кредитов), высокую степень мобильности студентов, преподавателей и администрации, систему контроля качества и расширение европейского пространства как такового.

Ситуация начала меняться в ходе следующих за Болонской конференций. На сегодняшний день имели место уже 8 таких конференций. Если вы проанализируете коммюнике, вы увидите, что связь между академической и профессиональной сферами становится прочнее от конференции к конференции.

В коммюнике первой послеболонской конференции в Праге в 2001 г. мы читаем: «Непрерывное образование – это ключевой элемент Европейского пространства высшего образования. В Европе будущего < ... > стратегии непрерывного образования необходимы для ответа на вызовы, которые бросают рост конкуренции и развитие новых технологий, а также для увеличения степени социальной сплочённости, предоставления равных возможностей и улучшения качества жизни»².

¹ cf. http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf, last access 20.02.2013

² “Towards The European Higher Education Area”, Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001, http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/PRAGUE_COMMUNIQUE.pdf, p. 2, last access 12.02.2013

Прогресс, по сравнению с самой Болонской декларацией, незначительный. Высказывание касается сферы высшего образования. Но непрерывное образование было провозглашено ключевым элементом будущей европейской системы высшего образования. В коммюнике берлинской конференции, прошедшей двумя годами позже, говорится: «Министры отмечают важный вклад высшего образования в становление системы непрерывного образования. Они предпринимают шаги < ... >, чтобы достичь этой цели и мотивировать вузы к расширению возможностей получения непрерывного образования на уровне высшего образования, включая признание предыдущего образования»¹.

Это был первый раз, когда были преодолены границы Европейского пространства высшего образования. Система признания предыдущего образования является одной из центральных целей любой концепции непрерывного образования и ведёт нас прямо в другие образовательные сферы, главным образом, в сектор профессионального обучения.

В вопросе о том, как концепции непрерывного образования повлияли на академическое образование посредством воздействия сферы рабочей деятельности, есть ещё один очень значимый фактор. В коммюнике конференции, состоявшейся в г. Лёвен, Бельгия, в 2009 г., мы читаем: «Непрерывное образование подразумевает, что квалификации можно получить в результате различных гибких способов обучения, включая заочное обучение так же, как и обучение в рамках рабочей деятельности»².

Это коммюнике имеет особое значение, поскольку в Лёвене министры определили цели Болонского процесса на период до 2020 г. Далее в лёвенском коммюнике говорится: «Развитие национальных систем квалификации – это важный шаг на пути к внедрению непрерывного образования»³.

Таким образом, круг замкнулся. Развитие системы квалификации рассматривается как ключевой элемент внедрения непрерывного образования.

Прежде чем перейти к вопросу о системах квалификации, я подведу итоги Болонского процесса по вопросу «преодоления барьеров между академическим и профессиональным образованием через парадигму непрерывного образования»:

1. Парадигма непрерывного образования не входила в число направлений Болонского процесса, когда он начинался.

2. Начиная с первой послеболонской конференции, непрерывное образование становилось всё более перспективным направлением для развития единого Европейского пространства высшего образования.

¹ “Realising the European Higher Education Area”, Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003, http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/030919Berlin_Communique.PDF, p.7, last access 12.02.2013

² http://www.uni-graz.at/leuven_communique_april_2009.pdf, p. 3, last access 12.03.2013

³l. c.

В большинстве стран, принадлежащих к Европейскому пространству высшего образования, непрерывное образование признано миссией **всех** институтов высшего образования. Только в нескольких странах оно признано лишь **некоторыми** институтами высшего образования. Стран, которые не признают его своей миссией, нет.

Позвольте мне вернуться к моим итогам и добавить к ним последний пункт.

3. По меньшей мере, теоретически прочная связь между академическим образованием и профессиональным обучением была установлена путём соединения Болонского процесса с разработкой систем квалификации.

Идея, лежащая в основе разработки Европейской системы квалификаций (EQF) и национальных систем квалификаций (NQF), состоит в том, чтобы дать возможность людям и работодателям сравнивать квалификации и их уровни, независимо от того, в какой стране и в каком контексте они были получены. Для примера возьмём случай, когда русский работодатель рассматривает заявление о приёме на работу гражданина Германии, имеющего немецкий диплом об образовании. В дипломе он находит запись о том, что степень соискателя соответствует 6-ому уровню Системы квалификаций Германии (GQF). Наш работодатель находит в Интернете информацию о том, что этот 6-ой уровень означает, что обладателю диплома присуждена официальная степень бакалавра или эквивалентная ей. Именно фраза «или эквивалентная» имеет решающее значение, так как это означает, что 6-ой уровень можно получить не только путём академического образования, но и другим способом, в частности, путём профессионального обучения.

Для того, чтобы было понятно то, о чём я буду говорить далее, необходимо остановиться на ключевых положениях системы квалификаций:

1. Уровни системы соответствуют компетенциям, независимо от того, как они были сформированы.

2. Для присуждения уровня квалификационной системы важен не учебный вклад (продолжительность образовательной программы, учреждение предлагающее программу, квалификация преподавателей и т. п.). Значение имеет только учебный результат.

3. Компетенции могут быть сформированы посредством формального, неформального и информального обучения.

Позвольте мне дать краткие определения различных процессов обучения. Для этого я обращаюсь к «Глоссарию качества в образовании и обучении» Европейского центра развития профессионального обучения (CEDEFOP), изданного в 2011 г.¹

Формальное обучение:

¹ CEDEFOP, Glossary Quality in education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

Обучение, которое происходит в организованной и структурированной среде (в образовательном или учебном учреждении или на работе) и называется обучением (с точки зрения целей, времени или ресурсов). Обычно заканчивается аттестацией и сертификацией. Например, бакалавриат в вузе.

Неформальное обучение:

Обучение, которое входит в плановую деятельность, необязательно определяемую как обучение (с точки зрения учебных целей, учебного времени или учебного обеспечения). Результатом может быть аттестация или сертификация. Например, курсы актёрского мастерства в вечерней школе.

Информальное обучение:

Обучение, являющееся результатом повседневной деятельности, связанной с работой, семьёй или досугом. Оно не организовано и не структурировано с точки зрения целей, времени или учебного обеспечения. Например, человеку, избранному главой спортивного клуба, приходится проводить собрания руководящего комитета и общие собрания и учиться координировать работу малых и средних групп.

Безусловно, эти определения идеалистически-теоретические. В действительности границы между ними размыты.

Основное значение системы квалификаций в том, что определённые для каждого уровня компетенции можно приобрести разными способами. Например, 6-ой, 7-ой и 8-ой уровни Системы квалификаций Германии соответствуют степеням бакалавра, магистра и доктора наук. Но это ещё не всё. В определении 8-ого уровня мы читаем: «Уровень доктора наук «или обладателя обширных профессиональных знаний в стратегически и инновационно ориентированной сфере профессиональной деятельности».¹

Подобные формулировки можно найти и в определениях 6-ого и 7-ого уровней.

Можно сказать, что Европейская система квалификаций закладывает основание для преодоления границ между академическим и профессиональным образованием, которое реализуется в большинстве существующих национальных систем квалификаций. Но это происходит не всегда. Некоторые национальные системы квалификаций не преодолевают эти границы.

Для примера возьмём Австрию. Национальная система квалификаций Австрии предполагает единое пространство для уровней с 1-ого по 5-ый, которые включают все образовательные секторы. Но на 6-ом, 7-ом и 8-ом уровнях всё ещё существует граница между академическим и профессиональным образованием. На этих уровнях австрийцы различают «болонские квалификации» бакалавра, магистра, кандидата наук и «все остальные квалификации», полученные, например, в результате профессионального обучения, курсов для взрослых и др. Не в моей

¹ <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1353327995967>, p. 13, last access 15.03.2013

компетенции судить об этом решении. Я привожу этот пример только для демонстрации того, что преодоление границ между академическим и профессиональным образованием не происходит автоматически с появлением системы квалификаций.

Следует прояснить ещё один момент: если мы говорим о преодолении границ между секторами образовательных систем, речь не идёт об отказе от специфики каждого сектора или смешении специальных подходов и особых акцентов. Преодоление границ для институтов высшего образования означает равенство оценивания академической и профессиональной компетентности и большую проницаемость этих границ при:

- признании базового образования, полученного в другом образовательном секторе,
- признании и аккредитации предыдущего образования,
- привлечении новых целевых групп,
- адаптации самой организации и её финансирования к меняющимся требованиям.

Если вы сравните эти требования с элементами концепций непрерывного образования в университетах (ULLL), обнаружится много общего.

Что же всё это означает для нас, для институтов высшего образования? Я думаю, что, если разработать концепцию непрерывного образования для университета и пытаться шаг за шагом внедрять её элементы, это верный путь достичь цели и подготовиться к будущим изменениям.

Как я уже говорил, преодоление барьеров между образовательными секторами не обязательно означает комбинирование содержания академического и профессионального образования в рамках одной образовательной программы. Это могло бы стать следующим шагом, шагом, который сейчас в Германии является новым направлением развития. Я говорю об обучении по сдвоенной системе. Что это означает?

Учебные программы по сдвоенной системе реализуются в двух местах учёбы. Предлагается чередование теоретической и практической фаз в сотрудничестве с компаниями, институтами социальной службы, негосударственными организациями и др. учреждениями. Обучение по сдвоенной системе может заканчиваться получением академической степени и профессиональной квалификации или приобретением академической степени и трудового опыта.

Если суммировать все учебные программы, предлагаемые государственными и частными вузами Германии, то их число будет составлять приблизительно 15 000. 10% из них – обучение по сдвоенной системе, и это количество увеличивается.

Я хочу закончить моё выступление утверждением о том, что реальное преодоление границ между академическим и профессиональным образованием имеет место именно в рамках учебных программ. Только

отдельные университеты прикладных исследований предлагают такие программы. Отношение же классических университетов к этой новой сфере гибкого обучения гораздо более осторожное.

Я вижу реальный шанс, особенно для университетов прикладных исследований, в том, чтобы открыть свои двери для новых целевых групп, сотрудничать с компаниями, предлагать гибкую систему обучения и вносить вклад в развитие непрерывного образования. Последняя статистика из Германии: один из наших университетов прикладных исследований называется «Сдвоенный университет»¹. На англоязычной странице их веб-сайта можно прочесть: «Баден-Вюртембергский кооперативный государственный университет – первый университет в Германии, объединяющий академическое обучение и рабочий опыт». В течение последнего семестра там обучалась 31 000 студентов, а партнёрами выступили 9 000 компаний. Это настоящая история успеха!

¹ Название переведено дословно – прим. переводчика.

СЕССИЯ 1. ОБЩЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ РОССИИ

*Федорова Елена Ивановна,
к.э.н., профессор ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента экономики и
бизнеса»;*

*Федоров Андрей Викторович,
к.ф.-м.н., зав.кафедрой математики и
прикладной информатики ЧОУ ВПО
«Курский институт менеджмента
экономики и бизнеса»*

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА ОБНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Понятие компетентностного подхода получило развитие и распространение в последнее десятилетие в связи с дискуссиями о проблемах и путях модернизации российского образования. Цель модернизации состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования, обеспечения ее соответствия запросам личности и общества, социальным и экономическим потребностям страны, вызовам XXI века, в преодолении неудовлетворенности, как личности, так и общества современным процессом образования, его отчужденностью от потребностей личности, определяющихся современными условиями жизни.

Переход экономики России на рыночные отношения, построение гражданского общества выявили проблемы, связанные с соответствием российской системы образования новым социально-экономическим условиям. Это, во-первых, быстро меняющаяся конъюнктура рынка, его неравномерная насыщенность: дефицит одних специалистов, при избытке других; во-вторых, неустойчивый спрос на специалистов со стороны потребителей; в-третьих, ликвидация государственного регулирования рынка труда и распределения выпускников учебных заведений; и, в-четвертых, низкая эффективность образовательных процессов вследствие использования устаревших методик обучения. При решении этих проблем основная ставка сделана на компетентностный подход, как один из путей реформирования системы образования [1].

Переориентация парадигмы системы образования носит объективный характер. Тенденция движения от понятия «квалификация» к понятию «компетентность» является общеевропейской. Понятие «компетентность», как оно в настоящее время употребляется в контексте образования,

разрабатывалось на стыке интеграции психологии труда, психологии мотивации и менеджмента, тесно связанных между собой. Глубокие перемены в сфере производства превращают трудовую деятельность в разновидность многоуровневого труда. Изменения в характере и содержании труда потребовали реализации новых, адекватных подходов к организации образовательного процесса на различных ступенях. Лиссабонская конвенция сформулировала концепцию международного признания результатов образования и выдвинула требование к академическому сообществу выработать конвертируемые общепонятные критерии такого признания. В ходе Болонского процесса стали активно разрабатываться различные версии подобных критериев, и эта новая методология получила название компетентностного подхода.

Компетентностный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов. К числу таких принципов относятся следующие положения. Во-первых, смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт учащихся. Во-вторых, содержание образования представляет собой дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем. В-третьих, смысл организации образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляющих содержание образования. В-четвертых, оценка образовательных результатов основывается на анализе уровней образованности, достигнутых учащимися на определённом этапе обучения.

Компетентностный подход ориентирует на построение учебного процесса сообразно результату образования: в учебную программу изначально закладываются параметры описания того, что обучаемый будет знать и уметь после окончания обучения.

Если традиционная квалификация специалиста подразумевала функциональное соответствие между требованиями работодателя и целями образования, а подготовка сводилась к усвоению учащимся более или менее стандартного набора знаний, умений и навыков, то компетенция предполагает развитие в человеке способности ориентироваться в разнообразии сложных и непредсказуемых рабочих ситуаций, иметь представления о последствиях своей деятельности, а также нести за них ответственность.

Формирование компетенций происходит средствами содержания образования. У обучаемого развиваются способности и появляются

возможности решать в повседневной жизни реальные проблемы – от бытовых, до производственных и социальных.

Образовательный результат – компетентность, соответствует общей цели образования – подготовке гражданина, способного к активной социальной адаптации, самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию [2].

Главное изменение в обществе, влияющее на ситуацию в сфере образования – это ускорение темпов развития общества. В результате надо готовить учащихся к жизни, в которой многое быстро меняется. Уровень образованности в современных условиях не определяется только объёмом знаний, их энциклопедичностью. Знания человека быстро устаревают. Каким будет мир, через несколько десятилетий трудно себе представить. Поэтому образование должно готовить своих воспитанников к переменам, развивая у них такие качества, как мобильность, динамизм, конструктивность. Система образования, основанная только на понятии «квалификация», не в состоянии сформировать уровень компетентности учеников, достаточный для эффективного решения проблем во всех сферах деятельности и во всех конкретных ситуациях, тем более в условиях быстро меняющегося общества, в котором появляются и новые сферы деятельности, и новые ситуации. С позиций компетентностного подхода уровень образованности определяется способностью решать проблемы различной сложности на основе имеющихся знаний. Данный подход не отрицает значения знаний, но он акцентирует внимание на способности использовать полученные знания. Цель системы образования – формирование ключевых компетенций [3].

Еще одно изменение в обществе, которое также существенно влияет на характер социальных требований к системе образования, заключается в развитии процессов информатизации. Одно из следствий развития этих процессов – создание условий для неограниченного доступа к информации. В условиях неограниченного доступа к информации в выигрыше будут те люди, организации, страны, которые способны оперативно находить необходимую информацию и использовать её для решения своих проблем, а это одна из основополагающих задач компетентностного подхода к системе образования.

Компетентностный подход отвечает таким современным требованиям как обеспечение непрерывного образования, при этом способность учиться всю жизнь отдельно выделена в качестве элемента познавательной компетентности. Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового дома «SuperJob» был проведен опрос на тему «Что такое хорошее образование». Мнения 1600 респондентов разделились следующим образом: образование, которое учит «самообразовываться» и приобретать знания самостоятельно всю жизнь – 52,7%; образование, которое формирует навыки, ключевые компетенции – 32,8%; престижный вуз, престижный факультет –

11,8%; другое – 2,7% [4]. Таким образом, 85,5% респондентов выбрали систему образования, которая учит самостоятельно в течение всей жизни формировать в себе ключевые компетенции и, тем самым, проголосовали за два пункта, входящие как основные элементы в компетентностный подход. Это свидетельствует о действительной необходимости применения компетентностного подхода в нашем образовании.

Сегодня во всех сферах деятельности работодателю нужна не просто квалификация, которая определяется некоторым набором знаний, а компетентность, в которой сочетается и квалификация, и способность работать в группе, инициативность, креативность, умение переносить знания из одной области в другую. При этом требования к профессии формулируются в виде пакетов компетенций, так как на рынке труда оцениваются не сами по себе знания, но и способность выполнять данные и осваивать новые функции.

Образовательные компетенции позволяют решать проблему, типичную для отечественного образования, когда при хорошем овладении набором теоретических знаний возникают значительные трудности в деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных задач или проблемных ситуаций. Образовательная компетенция предполагает усвоение не отдельных друг от друга знаний и умений, а овладение комплексным набором, в котором для каждого направления имеется соответствующая совокупность образовательных компонентов, имеющих личностно-деятельностный характер. Отмечаются многие достоинства отечественного образования, но в то же время в меняющемся мире система образования должна формировать такое качество, как профессиональный универсализм – способность менять сферы и способы деятельности. Важным условием решения этой задачи определялась интеграция образования, науки и практики, переход к новым принципам их взаимодействия. В этой связи отечественному образованию предстоит усилить практикоориентированность учебной деятельности. Уровень образованности тем выше, чем шире сфера деятельности и выше степень неопределённости ситуаций, в которых человек способен действовать самостоятельно, чем более широким спектром возможных способов деятельности он владеет.

На сегодняшний день в российской системе образования произошли существенные изменения. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации утверждены федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения, разработанные на основе компетентностного подхода. Это важный шаг в создании целостной системы, в которую также войдут государственные образовательные стандарты начального общего образования и общего и среднего (полного) образования нового поколения. Тем самым будет создана образовательная среда, в поле которой учебный

процесс получит реальную возможность учета уникальных качеств активно развивающейся личности и потребностей быстро развивающегося общества.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 N 1756-р «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. II). - Ст. 119.
2. Матушкин Н.Н. Методологические аспекты разработки структуры компетентностной модели выпускника высшей школы / Н.Н. Матушкин, И.Д. Столбова // Высшее образование сегодня. - 2009. - № 5. - С. 24-29.
3. Анисимов А.П. Проблемы формирования современной модели выпускника на основе компетенций, определяемых социальными партнерами ВУЗа / А.П. Анисимов, С.В. Нарушевич // Право и образование. - 2008. - № 2. - С. 48-53.
4. <http://www.superjob.ru>

Стеценко Анатолий Иванович,
к.и.н., доцент, заведующий лабораторией
социологических исследований кафедры
социологии и политологии исторического
факультета Воронежского государственного
университета (ВГУ);
Верецкая Алла Ивановна,
к.ф.н., доцент кафедры социологии и
политологии исторического факультета ВГУ;
Довейко Александр Борисович,
к.с.н., доцент кафедры социологии и
политологии исторического факультета ВГУ;
Квасова Анастасия Александровна,
социолог лаборатории социологических
исследований кафедры социологии и
политологии исторического факультета ВГУ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТА ГЛАЗАМИ УНИВЕРСИТЕТСКИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СВЕТЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Появление понятия профессиональных и общекультурных компетенций в практике функционирования системы образования связано с потребностью системы управления образованием и воспитанием студентов в определении «точек отсчёта» своей деятельности и эффективности работы учреждений. Исходя из первичного (переводного) смысла понятия, компетентность предполагает обладание компетенциями, а также достаточными знаниями, в то время как компетенции – это круг полномочий и круг вопросов, о которых носитель хорошо осведомлён. Вторые

составляющие обеих трактовок предполагают применение степени или меры качества знаний, осведомлённости, то есть возможность измерения. Это очень важный момент для наших дальнейших рассуждений.

Компетенции необходимы в целях выделения реальных критериев (показателей и индикаторов), при помощи которых возможно зафиксировать обновление качества подготовки специалистов, соотнести уровни подготовки, а также для контроля качества подготовки и др. Применяя эти критерии в различных ситуациях процесса контроля качества функционирования системы, можно судить о качестве оказываемых образовательных услуг, степени реализации потенциала высшей школы, а в целом, – о направлении движения образовательного процесса.

Как известно, разработка стандартов деятельности не является самоцелью функционирования органов управления, а отражает процесс приобщения отечественной системы образования к требованиям международного стандарта качества [1]). Национальный стандарт РФ системы менеджмента качества, опирающийся на международный стандарт, даёт чёткие ориентиры деятельности по формированию основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры, а также специалиста. Так в п.5.1. Требования к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата говорится, что выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями: «способностью к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения» [3]. Как видим, данное требование имеет более общий характер, чем индикаторы. Используя его в практике, например, педагогической работы, трудно проверить реализацию целей образования, проконтролировать динамику данной компетенции личности, группы, курса обучения. Применение же способа «разложения» компетенции на составляющие-индикаторы позволяет достичь сравнимости элементов общего процесса подготовки специалиста на всех этапах обучения и воспитания. Причём без потери смысла. Таким образом имеется возможность трансформации общих форм компетенций в систему индикаторов и показателей, которые могут быть непосредственно использованы в социологическом мониторинге качества образования, практике его контроля и исследования, процессов его динамики.

Ещё один момент в исследовании компетенций связан с простой идеей о том, что общекультурные компетенции формируются не только в процессе обучения, но и в практике повседневного общения, в неформальной обстановке, дома, в общении с друзьями т.д. [4, с.222]. Это стимулирует необходимость изучения процесса формирования общекультурных компетенций в структуре студенческого образа жизни, что даёт возможность обогатить систему компетенций новыми композициями и регулировать аспекты процесса более конкретными методами.

Можно выделить несколько направлений рассмотрения сущности введения компетенций в качестве инструмента социального действия. Первым направлением нужно признать *административно-управленческий* аспект, так как именно необходимость контроля и оптимизации функционирования поступательного процесса в образовании является смыслом введения механизма стандартизации. В то же время стандартизация деятельности живых социальных объектов не должна приобретать механическую жёсткость.

Другим аспектом работы со стандартами является *педагогический*, в рамках которого определяются методы достижения педагогических задач на основе использования критериев компетенций, организуется воспитательный процесс и процесс обучения. В качестве критериев общекультурных, например, компетенций выступают показатели и индикаторы уровня общей культуры будущих специалистов. На эти индикаторы и показатели ориентированы педагоги в своей повседневной работе со студентами. Анализ сочетаний качеств в компетенциях отдельных направлений и программ подготовки специалистов показывает, что композиции свойств, сформулированные в компетенциях, сложны, несколько искусственно обобщены и ориентируют педагогов лишь в общих чертах. Самое главное, это не позволяет фиксировать достигнутый уровень в формировании общекультурных (да и профессиональных) качеств у студентов.

Продуктивным направлением использования компетенций можно считать *социологический* аспект. Он предполагает максимальное упрощение сочетаний требуемых свойств, вплоть до индикаторного вида. Он даёт возможность применять шкалы, что выводит нас на реальное измерение достигнутых образовательных результатов с помощью опросов студентов и их наставников, сравнивать их.

В соответствии с решением Министерства образования и науки в общекультурные компетенции в результате освоения магистерской программы выпускника-медика включены следующие качества:

- способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень;
- способность и готовность к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности;
- способность свободно пользоваться русским и иностранным языками, как средством делового и профессионального общения;
- готовность к использованию на практике умений и навыков в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом;
- способность и готовность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности;

- способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности;
- способность к профессиональной эксплуатации современной компьютерной техники и программного обеспечения, а также иных технических средств и приборов;
- способность и готовность к организации продуктивного взаимодействия с представителями различных слоев населения, в том числе, и группами риска;
- способность воспринимать и применять представления о научной картине мира.

Как видно из названий, данных компетенций, многие из них представлены в сложной форме, которая в практике воспитания и образования требует конкретизации. Вполне конкретные градации, собственно в виде индикаторов и показателей уже социологического свойства выглядят несколько по-другому (в нашей трансформации – Авт.):

«Укажите, пожалуйста, основные, главные, на Ваш взгляд, общекультурные качества, необходимые специалистам-медикам в их профессиональной жизни:

145. Способность, воля к физическому совершенствованию.
146. Самостоятельность в обучении.
147. Развитие умения мыслить логически и комплексно.
148. Формирование у себя исследовательских способностей и умений применять научные методы.
149. Стремление к творческому мышлению и энциклопедическому мировоззрению, полной картине мира.
150. Знание культурных достижений мира и России.
151. Свободное владение иностранным языком в целях профессиональной коммуникации.
152. Знание русского языка.
153. Знание латыни.
154. Грамотная, красивая речь профессионала-медика.
155. Совершенное владение компьютером.
156. Владение общими принципами и навыками культуры организационной деятельности в исследовании медицинских проблем.
157. Инициативность и ответственность в анализе профессиональных ситуаций риска и выборе оптимальных решений.
158. Способность к самостоятельному поиску новой информации.
159. Умение в нужный момент применять инновации.
160. Способность к самоанализу, поиску своих «слабых мест».
161. Стремление к пополнению профессиональных знаний, особенно с помощью компьютерных технологий.

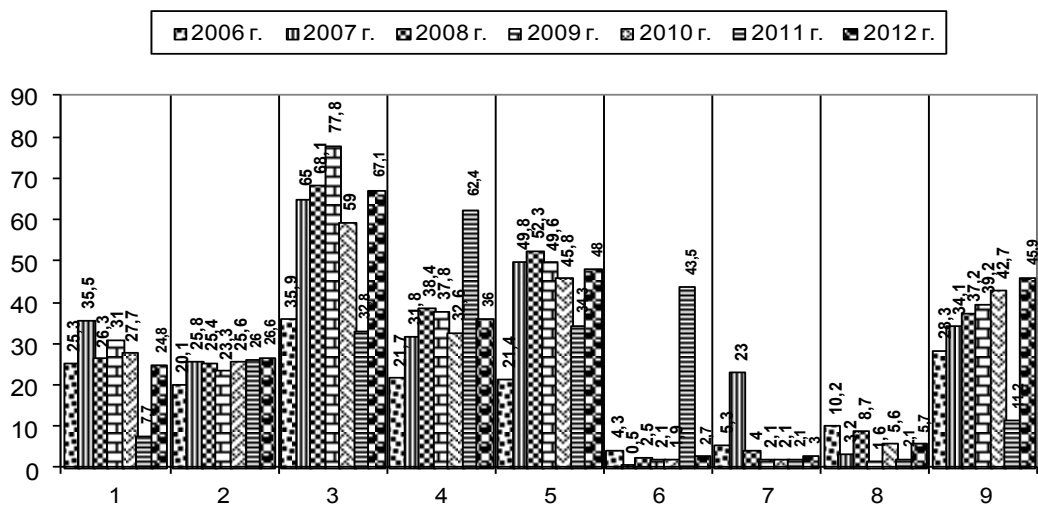
162. Понимание принципов и эффективности работы современной медицинской техники, оборудования, умение работать с ними применительно к пациентам, их заболеваниям.
163. Способность к работе с различными социальными категориями, типами пациентов.
164. Поддержание доверительных, открытых и взаимоуважительных отношений с коллегами.
165. Организаторские, коммуникативные способности.
166. Другое (напишите, что именно)».

Мы намеренно продемонстрировали материал в форме вопроса, так как данная форма позволяет понять преимущества социологической трансформации каждого стандартного качества, необходимого специалисту. Более того, если использовать шкалы (например, упорядоченную), то можно измерять факты в индексах и соотносить их с данными разных групп респондентов.

Индикаторы компетенций могут быть использованы для построения моделей специалиста, которые возможно применять в практике педагогической работы, в управлении процессами, в измерении элементов качества образования. В Воронежском государственном университете с начала 2000-х годов осуществляется мониторинг проблем качества подготовки специалистов. Инструментарий разрабатывался на кафедре социологии и политологии исторического факультета, где есть лаборатория социологических исследований. Инициаторами исследований проблем качества образования явились ректорат и Управление качеством образования ВГУ.

Выборочные совокупности преподавателей, участвующих в опросах по компьютерной сети университета (с соблюдением анонимности), составили: в 2006 г. – 178 представителей профессорско-преподавательского состава шести лицензируемых факультетов ВГУ или 30,2% педагогического состава; в 2007 г. – 217 преподавателей восьми факультетов; в 2008 г. – 323 преподавателя 17-ти факультетов ВГУ; в 2009 г. – 378 преподавателей или 26,9 % всего состава; в 2010 г. – 426 преподавателей; в 2011 г. – 338 преподавателей; в 2012 г. – 331 педагог ВГУ.

На рис. 1 видна характерная особенность: в 2011 г. в модели специалиста, которой пользуются преподаватели при обучении студентов, ослаблена позиция пункта «увлечённость наукой». Это отразило не только современное понимание преподавателями состояния науки как в ВГУ, так и в России. Преподаватели не желают своим подопечным, особенно лучшим из них, трудной судьбы ученого. В 2012 г. значение ответов на этот пункт в модели специалиста, сформировавшейся в групповом сознании педагогов, поднялось до уровня 2010 года.



1 – увлечённость наукой; 2 – готовность к изменениям в рыночной ситуации; 3 – способность пополнять знания, совершенствоваться по специальности; 4 – нравственная культура; 5 – фундаментальные знания по специальности; 6 – культура политического мышления; 7 – культура социологического мышления; 8 – экономическая культура; 9 – владение навыками критического мышления

Рис. 1. Ответы преподавателей ВГУ на вопрос: «Какие характеристики, черты специалиста Вы стараетесь формировать у студентов?» (Ориентационная модель качества специалиста, сформировавшаяся в сознании преподавательского состава) ВГУ, в 2006-2012 гг. в % от числа опрошенных по ВГУ.

Задачу формирования у студентов оперативных рыночных качеств можно было бы признать в свете реформ главной для будущего специалиста. Но, в отличие от таких рыночных ориентаций студентов, это качество не находит в профессиональной модели ориентаций педагогов должного места (п. 2).

Странным образом в сознании преподавателей изменяется место в модели качеств специалиста такого свойства, как способность пополнять знания, совершенствоваться по специальности (п. 3). Ведь объективно эта черта кажется чрезвычайно важной в спектре качеств, учитывая скорость старения информации. Одновременно с этим такое свойство – проявление интеллектуального потенциала будущего специалиста. В 2009 г. наблюдался пик признания данного свойства педагогами в модели специалист (77,8 %). В 2012 году, по сравнению с резко упавшим значением в 2011 г., данный показатель повысил свое значение почти в 2 раза. Заметим, что сегодня студенты зачастую демонстрируют неспособность выучить требуемое. Поэтому устремления педагогов наталкиваются на эту неспособность студентов.

В потенциал постоянного самосовершенствования обычно заложена способность к обновлению знаний на некоторой системной основе. Если такой основы нет, не формируется механизм обновления. Или же в обновляющемся окружении весьма подвижным стал мир знаний, образовался разрыв между получаемым образованием и тем, что диктует практика. Причем это может оказаться проблемой не только ВГУ, но и системным явлением. Вполне может сложиться и так, что практика, собственно ничего не диктует, так как студенты учатся не для конкретного места работы, его требований, а для обретения профессии, диплома («корочек») и т.п.

В 2011 г. преподаватели неожиданно начали выходить из некоторого «застойного» восприятия роли нравственности в процессе подготовки специалистов, что можно зафиксировать по значениям ответов на пункт 4 вопроса. Целенаправленные действия по формированию нравственной культуры, по сути – духовной основы взаимодействия, бытия, привлекательны не для всех педагогов. С другой стороны, общечеловеческие ценности, некие нравственные «заповеди» далее религиозных канонов сегодня не идут.

Как отражение благожелательного настроения представителей педагогического корпуса в отношении социально-гуманитарного мышления, потребности в преодолении «технократического» восприятия специальности (ухода от узкой профилизации) можно рассматривать нежелание формировать у студентов фундаментальных знаний по специальности. Таким образом преподаватели облегчают себе участь? В то же время фундаментальность познавательной деятельности представляет собой системность, ее аналог, способный увеличить потенциал специального мышления. Не исключено, что, наталкиваясь на низкий уровень подготовки студентов, их наставники видят первоочередную задачу в выводе их на достаточный уровень профессионального **минимума**. Сегодня педагоги вуза вправе задаться вопросом: в какой степени фундаментальными и теоретически оснащенными могут быть курсы, читаемые бакалаврам?

Какими-то путями до некоторой части педагогов ВГУ дошли импульсы политических перемен и они стали напрямую связывать их с задачами формирования такого качества, как культура политического мышления (п. 6). Понятно, что вопрос был поставлен прежде всего перед обществоведами и теми преподавателями, которые считают своим долгом целенаправленно воспитывать молодежь в духе понимания того, что собой представляет сегодня политика, особенно социальная.

Наконец, критическая «струна» в системе подготовки специалистов в 2011 г. резко ослабла (п. 8). В 2012 г. настроение преподавателей относительно критического воззрения их подопечных на все аспекты познания стало вновь значимым. Если речь идет о критическом подходе к социальным явлениям, это – одно, но совсем другое – аналитическое рассмотрение всей информации, получаемой во время образовательного

цикла. Здесь некритичность по отношению к учебному материалу равна «зубрежке», копированию чужих мыслей, заполнению информационной матрицы сознания без попыток взаимной увязки гносеологических «ячеек».

Для выяснения взглядов преподавателей на себя им был задан следующий вопрос: «Можете ли Вы сказать о себе, что Вы...»: и был предложен ряд суждений. Соотнесение самооценки педагогов и их взглядов на качества будущих специалистов необходимо для подтверждения работоспособности модели подготовки специалистов.

Способность преподавателя повлиять на качество подготовки студентов видится не просто оценкой педагогом своего потенциала, а практическим убеждением, накопленным в ходе повседневной работы со студентами. Качество подготовки специалистов является сложным **продуктом взаимодействия** условий, факторов, куда относятся гносеологический потенциал студентов и педагогов, материальные факторы и т.д. Чуть менее двух третьих всех опрошенных преподавателей уверены в своем методическом мастерстве и умении навязать студентам свою педагогическую волю. В то же время наши многолетние наблюдения фиксируют высокую долю лени студентов в освоении знаний, в отношении к самоподготовке. Преподаватели тратят усилия на преодоление студенческой лени. Такое противостояние свойств участников не способствует эффективности в достижении высокого уровня профессиональной и общекультурной компетентности. Практически постоянной из года в год оказывается доля преподавателей, признающих свою способность влиять на качество подготовки студентов: так думают каждые три преподавателя из пяти. Такой скепсис обоснован.

Возникает вопрос: почему не растёт и не снижается «вес» названного показателя? Может быть, это означает стабильность потенциала коллектива университета? Или исчерпан педагогический ресурс влияния на студентов, нет подходящих способов стимулирования их деятельности? Или не улучшается состав педагогов, не растёт мастерство? При этом не надо забывать, что общеобразовательные учреждения передают в высшую школу не самый лёгкий и простой контингент молодёжи. Из бесед с некоторыми преподавателями можно понять, что прежде чем преподавать высшую математику, им приходится объяснять студентам дроби. Определённую корректирующую роль в ВУЗе играет преподавание на разных факультетах культуры речи, основ русского языка, восполняя огрехи школьного образования.

Разумеется, предложенная несколько лет назад модель установок университетских педагогов на формирование определённых качеств специалиста не соответствует новым компетенциям, или их формулировкам. Придётся ещё работать над совершенствованием инструментария. Но социологическая конкретизация компетенций видится необходимой.

Литература

1. IWA 2.2003 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ИСО 9001:2000 в сфере образования».
2. Национальный образовательный стандарт. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования, «ГОСТ Р 52614.2-2006. // Пр. Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 15 декабря 2006. № 309 –ст. Дата введения 1 июня 2007 г.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 040100 – Социология (квалификация (степень) «бакалавр») // Пр. Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 марта 2010 г. №230 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 040100 Социология (квалификация (степень) «бакалавр»). Зарегистрирован в Минюсте РФ 2 июня 2010 г. № 17438.
4. Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии / Сост. А.Я. Алхасов; Пер. с англ. А.Я. Алхасова, Н.Я. Мазлумяновой; Научи, ред. перевода [Г.С. Батыгин]. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2003, – 336 с.
5. Приказ по Министерству образования и науки от 22 декабря 2009 г. №800 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению 0604000 «Общественное здравоохранение» // Сб. приказов Министерства образования и науки 2009 г..

*Окороков Алексей Владимирович,
студент ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса»*

КРЕАТИВНОСТЬ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Глобальные социально-экономические преобразования увеличивают потребность в людях творческих, активных, неординарно мыслящих, способных нестандартно решать поставленные задачи и на основе критического анализа ситуации формулировать новые перспективные идеи. Этот вывод подтверждается официальными документами, принятыми в России на федеральном уровне.

Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года поставлена задача «обеспечить научное и технологическое лидерство России в мире по направлениям, определяющим её конкурентное преимущество и национальную безопасность» и говорится о необходимости «повысить эффективность сектора генерации знаний» [2].

В Национальной доктрине образования РФ, рассчитанной до 2025 года, также заложена идея необходимости творческого развития личности, что предполагает введение креативности в ряд ведущих компетенций при подготовке студентов вузов.

Недавно на встрече со студентами и преподавателями Балтийского Федерального университета, состоявшейся 1 апреля 2013 г., Президент России В.В. Путин особо выделил мысль, что «...речь идёт о придании нашему образованию более инновационного характера, нацеленного на потребности и развитие нашей страны, на потребности рынка труда, причём, желательно, в привязке к конкретным регионам страны». Успех любой страны в ближайшем, не только в среднесрочном плане, но и долгосрочной перспективе будет зависеть от качества человеческого капитала [1]. Поэтому, считает В.В.Путин, главная задача - добиваться стыковки между практикой, учебной и научной составляющей, уменьшать имеющийся разрыв.

На конференции в пленарных докладах прозвучал анализ различных сторон проблемы формирования профессиональных компетенций студентов и выпускников вузов. Да, действительно, время пассивного потребления знаний уходит. Но, к сожалению, и сегодня память студентов, подчас, загружена фактами, именами, понятиями, которые в нестандартной ситуации на применение усвоенного материала, анализа и его интерпретации не могут быть воспроизведены. Поэтому, вопрос о профессиональных компетенциях студентов является актуальным. Сегодня требуются не просто знания, а знания о том, где и как их применять, как добывать, как интерпретировать и как создавать новую информацию. Полностью заменить классическое образование мы не предлагаем, но нужно более эффективно формировать у студентов мотивацию к получению будущей профессии. Представляется уместной разработка индивидуальной образовательной траектории обучающихся, высокий уровень самостоятельной работы студентов и, главное, ответственность за результат. То есть, речь идёт о подготовке специалиста соответствующей компетентности, способного к творческой (креативной) деятельности.

Креативность, ориентированная на созидательную, экономически и социально прагматичную деятельность, генерирование новых идей, быстрое разрешение проблемных ситуаций является одной из актуальных проблем современной экономической науки. Исследования в данной области, выводы и предложения жизненно необходимы экономике, заинтересованной в поиске инновационного потенциала своего развития. Креативность (создание, сотворение – лат.), являясь аналогом понятия «творческие способности», неразрывно связана с творчеством, творческой деятельностью, порождающей нечто новое, отклонение от традиционного мышления.

Креативность активно изучается учеными, начиная со второй половины XX века. В зарубежной литературе существует множество его определений. Эту «множественность» можно проиллюстрировать таким обобщающим высказыванием Р. Холлменна: «креативность представляет собой сплав восприятий, осуществленных новым способом (Маккеллар), способность находить новые связи (Кюби), возникновение новых отношений (Роджерс) появление новых сочинений (Меррей), предрасположение совершать и

узнавать новшества (Лассуэль), деятельность ума, приводящую к новым прозрениям (Жерар), трансформацию опыта в новую организацию (Тейлор), воображение новых констелляций значений» [7].

В качестве одного из направлений формирования креативного мышления у студентов вузов предлагаем более активно развивать и использовать проектный метод. К такому выводу мы приходим на основе опыта деятельности молодёжных школ, в которых участвуют студенты Национальной академии управления (Киев, Украина), института предпринимательской деятельности (Минск, Беларусь), Харьковского института финансов (Украина), Курского института менеджмента, экономики и бизнеса (Россия). В течение учебного года каждый из перечисленных вузов организует одну или две международные студенческие школы, в которых готовятся и защищаются различные проекты. Таким образом, разрешается противоречие между объективными, постоянно растущими требованиями общества к уровню выпускников вузов, их способностью адаптироваться в социуме и неготовность основной массы выпускников к эффективной проектной деятельности. Именно проектная работа развивает специфические, надпредметные умения, формирует креативное мышление студентов. Эту новаторскую форму, мы полагаем, можно расширять путём создания профильных клубов и школ на постоянной основе, летней практики на предприятиях, созданию собственной социальной сети, компьютерного моделирования.

Если перевести с древнегреческого языка термин «проблема», то это будет нечто брошенное (бросаемое вперед), то, к чему следует ещё придти. Проект предполагает то же бросание вперед, создание мыслительных идеальных образов [4]. Смысл проектирования видится в постепенном осознании студентами возникающих проблемно-конфликтных ситуаций и построение схемы их решения. Здесь возникают и организационные задачи, и стратегия выполнения проекта, пространство для общения, усиление коллективного творчества. Здесь и вдохновляющий итог. Мы считаем рациональным включение в учебные планы проектные школы и семинары между вузами-партнёрами России, Украины, Белоруссии: мастер-классы, интеллектуальные игры, защита проектов, выставки. Также можно формировать горизонтальную линейку взаимосвязи между студентами различных ВУЗов по идентичным направлениям образования в регионах России, и межрегиональных констелляций.

Требуется незамедлительного решения вопрос о введении в учебный процесс новых дисциплин. Мы согласны с мнением заведующего кафедрой общего менеджмента Казанского государственного финансово-экономического института, который пишет о том, что дисциплины: «креативный менеджмент», «креативные технологии» сейчас преподаются в единичных вузах. В сфере высшего профессионального образования, к сожалению, отсутствует широкая практика, а главное – понимание

актуальности креативного мышления. Без этого существующие образовательные программы, с нашей точки зрения не в полной мере обеспечивают реализацию требований профессионального стандарта и высокую конкурентоспособность на рынке труда выпускаемых практических специалистов, бакалавров и магистров [8].

Нуждается в пересмотре и такая креативная и практическая идея, как создание малых предприятий при вузах. Здесь налицо дискриминация негосударственных вузов. Государственные вузы имеют льготы при создании и работе малых предприятий, а негосударственные – никаких. При этом, напомним, что негосударственные вузы платят все налоги по ставкам промышленных предприятий. Как правило, на биржах труда выпускников негосударственных вузов в разы меньше, чем из государственных. Негосударственные вузы создали десятки тысяч рабочих мест для преподавателей и сотрудников. Однако, претендовать на льготы, наравне с другими, почему-то не имеют права. Одновременно, надо признать, что и мы, студенты, недостаточно активно участвуем в грантовой деятельности за президентские гранты, поддержку на региональном уровне. Мы думаем, что и в СМИ качестве героев должны чаще появляться молодые ученые, изобретатели, участники успешных студенческих проектов.

Наше глубокое убеждение состоит в том, что только комплексный подход к созданию атмосферы успеха, атмосферы творчества в каждом вузе и в стране в целом, поможет создать не случившееся «экономическое чудо», о чём пишет в учебнике «Институциональная экономика для чайников» профессор Александр Аузан, приводя достаточно веские аргументы. В мировой экономике в настоящий момент наблюдается повсеместное замедление темпов экономического роста. Так, по мнению аналитиков, прирост ВВП в России в текущем году составит не 3,4 %, а немногим более двух. Повсюду, выражаясь терминологией Нассима Талеба, «летают черные лебеди»[9]. Наша задача и заключается в том, чтобы способствовать созданию креативного класса в России и добиваться процветания страны [6].

А. Аузан: Чего не случилось в России и в ряде бывших республик СССР? После распада тоталитарных режимов в других странах и переходе к демократии возникало «экономическое чудо» (Япония, Германия). Экономического рывка в большинстве стран бывшего СССР не случилось. Планировали прирасти 3,4% ВВП, но аналитики прогнозируют снижение до 2%.

Экономисты очень долго не хотели обсуждать роль общества в экономике и обходились всего двумя понятиями: правительство и рынок. Там, где не справляется рынок, его прикрывает правительство. Но после того как в середине XX века в мире похозяничали тоталитарные режимы, стало ясно, что провалы, идущие от государства, гораздо тяжелее, чем провалы, идущие от рынка. Возникло даже специальное понятие «провалы бюрократии», которое, кстати, было сформулировано экономистом Гордоном

Таллоком не на тоталитарном примере, а на примере американского чиновничества. Если провалы рынка закрывает бюрократия, кто же закрывает ее собственные провалы? Место осталось вакантным, и тогда экономисты стали предполагать, что у общества все же есть какие-то экономические функции.

Чтобы было понятно, насколько непосредственное отношение все это имеет к недавнему прошлому и современности нашей страны, я приведу довольно неожиданный спор, который возник в 1990-е годы между автором теории общественного выбора Джеймсом Бьюкененом и автором теории коллективных действий Мансуром Олсоном. Они обсуждали следующий исторический парадокс: в середине XX века ликвидируются тоталитарные режимы в Центральной Европе и Восточной Азии – и через 10-15 лет происходит немецкое и японское экономическое чудо; в конце 1980-х годов ликвидируются авторитарные режимы в Восточной Европе и Северной Азии – где экономическое чудо, спрашивал Бьюкенен у Олсона. Где же, в самом деле, русское экономическое чудо?

Ответ, который дал автор теории коллективных действий, был связан с тем, что происходит не в экономике, а в обществе. Дело в том, что как перед японским, так и перед немецким экономическим чудом в этих странах происходили очень важные общественные изменения. Резко выросли уровни взаимного доверия людей и увеличились масштабы общественной деятельности, начали действовать крупные организации, возникли переговорные площадки. После этого всплеска, когда был накоплен так называемый социальный капитал, и начался резкий экономический рост. Однако возможны и обратные процессы: мелкие организованные группы тянут одеяло на себя, имеют достаточное влияние для того, чтобы распределить бюджет, и в итоге каждая из этих групп своих целей достигает, а страна движется все медленнее, медленнее и медленнее. Олсон назвал этот феномен «социальным склерозом», или «британской болезнью», поскольку обнаружил его в послевоенной Великобритании. В 1960-70-е годы в этой стране-победителе фашизма начали происходить странные вещи: темпы экономического развития катастрофически падают, фунт перестает быть одной из мировых резервных валют... Оказалось, что различные группы интересов в британском обществе настолько замкнули все на себя, что фактически перераспределением пирога остановили развитие страны. Только железные действия правительства Тэтчер вывели Великобританию из этого тупика.

То, что происходило после распада СССР в России, Олсон считал крайней формой «британской болезни» — так называемым «красным склерозом». Олсон проследил, как на протяжении всего XX века — с 1920-х по 1990-е годы — в России эволюционировал менеджмент, и его ответ на вопрос, почему не случилось российского экономического чуда, вкратце можно передать так: когда было уничтожено авторитарное государство,

связки менеджеров не только не ослабли, они усилились, и их группы стали делить бюджеты, замыкать на себя ренты и тормозить развитие страны. Сталин создал очень мощный менеджмент, но справиться с ним мог только одним способом — террором, который приводил к ротации. Когда был остановлен террор, начался процесс срастания связей внутри менеджмента, и группы интересов в итоге стали сильнее первых лиц государства. Когда же авторитарный режим рухнул, исчезли последние ограничения — узкие перераспределительные группы не сдерживались ни государством, ни широкими коалициями

Литература

1. Путин В.В. Встреча с преподавателями и студентами Балтийского федерального университета. Сайт президента России <http://президент.рф>
2. Наука, образование и инновации в России: взгляд молодых ученых на проблемы и перспективы. Доклад Совету при Президенте Российской Федерации по науке и образованию. Москва – 2012// сайт Президента РФ <http://президент.рф>
3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации <http://www.dvgu.ru/umu/zakrf/doktrin1.htm>
4. Алексеев Н.Т. Проектирование и рефлексивное мышление// Развитие личности. 2002. №2
5. Аузан А.А. Институциональная экономика для чайников. Ч. 7 esquire.ru/auzan-
6. Окорочков А. В. Интеллект, образованность, креативность – главные показатели современного рынка труда. Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции.- Москва: Общественная палата Российской Федерации, 2012. - 370с.
7. Особов И. П. Педагогическая креативность и компетентность как факторы профессионального развития студентов// Гуманитарные научные исследования. – ноябрь, 2011(электронный ресурс [URL:http://human.snauka.ru/2011/11/21510](http://human.snauka.ru/2011/11/21510)
8. Палей Т.Ф. Креативность как необходимая профессиональная компетенция и элемент образовательного стандарта: проектно-ориентированный подход // Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта - 09 апреля 2010 г. / Под общей редакцией проф. Мельникова О.Н. – М.: Креативная экономика, 2010 – 384 с.: ил.— с. 281-284. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/21765/>
9. Талейб Нассим Николас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости/ Пер. с англ. В. Сонькина, А. Берличевского, М. Костионовой, О. Попова под редакцией М. Тюнькиной. – М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2012. – 528 с.

*Завалишин Михаил Николаевич,
аспирант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента,
экономики и бизнеса»*

ОБУЧЕНИЕ АРХИВНОМУ ДЕЛУ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО (НА МАТЕРИАЛАХ КРО ФСС РФ)

В любой организации в процессе деятельности формируется множество различных документов, состав которых определяется функциями организации.

Большой документооборот влечёт за собой трудности по комплектованию, учёту, хранению, оперативного поиска, доступа к документам, уничтожению документов, не подлежащих хранению, проведению экспертизы ценности документов, выявление документов относящихся к Архивному фонду Российской Федерации.

Актуальность данной статьи подтверждается потребностью государственных органов, органов местного самоуправления, организаций в методических рекомендациях и инструкциях по организации эффективной системы архивного дела в организации.

Цель исследования – разработать систему оптимальной организации архивного дела в организации.

Архивное дело в Российской Федерации - деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций и граждан в сфере организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов[1].

Законодательство об архивном деле в Российской Федерации состоит из Федерального закона от 22.10.2004 №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 04.12.2006 № 202-ФЗ, от 01.12.2007 № 318-ФЗ, от 13.05.2008 № 68-ФЗ, от 08.05.2010 № 83-ФЗ, от 27.07.2010 № 227-ФЗ), других федеральных законов, а также из принимаемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации [1].

На примере проведённого анализа организации архивного дела в государственном учреждении рассмотрим все аспекты организации архивного дела.

В процессе деятельности Государственного учреждения Курского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (далее по тексту - ГУ КРО ФСС РФ) формируется множество различных документов, образующих Архивный фонд Российской Федерации.

Проведенный анализ организации архивного дела позволил выделить проблемы архивного дела в ГУ КРО ФСС РФ.

1. Архив не выделен как отдельное структурное подразделение.
2. Отсутствие постоянного персонала работающего в архиве, а вследствие этого эффективных методов организации архивного дела.
3. Значительные финансовые затраты на обработку документов подлежащих сдаче в архив.

Рассмотрим существующую схему организации архивного дела в ГУ КРО ФСС РФ (рисунок 1).

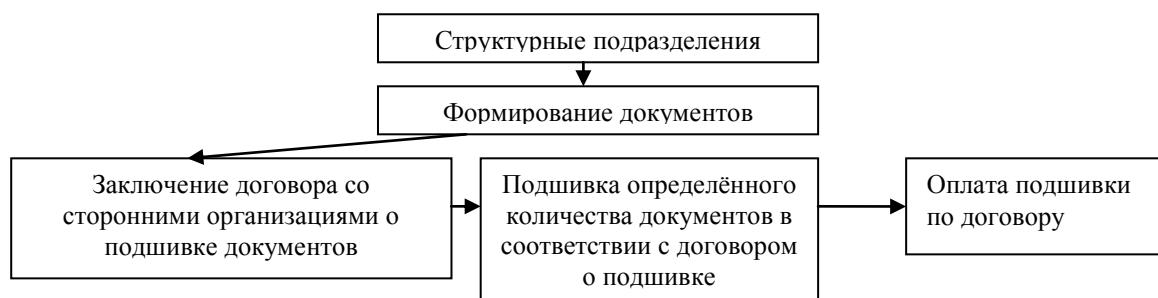


Рис. 1. Существующая схема организации архивного дела.

В соответствии с основными правилами работы архивов организаций одобренных решением Коллегии Росархива от 06.02.2002г. пункта № 1.1.2. В целях своевременного приема архивных документов от структурных подразделений или других источников комплектования, обеспечения их учета, сохранности, упорядочения и использования в соответствии с правилами подготовки к передаче документов на постоянное хранение в организации создается архив.

В зависимости от объема документов архив создается как самостоятельное структурное подразделение организации или подразделение в составе службы документационного обеспечения управления (делопроизводства), осуществляющее прием и хранение архивных документов с целью использования [2].

В ГУ КРО ФСС РФ архив как функционирующая единица не был представлен, а все функции по работе с документами и организации архивного дела полностью лежали на сотрудниках отдела организационно-кадровой работы.

Старая форма организации архивного дела имела большие финансовые затраты. Так по Прейскуранту цен на работы и услуги, выполняемые Государственным архивом Курской области, Государственным архивом общественно политической истории Курской области, областным Государственным учреждением «Государственный архив документов по личному составу Курской области» утверждён начальником архивного

управления Курской области 5 июля 2010г. Согласовано с комитетом по торговле и ценам Курской области от 5 июля 2010г. № 023ПР-06-06/1603 стоимость одной подшитой папки составляет около 57 рублей 50 копеек.

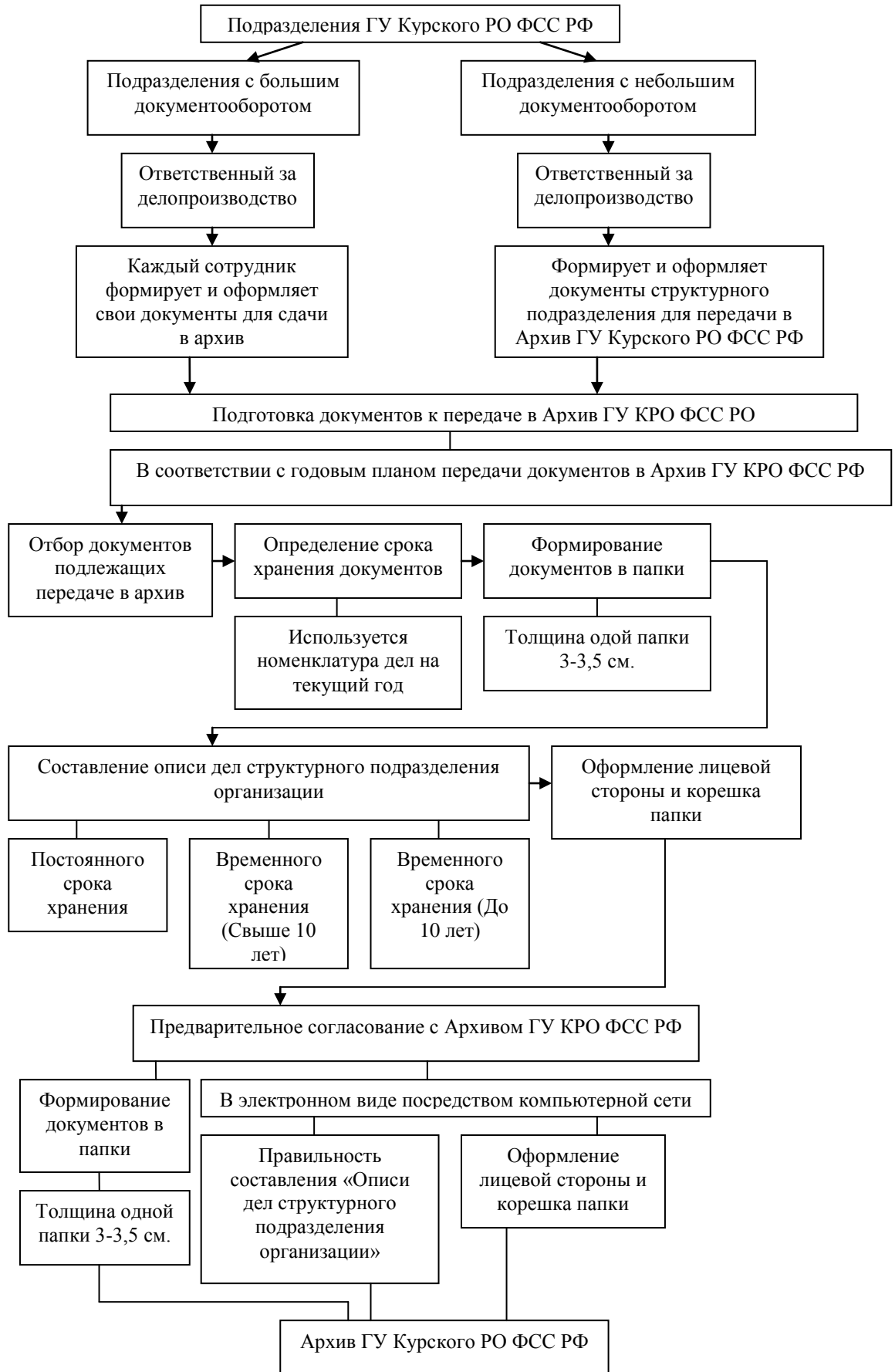
Для решения вышеперечисленных проблем в ГУ КРО ФСС РФ приняты ряд изменений положительно отразившихся на организации архивного дела.

Рассмотрим новую схему организации Архивного дела в ГУ КРО ФСС РФ (рис. 2).

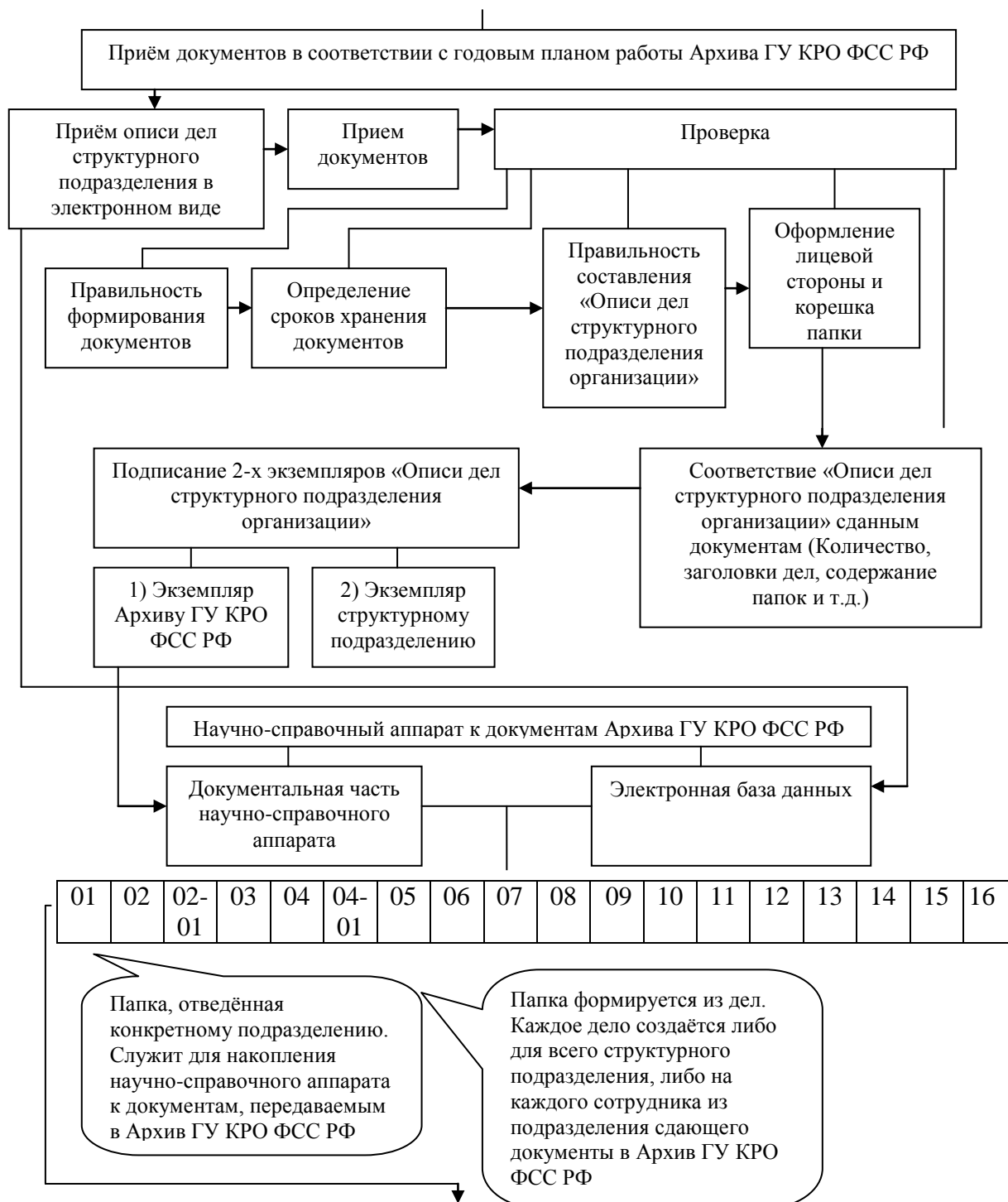
Введение новой системы организации архивного дела положительно повлияло на организацию работы в данном направлении.

После проведенного анализа новой системы организации архивного дела выявилось множество пунктов позволяющих на данном этапе эффективно выполнять возложенные на архив функции.

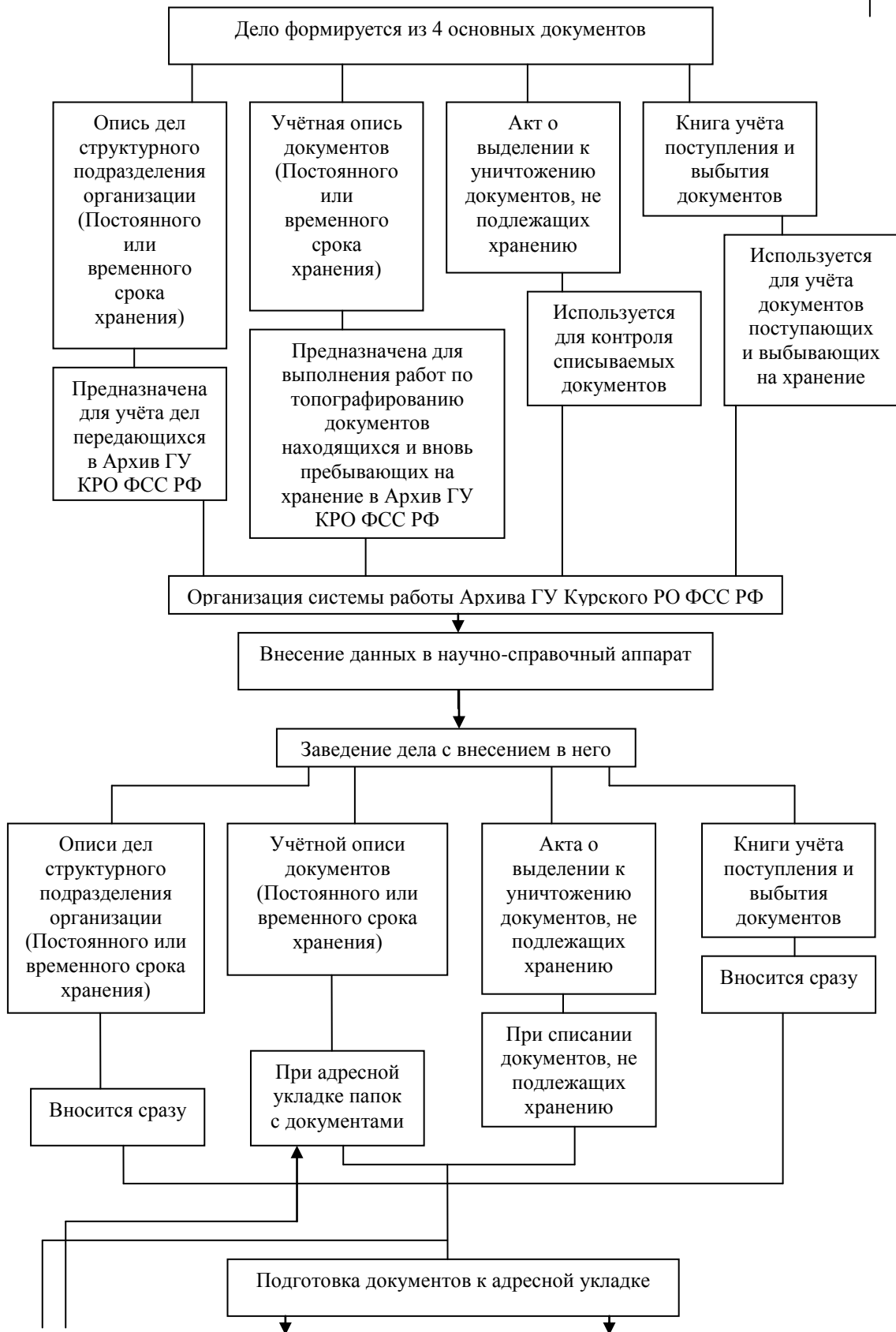
1. Утверждено положение об архиве ГУ КРО ФСС РФ.
2. Утверждено положение о постоянно действующей экспертной комиссии ГУ КРО ФСС РФ.
3. Назначен ответственный за работу архива.
4. Из числа сотрудников работавших с документационной частью делопроизводства набран постоянный персонал, работающий в архиве.
5. Разработана и совершенствуется система организации работы со структурными подразделениями.



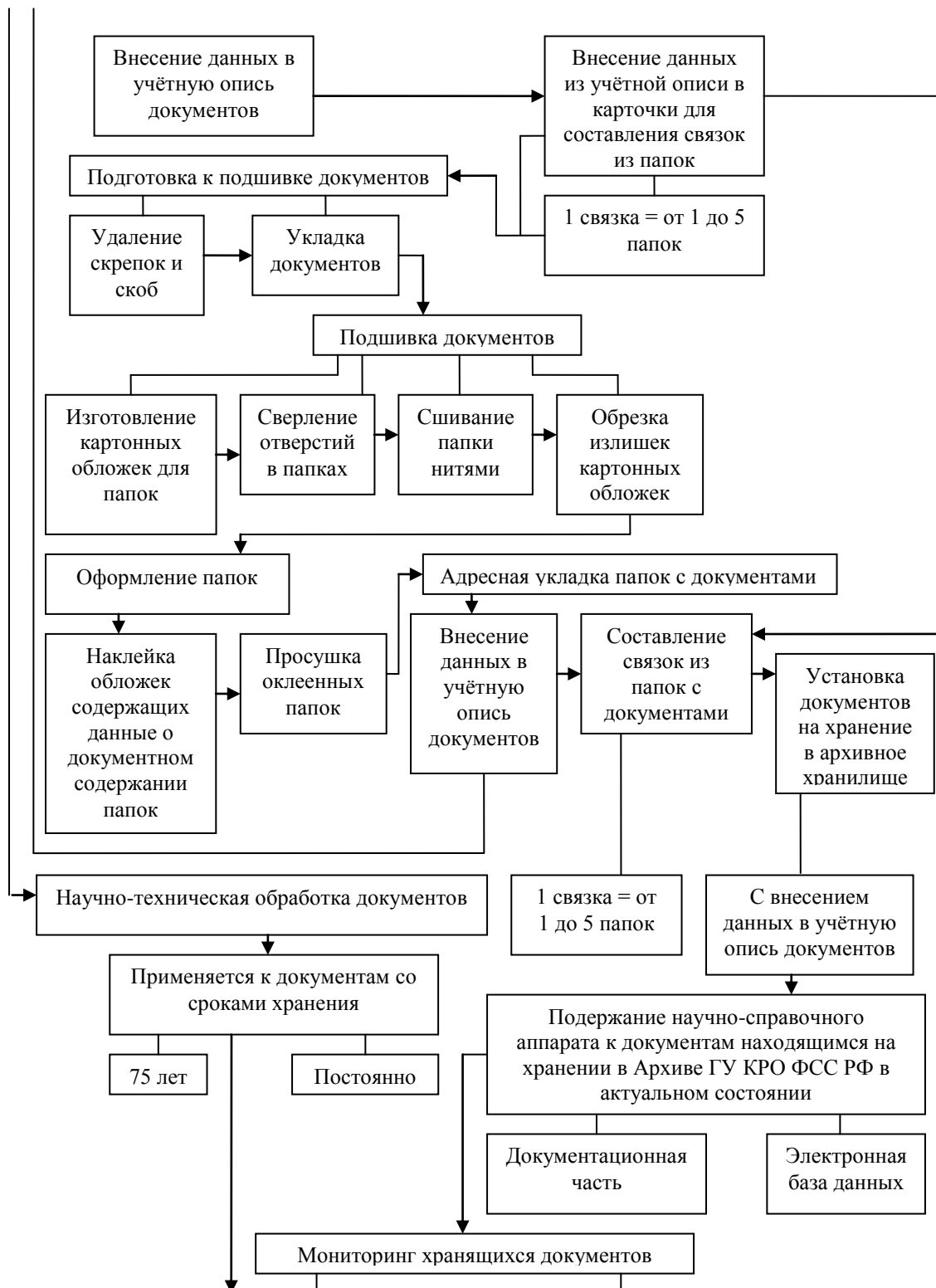
(Продолжение рисунка 2)



(Продолжение рисунка 2)



(Продолжение рисунка 2)



(Продолжение рисунка 2)



Рис. 2. Новая система организации архивного дела в КРО ФСС РФ

6. Разработан и совершенствуется научно-справочный аппарат к документам, находящимся на хранении в архиве.

7. Разработана единая опись дел структурного подразделения организации и оформление лицевой стороны и корешка папки.

8. Разработана система пополнения и поддержания в актуальном состоянии научно-справочного аппарата к документам находящимся на хранении в архиве.

9. Реализована конвейерная схема организации обработки документов в архиве, от момента поступления до адресной установки на хранение.

10. Реализовано пооперационное разделение труда сотрудников архива.

11. Организация работы по приему документов от структурных подразделений в соответствии со сводным годовым планом работы архива.

12. Увеличение скорости обработки документов.

13. Ликвидация очереди из документов ожидающих сдачи в архив с последующей обработкой и адресной установкой на хранение.

14. Оказание методической помощи структурным подразделениям в организации работы с документационной частью делопроизводства.

15. Накопление практического опыта и знаний по методам научно-технической обработки документов.

16. Возможность применения данной системы организации архивного дела на любом другом предприятии благодаря высокой адаптации данной системы.

В связи с вышеперечисленным можно сделать выводы о том, что данная система организации архивного дела может быть полезна большинству организаций с любым документооборотом.

Можно говорить о возможности совершенствования документационной части делопроизводства, что обязательно приведёт к желаемым результатам по стимулируемым показателям.

Литература

1. Федеральный закон от 22.10.2004 №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» Принят Государственной Думой 1 октября 2004 года Одобрен Советом Федерации 13 октября 2004 года (в ред. Федеральных законов от 04.12.2006 № 202-ФЗ, от 01.12.2007 № 318-ФЗ, от 13.05.2008 № 68-ФЗ, от 08.05.2010 № 83-ФЗ, от 27.07.2010 № 227-ФЗ)
2. Основные правила работы архивов организаций одобрены решением Коллегии Росархива от 06.02.2002г.
3. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т.И. Леженкина М.: Маркет ДС, 2010. – 232 с (Университетская серия)
4. ГОСТ Р 51141-98 Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения.
5. Рогожин, М. Ю. Документационное обеспечение управления: учеб.-практ. пособие / М. Ю. Рогожин. М.: ТК Велби, Проспект, 2005.
6. Баласаян, В. Э. Применение АС ДОУ для повышения эффективности управления / В. Э. Баласаян // Делопроизводство. 2002. – № 1.

*Сотникова Раиса Юрьевна,
студентка Курского государственного
университета*

МЕСТО И РОЛЬ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

В рамках оценки профессиональных компетенций студентов-выпускников на рынке труда особое значение приобретает изучение роли негосударственных ВУЗов в формировании комплекса знаний учащихся, что особенно актуально в рамках реформы всей образовательной системы и сокращения числа негосударственных ВУЗов.

В сложившихся условиях социально-экономического развития российским обществом осознается важность подготовки конкурентоспособных специалистов, способных к успешной адаптации в быстро меняющихся условиях профессиональной деятельности и образования. Требования к профессиональной подготовке специалистов

возросли в связи с усилением их социальной роли, заключающейся во всевозрастающей ответственности за качественную подготовку и деятельность по должностному предназначению.

Негосударственное высшее образование сталкивается с множеством препятствий: существуют проблемы правового регулирования деятельности вузов, ведется недобросовестная конкуренция на рынке образовательных услуг, отсутствует четкая государственная политика в этой сфере.

Главной целью российской образовательной политики в государственных и негосударственных вузах является обеспечение современного качества высшего профессионального образования студентов, сохранение его фундаментальности, соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Оценка эффективности негосударственных вузов и их филиалов осуществляется по критериям и пороговым значениям, которые были использованы ранее при проведении мониторинга государственных вузов и филиалов.

В список негосударственных вузов и филиалов, имеющих признаки неэффективности, вошли 41 вуз из 70 (58,57%) и 55 филиалов из 97 (56,7%).

Из 136 вузов, попавших в черный список после мониторинга, «вузов со спецификой» оказалось 36, нуждающихся в оптимизации — 70, а безоговорочно неэффективных вузов осталось всего 30. Ни один из брендовых вузов, чье присутствие в перечне неэффективных вузов неприятно удивило образовательную общественность (РГГУ, ГУУ, РГСУ, МАРХИ), в третью, безнадежную группу не попал. Хотя и здесь вполне солидных названий хватает: Дальневосточный государственный гуманитарный университет, Иркутский государственный лингвистический университет, Магнитогорский государственный университет, Московский государственный открытый университет, Российский государственный торгово-экономический университет, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет.

Не нужно забывать и тот факт, что технически закрыть вуз достаточно проблематично, это большая волокита с бумагами, с переводом студентов, это расформирование устоявшихся научных школ.

Скорее всего, государство и министерство пойдет по пути присоединения неэффективных вузов к более сильным. Но в таком случае при каждом объединении может получаться совершенно разный результат. Например, понижение эффективности объединенного университета, слабый может потянуть на дно сильного.

Студенты государственных вузов видят их преимущество в высоком качестве получаемого образования (80 % опрошенных), хорошей материальной базе (75 %), в то время, как студентам негосударственных вузов нравятся более практичные программы обучения (80 %) (рис. 1). [3].

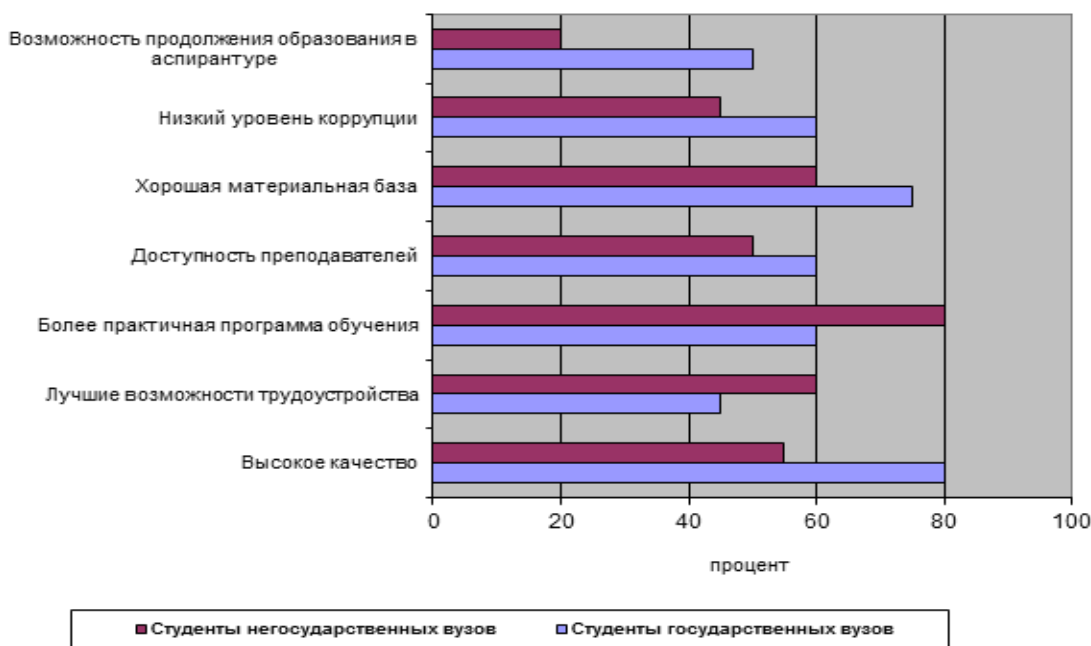


Рис.1. Мнения студентов о преимуществах вуза

В целом оценка преимуществ своих вузов студентов государственных вузов выше оценки студентов негосударственных вузов, за исключением оценок практичности программ обучения и лучших возможностей трудоустройства (60 % у негосударственных вузов против 45 % у государственных вузов). В тоже время нельзя сказать, что оценки отличаются очень значительно, за исключением показателя «возможность продолжения обучения в аспирантуре». В негосударственных вузах его относят к преимуществам только 20 % студентов, а в государственных — 50 %.

Что касается совпадения ожиданий студентов с тем уровнем образования, который предоставляет избранный вуз, то мнения опрошенных студентов распределились следующим образом: ни в той, ни в другой группе студентов нет тех, чьи ожидания полностью не оправдались, зато полностью оправдались ожидания 20 % студентов негосударственных вузов и 20 % студентов государственных вузов. (рис. 2).

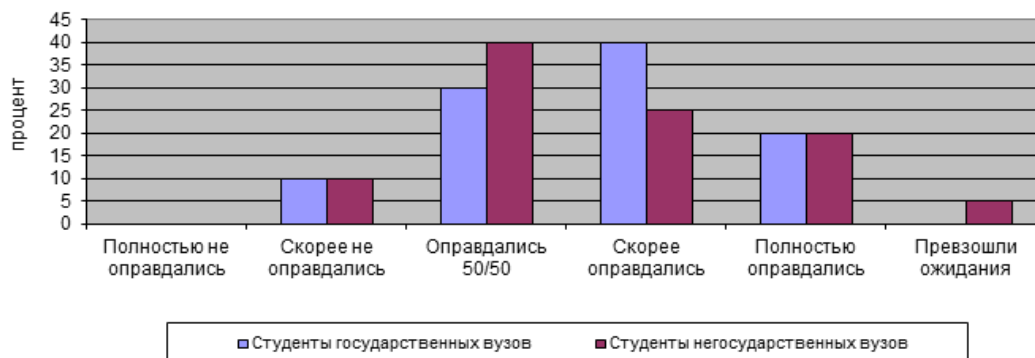


Рис. 2. Степень совпадения ожиданий с реальным уровнем образования

В целом распределение степени совпадения ожиданий для студентов государственных вузов является симметричным, а распределение студентов негосударственных вузов является скошенным. Это свидетельствует о том, что общественное мнение о негосударственных вузах как вузах «второго сорта» не вполне точно отражает действительное положение.

Государственная аттестация и аккредитация на сегодняшний день решает две основные задачи: во-первых, она определяет, соответствует ли уровень профессиональной подготовки, которая дается в конкретной школе, вузе, минимальным требованиям, прописанным в госстандартах, а во-вторых, устанавливает статус учебного заведения. Вопросы же собственно повышения качества образования оказываются вне поля деятельности государственных служб по лицензированию и аттестации, департаментов образования и Рособнадзора. Неслучайно в нашей стране государственная структура, занимающаяся оценкой качества образования, носит название Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки [1].

Негосударственным вузам, какое бы качественное образование они ни предлагали, пока никак не удается пробить стену общественного мнения и изменить сложившиеся стереотипы, что государственное образование лучше. Более 60% работодателей предпочитают нанимать на работу выпускников государственных вузов (рис. 3). Это не означает, что работают у них только выпускники государственных вузов. Это говорит о том, что существует дополнительная преграда у выпускников негосударственных образовательных учреждений при построении успешной карьеры.



Рис.3. Предпочтения работодателей при найме на работу молодых специалистов из числа выпускников вузов

Карьерные ожидания старшекурсников негосударственных образовательных учреждений выше ожиданий студентов государственных вузов (рис. 4).

Различия между выпускниками государственных и негосударственных вузов есть уже на уровне сознания. Последние склонны к завышению своих карьерных возможностей. Даже принимая во внимание тот факт, что часть выпускников негосударственных образовательных учреждений сможет

попасть на высокие должностные позиции с помощью неформальных каналов (родителей, знакомых, родственников), ожидания значительной части представителей этой группы являются явно завышенными[2].

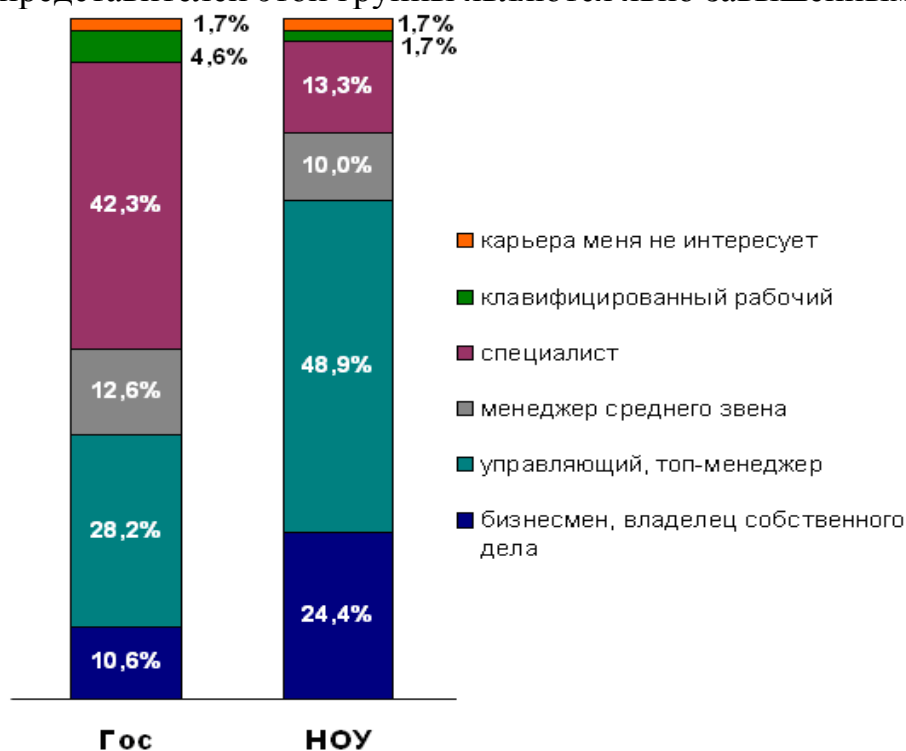


Рис.4. Карьерные ожидания выпускников государственных и негосударственных вузов

Негосударственные вузы должны стремиться к элитарному, современному образованию, обеспечивающему конкурентоспособность выпускников в быстро меняющемся мире.

В рамках проведения мониторинга состояния рынка труда, в частности ожидаемого трудоустройства выпускников, Минобрнауки России регулярно начиная с января текущего года, запрашивает соответствующую информацию от региональных органов исполнительной власти.

По состоянию на 1 марта 2013 года информация об ожидаемом трудоустройстве получена от 81 из 83 субъектов Российской Федерации. В текущем году ожидается почти 1,5 млн. выпускников очной формы обучения. Согласно полученным данным:

Планируют продолжить обучение 10% выпускников вузов, 20% выпускников учреждений СПО, а также 12% выпускников учреждений НПО.

Начнут трудовую деятельность 69% выпускников вузов, 56% выпускников техникумов и колледжей, а также 59% выпускников профессиональных училищ и лицеев.

Таким образом, будет обеспечена занятость 89% выпускников вузов, 90% выпускников техникумов и колледжей, 90% выпускников профессиональных училищ и лицеев.

Имеют риск быть нетрудоустроенными: среди выпускников ВПО - 11%, среди выпускников СПО - 10% и среди выпускников НПО - 10%.

Анализ полученной информации позволил выявить основные предполагаемые тенденции в распределении выпускников:

- выпускники техникумов и колледжей как федерального, так и регионального подчинения имеют большую возможность трудоустройства (57%), чем выпускники негосударственных учреждений (47%);

- доля трудоустроившихся выпускников профессиональных училищ и лицеев регионального подчинения (61%) будет превышать долю трудоустроившихся выпускников учреждений федерального подчинения (52%) [3].

В основе совершенствования работы по трудоустройству и поддержке занятости молодежи службой занятости должны лежать:

- увеличение объема производства продукции и услуг во всех отраслях материального производства;

- создание информационной базы о характере проблемы для планирования и прогнозирования действий;

- профессиональное обучение;

- взаимодействие с государственными и негосударственными организациями, оказывающими услуги по содействию в трудоустройстве молодежи;

- совершенствование и развитие системы компенсаций расходов работодателей на трудоустройство и использование труда молодежи;

- создание при участии молодежных организаций, органов исполнительной власти специализированных молодежных бирж труда, центров по трудоустройству, социальной и психологической адаптации выпускников образовательных учреждений, включая лиц, оставшихся без попечения родителей;

- разработка и реализация целевых подпрограмм обеспечения занятости выпускников образовательных учреждений.

Литература

1. Нужно ли государству негосударственное образование? //Аккредитация в образовании, 2010.

2. Государственные и негосударственные вузы: мнения работодателей. Независимое рейтинговое агентство «РейтОР» // <http://www.ucheba.ru>

3. Студенты о качестве образования в государственных и негосударственных вузах // <http://www.zarplata.ru>

3. Состояние рынка труда // <http://минобрнауки.рф>

*Окороков Владимир Михайлович,
профессор ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»,
проректор по экономическому развитию,
дополнительному и дистанционному
образованию, к.э.н.*

АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ К ВСТУПЛЕНИЮ В ВТО

Аннотация. Рассмотрены основные тенденции развития системы высшего образования России в условиях глобализации мирового хозяйства и её вступления в ВТО.

Ключевые слова: образование, рынки образования, финансирование образования, управление, образовательные стандарты.

В 2012 году Россия стала полноправным членом Всемирной торговой организации (ВТО). Долгий переговорный процесс, продолжавшийся 18 лет, завершился решением Министерской конференции ВТО на заседании в Женеве 16 декабря 2011 года о вступлении России в ВТО. Российская сторона получила время на проведение внутренних ратификационных процедур и 22 августа 2012 года Россия официально стала 152 членом Всемирной торговой организации.

Главная миссия ВТО состоит в создании и поддержании единых прозрачных правил, обеспечивающих свободное трансграничное движение товаров и услуг, капиталов и трудовых ресурсов с тем, чтобы экономики стран-членов ВТО развивались эффективнее и оказывали положительное воздействие на мировую экономику. ВТО сложилась как организация в середине 90-х годов XX века. Её основу составляют международные соглашения и правила, прежде всего, ГАТТ (Генеральное соглашение по тарифам и торговле) и ГАТС (Генеральное соглашение по торговле и услугам). Правовая база Всемирной торговой организации включает также специальные соглашения, способствующие реализации концепции ВТО. Для разрешения спорных вопросов создана комиссия ГАТС по урегулированию споров и Суд ВТО. Правила ВТО имеют приоритет над национальными нормами права.

В долгосрочной перспективе, как принято считать, Россия получит существенную выгоду от вступления в ВТО за счёт снятия ряда дискриминационных мер в области торговли, защиты интеллектуальной собственности, инвестиций. Главными положительными последствиями вступления России в ВТО должны стать либерализация экономики и улучшение бизнес-климата. Из 155 секторов, предусмотренных

классификацией ВТО, Россия приняла на себя 116 секторов услуг, в том числе в образовательной сфере.

Уже сегодня в России высшие учебные заведения, понимая свою миссию и степень ответственности в новых условиях, соревнуются в расширении доступа абитуриентам для получения степени бакалавра, магистра, прохождения переподготовки в различных программах послевузовского образования. Высшее образование становится основной формой наращивания человеческого капитала, стимулирующим фактором социально-экономической мобильности, повышения национальной экономической конкурентоспособности. Идея развития человеческого капитала в целях развития и процветания экономики страны лежит в основе создания системы массового высшего образования. Системы высшего образования развитых и развивающихся стран, а также наднациональных структур (например, ЕС и организаций сотрудничества в Юго-Восточной Азии) работают по формированию того, что можно назвать структурированными рынками возможностей (СРВ) [1]. По мнению автора, к основным характеристикам СРВ можно отнести следующие:

Рынки высшего образования

Направленность на большую дифференциацию целей и задач

Альтернативные пути доступа к высшему образованию

Поставщики образовательных услуг, ориентированные на открытый доступ

Автономия государственных учреждений

Регулируемые некоммерческие и коммерческие частные секторы

Отчётность по качеству обучения

Культура самосовершенствования вузов

Экспериментальная деятельность вузов и регионов

Политика равных возможностей

Приём большего числа иностранных студентов

Удержание лучших и наиболее талантливых студентов после выпуска

Координация политики вуза

Общие для регионов принципы работы

Финансирование высшего образования

Различные источники финансирования вузов

Конкурентоспособное финансирование исследовательских работ

Модель умеренной оплаты и значительной финансовой помощи

Приём студентов на основе открытого конкурса и предоставление финансовой поддержки

Налоговая политика с учётом интересов высшего образования и студентов

Общие принципы управления и организации

Каким должен быть ректор университета

Управляющие советы вузов

Совместное управление преподавателей и администрации

Научно-исследовательский потенциал вуза

Оценка успешности обучения на основе успеваемости

Доступность и реформа учебного плана

Соответствие учёных званий

Возможность для студентов получить кредит

Функция перевода/зачисления в вуз

Система высшего образования в России пережила, как и во многих странах, три фазы развития. Вначале высшее образование было элитным, в соответствии с национальной культурой и социальными ожиданиями оно было доступно немногим и обслуживало преимущественно потребности государства, готовя студентов к государственной службе, работе на предприятиях и в сельском хозяйстве. На втором этапе, начиная с 1990 года, система высшего образования подверглась существенной реорганизации. Стало больше людей, которые стремились дать своим детям высшее образование. Стремительно создавались в соответствии с новым Федеральным законом «Об образовании» новые негосударственные вузы, расширялась филиальная сеть как государственных, так и негосударственных высших учебных заведений. В основном, вузы работали без оглядки на конкурентов, так как абитуриентов было достаточно для всех. На третьем этапе, характерном для сегодняшнего времени, происходит дифференциация подхода к предложению образовательных услуг сектора высшего образования.

Открытость и прозрачность границ для услуг в области образования в соответствии с правилами ВТО касаются всех ступеней – от дошкольного до послевузовского образования. Старшие ступени образования, особенно вузовское и послевузовское, представляют большой интерес для стран ВТО, так как выпускники этих ступеней образования становятся объектом инвестиций и трудоустройства для ТНК. Отличие системы профессионального высшего образования в странах – членах ВТО состоит в том, что в странах, лидерах в области образования: США, Великобритании, Франции, Швейцарии, Австралии, Германии отсутствуют государственные стандарты образования. Отказался от модели государственной аккредитации вузов Китай. Россия же продолжает продвигать и ужесточать государственные требования, в частности, к вузам.

Общие экономические условия, после вступления России в ВТО будут быстро меняться. Согласно социологическому исследованию, лишь около 6% руководителей крупных и средних предприятий достаточно хорошо

представляют себе правила деятельности ВТО. Только на 15% предприятий есть специалисты, которые обладают компетенцией в своей области менеджмента или права на общепринятом в международной торговле уровне. Российские вузы должны подготовить квалифицированных специалистов-международников, в частности, юристов, бухгалтеров, экономистов, которые знали бы специфику работы предприятий и отраслей в условиях ВТО. Так, Китай за 13 лет переговоров о вступлении в ВТО параллельно подготовил около 700 тысяч своих специалистов, знающих проблематику ВТО. Как считают в правительстве, только 30% предприятий готовы обучать специалистов, понимая, что работа в условиях жёсткой конкуренции требует владения новыми знаниями и технологиями, лишь 4% производственных предприятий выделяют средства для обучения своих сотрудников. Это означает, что большая часть российских предприятий автоматически оказывается в менее выгодных условиях, чем западные компании [3].

Высшее образование становится глобальным. В настоящее время в мире происходит всё более активное сотрудничество студентов, преподавателей, учёных и взаимодействие академической, научной и технической сетей на международном уровне, что, по сути, влечёт за собой поиск альтернативных путей доступа к высшему образованию. На примере одного из молодых частных вузов России Курского института менеджмента, экономики и бизнеса мы видим сформированные устойчивые связи с Университетом Гамбурга (ФРГ), Национальной академией управления (Киев, Украина), Харьковским институтом финансов Международного университета торговли и финансов (Украина), Институтом предпринимательской деятельности (Минск, Беларусь). Ежегодные совместные научно-практические конференции, международные студенческие экономические школы, проходящие последовательно в каждом из вузов – партнёров, переподготовка педагогических кадров, наконец, обучение студентов из других стран в МЭБИК. Характерным знаком является участие студентов международной экономической школы в Среднерусском экономическом форуме, который проводится ежегодно в Курске, межрегиональной Курской Коренской ярмарке. Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса успешно сочетает функции вуза и бизнес-школы, предлагая топ-менеджменту Курской области и других регионов России новые, современные программы переподготовки кадров. В бюджете вуза доходы от реализации образовательных программ такого направления составляют в 2012-13 учебном году около 20%.

Изменилась стратегия развития государственных вузов России. За прошедшие 10-15 лет вузы ушли от жёсткой специализации. Редко в регионе найдётся теперь педагогический, политехнический институты, они не просто переименовались в классические, гуманитарные, социальные университеты, но и резко расширили возможности доступа в вузы для абитуриентов.

Аналогичная картина складывается и в системе среднего профессионального образования. Безусловно, переходу на более универсальный характер обучения в государственных вузах России способствовал успешный опыт негосударственных институтов, первыми в стране освоившими нишу подготовки специалистов, необходимых для рыночной экономики. Это, в первую очередь, экономисты, юристы, менеджеры, маркетологи, спрос на которых не ослабевает и сейчас.

В соответствии с новым Федеральным законом «Об образовании», вступающем в силу с сентября 2013 года, предоставлена значительная институциональная автономия и свобода российским государственным вузам, выражающаяся в управлении учебными и финансовыми ресурсами, определении новых способов взаимодействия с обществом и государством. Итоги свободы в управлении государственными вузами через определённое время станут проявляться в повышении их конкурентоспособности не только внутри российской сферы высшего образования, но и на международном уровне, что очень важно в условиях вступления России в ВТО. Представляется, что здесь возникает необходимость предпринимать новые усилия по координации деятельности между вузами: общее пользование материальной базой, формирование политики общих требований к абитуриентам, обучение под двойной диплом, усиление сетевого взаимодействия, объединение усилий преподавателей для организации исследовательской и научной деятельности.

Литература

- 1.Дуглас Джон. Новый мировой порядок в высшем образовании: как и почему правительства создают структурированные рынки возможностей//Вопросы образования. Ежеквартальный научно-образовательный журнал. №1, 2011. сс. 73-98
- 2.Степанов С.С., Дарда И.В. ВТО и модернизация образования в России: что нас ожидает? // Экономические стратегии. №3, 2013. сс. 20 -25
3. <http://www.cfin.ru/press/management/2002-1/03.shtml>
- 4.[http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/libraru/2011/12/371-FZ\(budjet%202012-2014\).pdf](http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/libraru/2011/12/371-FZ(budjet%202012-2014).pdf).
- 5.<http://минобрнауки.пф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%B8%/2874>
- 6.<http://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/content/0121024IPR54373/html/Russia-must-meet-all-its-WTO-obligations-say-MEPs>.
- 7.World Trade Report 2012.248c.-www.wto.org.

*Тюрина Дина Николаевна,
к.пед.н., доцент кафедры учета, аудита и
экономического анализа Харьковского
института финансов, г.Харьков, Украина*

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Изменение требований к уровню подготовки выпускников вуза, необходимость оперативной корректировки профилей профессионального образования с учетом меняющейся ситуации на рынке труда, конкуренции обусловили необходимость реформирования содержания профессионального образования во многих отраслях. Современное общество ставит перед высшими учебными заведениями задачи по подготовке специалистов, способных быстро адаптироваться в непостоянных условиях экономической действительности и гибко реагировать на проблемы, требующие срочного решения. Процесс обучения должен обеспечивать каждому будущему специалисту не только фундаментальные теоретические знания, но и широкий спектр практических профессиональных умений и навыков. В связи с этим особое значение приобретает проблема подготовки экономистов новой генерации, от компетентности которых в значительной мере зависит развитие экономической ситуации в нашей стране.

Решение указанных задач нуждается в усовершенствовании подготовки специалистов экономического профиля на базе компетентностного подхода и широкого внедрения современных педагогических технологий. Ведущей тенденцией в связи с этим будет определение результатов образования через профессиональную компетентность. Согласно компетентностному подходу, уровень профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений определяется степенью овладения ими современными экономическими знаниями, умением критически мыслить и повышать эффективность производственного процесса в условиях ресурсных ограничений.

На качество обучения в высших учебных заведениях влияет множество факторов, наиболее важными среди них являются те, что связаны с формами и методами обучения, от выбора которых в значительной мере зависит развитие самостоятельности и творческой активности студентов, формирование их профессионального мышления и компетентности.

Изучение реального состояния организации образовательного процесса в высших учебных заведениях показало, что экономическая теория часто отличается от экономической практической деятельности будущих специалистов, а в учебном процессе используют преимущественно традиционные формы и методы обучения. Усовершенствование подготовки,

усиление ее практической направленности нуждается в применении таких форм, методов и средств обучения, которые бы максимально активизировали познавательную деятельность будущих экономистов и соответствовали современным потребностям социально-экономической практики.

Проблему анализа и развития профессиональной компетентности современного специалиста и ее составляющих рассматривают И. Зимняя, И. Зязюн, Дж. Равен, В. Хутмахер, А. Хуторской, С. Шишов и другие.

Одним из направлений формирования профессиональной компетентности и усиление практического компонента подготовки специалистов экономического профиля является организация учебно-практических комплексов «бизнес-инкубаторов» в высших учебных заведениях. Использование бизнес-инкубации с целью достижения качественной профессиональной подготовки будущих специалистов исследовали Г. Гаташ, Ф. Дитрих, Л. Истомна, М. Пааль, М. Коломбо, Л. Воротина, З. Варналия, М. Токарев и другие.

Вместе с тем установлено, что в отечественной и зарубежной педагогике формирование профессиональной компетентности студентов экономических специальностей в процессе профессиональной подготовки комплексно не исследовалось.

Цель исследования – разработать теоретико-практическую технологию формирования профессиональных компетентностей будущих экономистов в единстве всех компонентов, которые обеспечат качественный уровень их подготовленности к профессиональной деятельности.

Анализ философской, психолого-педагогической и специальной литературы показал, что понятие «профессиональная компетентность» четко не определено из-за различия научных подходов к ее рассмотрению. Но, несмотря на разнообразие трактовок, авторы едины в том, что дефиниция «профессиональная компетентность» предусматривает: осознание личностью своих потребностей к деятельности (необходимостей и интересов, стремлений и ценностных ориентаций, мотивов деятельности, представлений о своих социальных ролях); самооценку личностных свойств и качеств как будущего специалиста (профессиональных знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, регулирование собственного профессионального становления).

А. Бермус, исследуя формирование профессиональной компетентности, отметил, что профессиональная компетентность специалиста экономического профиля – это интегрированная характеристика личности, включающая систему теоретических знаний, в частности специальных знаний по экономике, профессиональных умений и навыков, практический опыт, стойкую готовность к профессиональному росту.

Документами, которые содержат перечень видов экономической деятельности и требования к целям, содержанию и компетентности будущих экономистов в процессе их профессиональной подготовки, являются

«Государственный классификатор видов экономической деятельности ДК 009-96» и образовательно-квалификационная характеристика. Опираясь на эти документы и на алгоритм описания профессий, предложенный Е. Климовым, было установлено содержание профессиональной деятельности специалиста-экономиста с учетом предмета, целей, средств, условий и особенностей профессиональной деятельности специалистов экономического профиля [1].

Учитывая предложенные И. Зимней [2] способы определения ключевых компетенций, структуру и компоненты профессиональной компетентности специалиста в сфере экономики, образовательно-квалификационные характеристики, выделены следующие виды профессиональной компетентности будущего экономиста (ключевые компетенции):

- индивидуальная компетентность – совокупность компетенций, отображающих профессионально-направленные убеждения, ценности, потребности, волевые черты личности, мотивы профессиональной деятельности, умение достигать поставленной цели при выполнении профессиональных задач;

- предметно-практическая компетентность – компетенции, включающие систему фундаментальных знаний классических наук, социально-экономических законов и теорий, сущность, структуру и тенденции развития экономических систем; методы экономического анализа хозяйственных процессов на микро- и макроуровнях, методы принятия решений; операционные знания, умения и навыки по выполнению функциональных обязанностей; систему знаний нормативной и правовой базы, отраслевых стандартов; развитость умений применять эти знания на практике;

- информационная компетентность – компетенции, которые содержат систему знаний и умений, позволяющих с помощью имеющихся средств информационных технологий самостоятельно проводить поиск, анализ, отбор, обработку и передачу необходимой информации;

- управленческая компетентность – совокупность компетенций, включающих систему знаний по основам теории управления; развитость умений планировать и формировать цели и задачи деятельности, ее организации, анализ результатов деятельности, выделение и формулировка проблемных аспектов профессиональной деятельности, внедрение прогрессивных форм и методов профессиональной деятельности;

- познавательная компетентность – информационные компетенции, отображающие систему знаний и умений познавательной деятельности; развитость умений целеполагания, самостоятельной учебно-познавательной деятельности, самооценки. Система умений создания, овладения и использования инноваций в профессиональной деятельности;

- коммуникативная компетентность – система знаний и умений взаимодействия с окружающими людьми, развитость умений профессионального общения и работы в группе.

Рассмотренные нами выше подходы не исчерпывают все разнообразие вариантов определения содержательных и структурных компонентов профессиональной компетентности будущего экономиста.

На основе анализа научных исследований Н. Баловсяк, О. Гончаровой, О. Гуры, Г. Ковальчук, Л. Ничуговской, О. Овчарук, Н. Тарасенковой, Ю. Семенчук определены компоненты профессиональной компетентности специалиста экономического профиля: мотивационный, познавательно-профессиональный, деятельностный, результативно-диагностический [3].

Мотивационный компонент предусматривает мотивационно-ценностное отношение к профессиональной деятельности; владение профессиональным менталитетом и ценностями; интерес к способам и результатам работы; удовлетворенность работой.

Познавательно-профессиональный компонент включает:

а) профессиональные знания – совокупность знаний о структуре труда, способах осуществления профессиональной деятельности, б) профессиональные умения – комплексный способ успешных профессиональных действий в нестандартных, необычных, сложных ситуациях; в) профессиональные навыки – автоматизированный способ выполнения действия, сформированный в процессе повторения и доведенный до автоматизма.

Деятельностный компонент включает в себя формы, методы и средства, реализуемые в учебном процессе, которые направлены на достижение главной цели – подготовку будущих специалистов.

Одним из направлений формирования профессиональной компетентности и усиления практической составляющей подготовки специалистов экономического профиля является организация бизнес-инкубаторов в высших учебных заведениях [4].

Результативно - диагностический компонент предполагает гарантированный результат профессиональной подготовки будущих экономистов, а именно: достижение высокого уровня готовности студентов к работе. Полученный результат должен подтвердить личностное и профессиональное развитие студентов; увеличение у них знаний, умений и навыков, показать эффективность выбранных форм, методов и средств реализации авторской технологии в учебном процессе вуза.

Выделение компонентов в технологии дало возможность разделить ее на блоки: целевой (сформировать профессиональную компетентность экономиста), методологический (подходы и принципы к процессу формирования профессиональной компетентности), организационный (содержание, методы, формы, критерии и уровни сформированности, педагогические условия формирования), результативный (экономист, обладающий профессиональной компетентностью). Формирование компетентности студентов экономических специальностей высших учебных

заведений осуществляется под влиянием всех компонентов образовательного процесса как единого целого.

Разрабатывая технологию формирования профессиональной компетентности студентов экономических специальностей высших учебных заведений, мы учитывали такие дидактические принципы: принцип многовариантности, требующий использование всего спектра методик и педагогических технологий развития профессионального образования; принцип сетевой кооперации, требующий организации взаимодействия, согласованности вклада всех участников, заинтересованных в развитии данной отрасли профессиональной деятельности; принцип комплексности использования потенциала каждого студента, предполагающий активное включение знаний и опыта будущих экономистов в процесс развития их профессиональной компетентности; принцип системности, требующий взаимодополнения таких составляющих учебного процесса, как критическая самооценка собственного опыта, ознакомление с позитивными и негативными сторонами опыта профессиональной деятельности других студентов, анализ зарубежного опыта, изучение новейших разработок отечественных ученых, освоение высокотехнологичных методов современного профессионального обучения; принцип рефлексии и использования опыта студентами, как источника само- и взаиморазвития (обобщение и формулирование собственного опыта в виде публикаций, семинаров, круглых столов и т.д.); принцип социальной активности и обратной связи диктует необходимость участия руководителей фирм, предприятий, работодателей в оценке квалификации выпускников [5].

Реализация принципов будет эффективной при соблюдении таких педагогических условий формирования профессиональной компетентности студентов экономических специальностей в процессе профессиональной подготовки: разработка содержания образования на основе интеграции междисциплинарных знаний, умений и навыков, а также их профессионализации; рациональное объединение в учебно-воспитательном процессе разнообразных форм, методов и приемов обучения, которое дает возможность моделировать содержание экономической деятельности, активизировать практические умения студентов и обеспечивать тесную взаимосвязь учебных занятий и работы студентов в учебно-практическом центре «Бизнес-Инкубатор»; формирование системы профессиональных целей и ценностей.

Для реализации предложенной нами технологии применяются «активные» методы: обучение в ситуациях, максимально приближенных к реальным; обучение не как сообщение знаний, а как практическое использование этих знаний; обучение в эмоционально-насыщенном процессе коллективной работы.



Рис. 1. Технология формирования профессиональной компетентности студентов экономических специальностей высших учебных заведений

К ним принадлежат такие методы: анализ конкретных ситуаций; социально-психологический тренинг; «мозговой штурм»; погружение; деловые игры. Реализация разработанных в процессе исследования технологий обусловила использование активных форм и методов обучения, среди которых: направленные на подготовку к практике тренинги; деловые игры, в том числе компьютерные; групповые дискуссии; научные конференции; ситуативный анализ; презентация проектов; решение проблем, с которыми студенты соприкоснулись во время работы в «Бизнес-Инкубаторе»; фестиваль бизнес-планов и прочие.

«Бизнес-Инкубатор», по нашему мнению, является одним из основных средств формирования профессиональных компетенций, в связи с тем, что он создает все предпосылки для перехода от субъектно-объектных отношений между преподавателями и студентами к равноправным субъектно-субъектным отношениям. Работа в «Бизнес-Инкубаторе», связанная с развитием профессиональной компетентности, предусматривает: 1) усвоение студентами знаний о профессиональной компетентности; 2) формирование у студентов профессиональной компетентности; 3) практическое применение профессиональной компетентности в процессе работы в учебно-практическом центре «Бизнес-Инкубатор».

Таким образом, можно утверждать, что формирование профессиональной компетентности является процессом, который направлен на усиленную совместную деятельность преподавателя и студентов в процессе профессионального обучения, использования усовершенствованных форм, методов и средств обучения, которые направлены на формирование комплекса ключевых компетенций.

В ходе исследования критериями формирования профессиональной компетентности определены: сформированность умений профессиональной деятельности, мотивация на профессиональную деятельность, деятельностная активность.

Спроектированная технология формирования профессиональной компетентности студентов экономических специальностей представлена на рис. 1.

Исследованием подтверждено, что внедрение в практику работы высших учебных экономических заведений технологии формирования профессиональной компетентности студентов на основе внедрения учебных занятий в учебно-практическом центре «Бизнес-Инкубатор» наряду с эффективным целенаправленным педагогическим управлением этим процессом даст возможность достичь высокой результативности в подготовке будущих специалистов экономического профиля.

Проведенное исследование открывает новые перспективы в изучении проблем теории и практики вузовского образования: изучение формирования экономического мышления в компетентностном становлении студентов, развитие профессиональной компетентности в процессе саморазвития.

Литература

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону, 1995. – 512 с.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
3. Бабаян О. О. Модель професійної компетентності економіста зі спеціальності „Облік і аудит» / О. О. Бабаян // Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту імені Тараса Шевченка. – 2005. – № 7. – С. 247 – 250.
4. Демура І. В. Професійна компетентність студентів вищих навчальних закладів економічного профілю як педагогічна проблема / І. В. Демура // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2007. – № 3. – С. 80–89.
5. Болубаш Н. М. Фактори та умови формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами інформаційного середовища Moodle / Н. М. Болубаш // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 3(17).

*Милюкин Александр Михайлович,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса», заместитель директора
по учебной работе Рывьского АТК -
филиала МГТУ ГА, г. Рывьск;
Федина Ольга Александровна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса», заместитель директора
по воспитательной работе и
социальным вопросам Рывьского АТК
- филиала МГТУ ГА, г. Рывьск*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Компетентностный подход – это приоритетная ориентация образовательных стандартов третьего поколения на обучаемость, самоопределение, самоактуализацию, социализацию и развитие индивидуальности студентов.

Компетенции – это целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную деятельность, это способность человека реализовывать на практике свою компетентность. Поскольку реализация компетенций происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельности для решения теоретических и практических задач, то в

структуру компетенций, помимо деятельностных знаний, умений и навыков, входят также мотивационная и эмоционально-волевая сферы.

Под профессиональными компетенциями подразумевают стандарты рабочего поведения специалиста. Содержанием профессиональных компетенций является совокупность взаимосвязанных факторов: знания, навыки, способы профессионального общения, ресурсный потенциал личности специалиста, имеющих отношение к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для продуктивной деятельности. В профессиональных компетенциях должны отражаться автономность и гибкость специалиста в части решения профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой, эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места в современной трудовой среде.

Содержание профессиональных компетенций состоит из следующих блоков:

1. Профессионально-личностный, который связан с освоением и развитием профессиональных знаний и умений, интеллектуального потенциала и эмоционально волевой сферы.
2. Профессионально-деятельностный, который связан с развитием личности и созданием условий для ее саморазвития.
3. Профессионально-творческий, связанный с готовностью студента к восприятию и реализации инновационных идей, новой информации, умением владеть новой техникой и технологией.

Как показывают результаты анализа существующих моделей обучения, широко представленных в отечественной и зарубежной практике, эффективность модели обучения зависит не только от формируемых в результате ее применения конкретных компетенций, но и от заложенной в самой модели степени гибкости и адаптивности по отношению к динамично развивающейся внешней и внутренней организационной среде.

Новый тип экономики предъявляет новые требования к выпускникам, среди которых все больший приоритет получают требования системно организованных интеллектуальных, коммуникативных, рефлексивных, самоорганизующих, моральных начал, позволяющих успешно организовать деятельность в широком социальном, экономическом, культурном контекстах. На производстве чаще нужна не квалификация, а компетентность. Именно с формированием компетентности будущего специалиста связывают сегодня качество профессионального образования, обеспечивающее конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Целью образования является не только передача студенту совокупности знаний, умений и навыков в определенной сфере, но и развитие кругозора, междисциплинарного чутья, способности к индивидуальным креативным решениям, к самообучению, а также

формирование гуманистических ценностей. Все это и составляет специфику компетентностного подхода. Его реализация предполагает перенос акцентов на воспитательную, развивающую функции образования, на становление в процессе обучения личности будущего специалиста. Переход на компетентностно-ориентированное образование является закономерным этапом модернизации системы российского профессионального образования, позволяющим разрешить противоречия между требованиями к его качеству, предъявляемые государством, обществом, работодателем, а также формирующимися рынками труда, и его актуальными образовательными результатами.

Актуальность данной проблемы подтверждается и тем, что именно такой подход заложен сегодня в макете нового стандарта профессионального образования, также ориентированного на достижение выпускниками учреждений профессионального образования общих и профессиональных компетенций.

Принятие федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения означает, что настало время модернизации образования. Ведущая идея ФГОС - необходимость приобретения профессиональной и надпрофессиональной (общей) компетенции как результата освоения образовательной программы. Таким образом, модель формирования профессиональной компетентности выпускника в образовательно-профессиональном пространстве складывается из трех блоков: содержательный, или организационно-подготовительный, процессуальный или исполнительный, и результативный.

I блок – содержательный (организационно-подготовительный) включает:

- определение требований, предъявляемых к квалифицированному специалисту (в том числе со стороны работодателя): требования к содержанию знаний, умений и навыков, необходимые для компетентного выполнения профессиональной деятельности по уровням (общепрофессиональные, профессиональные, специальные);
- определение структуры и состава компетенций и качеств;
- конструирование учебных планов, программ;
- определение технологий формирования компетенций;
- разработки мониторинга образовательного процесса и сформированности компетенций обучаемых.

II блок - процессуальный (исполнительный). Ориентирован на осуществление педагогической деятельности по формированию компетенций обучающихся, на реализацию принципов, педагогических условий, использование технологических подходов в обучении, внешних и внутренних факторов, которые обеспечат реализацию намеченной цели. Необходимо разработать деятельностную составляющую и обеспечить

методы и формы контроля сформированности компонентов профессиональной компетентности студентов.

III блок - диагностический. Включает проведение мониторинга динамики формирования профессиональной компетентности студентов. Для этого определены критерии по всем видам компетенций, показатели владения обобщенной структурой профессиональной деятельности и установлены уровни (начальный, элементарный, продвинутый, высокий, профессиональный) сформированности компетенций студентов.

Данная модель формирования содержания профессионального образования на модульно-компетентностной основе позволяет определить основные ориентиры организации процесса профессионального обучения:

- процесс учения предусматривает конкретную, практическую деятельность студентов;

- деятельность учитывает имеющийся у студентов опыт и соответствует мотивации;

- деятельность планируется, выполняется, корректируется и оценивается студентами по возможности самостоятельно;

- деятельность способствует максимально широкому восприятию действительности и содействует целостному восприятию трудового процесса; деятельность учения сопровождается социальным общением и сотрудничеством;

- результаты деятельности интегрируются в опыт студентов и соотносятся с возможностями их профессионального использования.

Обществу нужны специалисты, готовые к самостоятельному включению в производственные процессы, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные задачи. А это во многом зависит не только от полученных при обучении знаний, умений, навыков, но и от дополнительных качеств выпускника, для обозначения которых в настоящее время и употребляются понятия «компетенция» и «компетентность», более соответствующие требованиям, предъявляемым в реальных условиях работодателями. Но, если теоретические основы формирования компетенций разработаны достаточно полно, то учебно-воспитательный процесс, направленный на формирование профессиональных компетенций, нуждается в содержательно-технологическом обосновании, процесс формирования профессиональных компетенций у студентов СПО будет эффективным, если:

- совокупность профессиональных компетенций рассматривается как личностное новообразование, формирующееся в процессе обучения и обеспечивающее условия для будущей успешной профессиональной деятельности в соответствии с современными требованиями федерального государственного образовательного стандарта нового поколения и рынка труда;

–теоретически обоснована и реализована в практике учебно-воспитательного процесса модель формирования профессиональных компетенций студентов СПО на основе компетентного подхода;

–разработано содержательно-технологическое обеспечение процесса формирования профессиональных компетенций студентов.

Назрела необходимость учета требований работодателей к результатам профессионального образования и обучения.

Формы и модели такого учета разнообразны, но суть их одна – изначальная «инвентаризация» области профессиональной деятельности самими работодателями, а затем проекция установленных требований на образовательные программы. Во многих странах механизмом «инвентаризации» являются профессиональные стандарты, поскольку они наиболее четко, прозрачно и понятно описывают профессиональную деятельность и тем самым определяет результаты образования и обучения. Примерами таких стран являются Великобритания (Англия и Шотландия), Ирландия и Испания. Несколько иной формат представления функций и результатов при сохранении основополагающих принципов, наблюдается, например, в Нидерландах, Германии и Франции. Российская модель формирования профессиональных стандартов и их отражения в образовательных стандартах основана на международном опыте, но не копирует его, поскольку в нашей стране реальная переориентация профессионального образования на потребности рынка труда только начинается. И нам нужно учесть множество факторов, которые будут влиять на «переходные» процессы, включая традиции развития профессионального образования, недостаточную консолидацию работодателей по отраслям, разрушенные модели взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями и отсутствие в целом культуры такого взаимодействия в условиях рыночной экономики и перехода к обществу, основанному на знаниях.

При этом необходимость изменений очевидна, как работодателям, так и системе образования. Однако для того, что необходимое сближение двух субъектов стало реальностью нужна, прежде всего, консолидация работодателей для разработки профессиональных стандартов, поскольку эти стандарты должны представлять интересы не одной или нескольких компаний, но работодателей всей области профессиональной деятельности или отрасли и ориентироваться на стратегию их развития. Необходимо также подчеркнуть, что разработка профессиональных стандартов требует принятия ряда принципиальных решений, касающихся подбора кандидатур и формирования рабочих/экспертных групп, финансирования процесса разработки стандартов (обучение членов рабочей группы и их деятельности, услуги консультантов, включая иностранных, стажировки и т.д.), создания условий для работы экспертной группы (предоставление помещения доступа на предприятия отрасли и т.д.). Также в процесс разработки

профессиональных стандартов целесообразно привлекать и представителей сферы профессионального образования, которые бы на этапе формирования единиц стандарта могли начать разработку структуры образовательных программ НПО и СПО и могли консультироваться с представителями работодателей. Как показывает опыт, такие консультации необходимы, потому что представители сферы образования часто просто не понимают логики сферы труда и ее потребностей, т.е. не могут адекватно интерпретировать заказ, ссылаясь при этом на свой многолетний опыт работы и имеющиеся учебники и пособия. И в этой связи, для того чтобы усилия и затраты работодателей на разработку профессиональных стандартов были максимально эффективными с точки зрения влияния этих стандартов на сферу профессионального образования, следует обратить внимание на необходимость учета при принятии решения о разработке профессиональных стандартов следующих моментов:

- готовность участия работодателей в обеспечении учебных заведений минимально необходимыми материальными и физическими ресурсами;
- готовность курировать разработку конкретных образовательных стандартов и программ;
- готовность реального, а не формального, как это в большинстве случаев имеет место в настоящее время, участия в оценке компетенций обучающихся и предоставление для этого реальных рабочих мест на предприятиях;
- готовность предоставлять рабочие места не только для традиционной производственной практики, но и для обучения в процессе трудовой деятельности (обучение на рабочем месте) под руководством наставников (что влечет за собой решение таких вопросов, как обучение и оплата труда наставников, освобождение их от выполнения производственных заданий, и т.д.).

Литература

1. Виштак О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов // Социологические исследования. 2003. No 2. 3.
2. Новиков, А.М. О развитии методических систем /А.М.Новиков.//Специалист, 2006.-№9-с.21-25.
3. Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании. /Под общ. ред. докт. педагогич. наук, профессора А.А. Скамницкого. – М., 2006. – 247 с.
4. <http://minieasel.ru/formirovanie-professionalnyih-kompetentsiy-u-studentov/>
5. <http://www.smolsoc.ru/index.php/2010-08-31-17-54-08>
6. <http://rudocs.exdat.com/docs/index-29211.html?page=12>
7. <http://do.gendocs.ru/docs/index-9971.html>
8. <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/21/1527/>
9. http://bs.urfu.ru/training_center/learning_programs/scientific_publications/formirovanie-professionalnoy-kompetentsii-studentov.php
10. <http://forum.aspu.ru/viewtopic.php?p=31537>

*Жаворонок Наталья Валериевна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»,
г. Железнодорожск*

ВОСПИТАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Неопределенность в выборе профессии у большинства выпускников учреждений общего среднего образования, появление избытка специалистов в одних отраслях хозяйственного комплекса России и дефицит специалистов нового типа по новым рыночным специальностям и ряду рабочих профессий во всех сферах экономики не способствуют эффективному социально-экономическому развитию страны.

Для эффективного формирования профессиональной компетенции учащихся необходимо в образовательных учреждениях систематически и целенаправленно, исходя из возрастных и психологических особенностей развития личности, использовать следующие универсальные направления и механизмы профессиональной ориентации: профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профактивизация, профориентационная игра, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Профессиональное самоопределение ведущие специалисты рассматривают как достаточно сложный и многоступенчатый процесс, который сопряжен с серией решаемых личностью задач: как процесс принятия решений, оптимизирующих баланс общественных и личных интересов, как процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которой является профессиональная деятельность.

В учреждениях дошкольного образования методической основой по формированию у детей элементарных представлений о труде взрослых и профессиях составляют: основные общеобразовательные программы, которые каждое учреждение вправе составлять самостоятельно опираясь на примерные общеобразовательные программы дошкольного образования [1,2]. Общеобразовательная программа раскрывает содержание образовательной области «Труд» которое направлено на достижение цели формирования положительного отношения к труду через решение следующих задач:

1. Развитие трудовой деятельности
2. Воспитание ценностного отношения к собственному труду, труду других людей и его результатам
3. Формирование первичных представлений о труде взрослых, его роли в обществе и жизни каждого человека

4. Развитие трудовой деятельности происходит через формирование навыков самообслуживания, хозяйственно-бытовой труд, труд в природе.

Актуальными направлениями такой работы являются:

- расширение и обогащение представлений воспитанников о мире, в котором они живут, в том числе, мире людей;
- формирование элементарных представлений об общественной значимости той или иной профессии;
- воспитание уважительного отношения к труду взрослых, бережного отношения к продуктам труда.

Данные направления имеют место на протяжении всего периода получения воспитанником дошкольного образования и реализуются:

- в присущих дошкольному возрасту видах детской деятельности (игровая, художественно-речевая, изобразительная, трудовая, музыкальная, общение, выполнение физических упражнений);

- в процессе организованных педагогом форм работы: непосредственно организованная деятельность, экскурсии (в кабинет врача, прачечную, библиотеку, на кухню учреждения дошкольного образования.), наблюдения, праздники, развлечения (на музыкальных утренниках, посвященных празднованию дня защитника Отечества и международного женского дня уместно напоминание о профессиях родителей и общественной значимости их профессиональной деятельности).

Так, в сюжетно-ролевых и режиссерских играх воспитанники отображают свои представления о профессиях, с представителями которых сталкиваются в повседневной жизни (врач, продавец, парикмахер, строитель). В процессе целенаправленного руководства педагогом дидактическими играми у детей формируются элементарные представления о профессиональных обязанностях (врач лечит, дворник убирает, парикмахер стрижет, строитель строит), необходимых инструментах (шприц, молоток, пила, ножницы), элементах спецодежды представителей соответствующей профессии (каска, белый халат). Имитация трудовых действий операций может иметь место в театрализованных и подвижных играх (шитье, забивание гвоздей).

В отечественной и зарубежной детской литературе имеется значительное количество произведений, в которых обращается внимание ребенка на ценность труда, необходимость трудиться, доступно рассказывается о представителях различных профессий (С.Капутикян, С. Маршак, Я.Аким, Дж. Родари, Б. Житков, К.Чуковский, Л.Воронкова, С.Михалков, И.Винокурова и многие другие).

В процессе организованной педагогом изобразительной деятельности воспитанники могут получить элементарные представления о профессии художника, скульптора, дизайнера, модельера, а также о представителях иных профессий в процессе восприятия произведений изобразительного искусства.

Выполнение физических упражнений также может быть организовано в соответствии с сюжетом. Например, комплекс общеразвивающих упражнений «Строим дом», где символически воспроизводятся действия строителей.

В музыкальной деятельности воспитанников имеют место такие игры-импровизации как «Веселые шоферы», «Плыви, плыви, кораблик» и т.д. В общении со сверстниками дети могут рассказать о профессиях своих родителей (в соответствии с имеющимися представлениями), поделиться своими желаниями по поводу выбора той или иной профессии. Все это еще не является осознанным выбором ребенком рода деятельности, а лишь свидетельствует об интересах и предпочтениях воспитанника.

Таким образом, знакомство и формирование у детей элементарных представлений о труде взрослых и их профессиях имеют место на протяжении всего периода получения воспитанниками дошкольного образования и реализуются в процессе организованных видов детской деятельности, а также разнообразных форм работы с детьми.

Современное динамично развивающееся общество, нуждается в деловых, инициативных, предприимчивых людях, способных реализовать себя как в профессиональной сфере, так и в межличностных отношениях. Такие качества не могут быть развиты вне трудовой деятельности, которая занимает большую часть в сознательной жизни человека

Литература

1. Программа дошкольного образования «Мир открытий» под редакцией Л.Г.Петерсон, И.А.Лыковой;
2. Примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования «Успех» научный руководитель: А.Г.Асмолов;
3. Примерная основная общеобразовательная программа «От рождения до школы» под редакцией Н.Е.Вераксы, Т.С.Комаровой; М.А.Васильевой;
4. Воспитание детей в игре: Пособие для воспитателей детского сада/ Составители А.К.Бондаренко, А.И.Матусик;
5. Воспитание детей в старшей группе детского сада: Пособие для воспитателя детского сада/ В.В.Гербова, Р.А.Иванкова, Р.Г.Казакова.
6. Нравственно-трудовое воспитание ребенка-дошкольника: Программно-методическое пособие/ Куцакова Л.В.
7. Дошкольное образование // <http://www.lib.podelise.ru/docs/754/index-3040.html>

*Климашевская Елена Николаевна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса», заведующая МДОУ «ЦРР
«Дубравушка», г. Железнодорожск*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДОУ И УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ У ДЕТЕЙ

Одной из важнейших задач нашего дошкольного учреждения является работа по ранней профориентации дошкольников. Мы хотим, чтобы наши дети стали активными членами общества. Дошкольный возраст наиболее благоприятен для педагогического воздействия. Малыши учатся любить труд, с уважением относятся к любому виду человеческой деятельности, знакомятся с простейшими, но самыми характерными чертами профессий, приобретают навыки, которые будут развиты в школе.

Расширение представлений о разных видах профессионального труда взрослых происходит через показ детям рабочего процесса и объяснение его назначения. Воспитатели регулярно организуют для них экскурсии в организации и учреждения. Ребята закрепляют знания о тех профессиях, с которыми уже познакомились на занятиях в своих группах, а именно: горняков, водителя, бухгалтера, продавца, почтальона, библиотекаря, учителя, врача, строителя, полицейского, пожарного, парикмахера.

Ежедневно воспитанники имеют возможность наблюдать за трудом сотрудников детского сада: воспитателей, медсестры, заведующей, повара, дворника. При этом педагоги стараются обращать внимание малышей на то, что весь коллектив ДОУ работает дружно, слаженно, все взрослые заботятся о том, чтобы детям здесь было тепло, уютно и интересно.

В ДОУ система профориентационной работы включается в систему социализации детей в обществе и осуществляется в опоре на общеизвестное стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия. Поэтому в дошкольном возрасте широкое распространение получили сюжетно-ролевые игры, часть которых носит профессионально ориентированный характер: дети играют, присваивая себе роли врачей, продавцов, воспитателей, водителей, поваров и другие роли. В то же время через игру они включаются в систему социальных отношений и норм поведения: врач – пациент, продавец – покупатель, воспитатель – воспитанник, водитель – пешеход и прочих.

Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда и наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения различных профессий.

В учреждениях дополнительного образования возможности реализации задач профориентационной работы существуют в системе до профессиональной и начальной профессиональной подготовки, которые в контексте социализации детей имеют многоаспектную направленность. Направленность цели ориентирована на: воспитание трудолюбия, формирование потребности в труде; развитие значимых для профессиональной деятельности качеств личности (интеллектуальных, творческих, физических, др.) и специальных способностей (математических, художественных, др.); формирование профессиональной компетентности в избранной деятельности; воспитание культуры личности; формирование предприимчивости; воспитание самостоятельности, инициативности, развитие творческих способностей и нестандартного мышления; приобщение детей к конструкторской, научно-исследовательской деятельности.

Дополнительное образование является основой для развития личности ребенка, формирования потребности в дополнительных знаниях, воспитания активной жизненной позиции. Полученные навыки сотрудничества, поиска множества решений различных задач позволяют ребенку с меньшими сложностями пройти процесс социализации в современном обществе. Основной целью дополнительного образования является развитие мотивации личности к познанию и творчеству.

Грамотно организованное и продуманное взаимодействие дошкольного образовательного учреждения с учреждениями дополнительного образования в области формирования профессиональной ориентации у детей приводит к положительным результатам.

Создаются условия: для расширения кругозора дошкольников; формирования навыков общения в различных социальных ситуациях, с людьми разного пола, возраста, национальности, с представителями разных профессий; воспитания уважения к труду взрослых.

В ДОО разработан проект «Взаимодействия ДОО с учреждениями социума по вопросам формирования профессиональной ориентации у детей дошкольного возраста», представляющий конкретный вариант вовлечения дошкольного учреждения в систему социального партнерства.

Цель проекта: Объединить усилия ДОО с учреждениями дополнительного образования для социокультурной самореализации участников образовательного процесса.

Задачи:

1. Отработать механизм взаимодействия с социальными институтами по вопросам формирования профессиональной ориентации у детей дошкольного возраста.
2. Формировать способность адекватно ориентироваться в доступном социальном окружении.

3. Совершенствовать формы взаимодействия с учреждениями дополнительно образования для расширения социально – образовательной системы ДООУ.

4. Развивать коммуникативные способности, доброжелательность к окружающим.

5. Стимулировать всестороннее развитие детей дошкольного возраста.

Социальные партнеры проекта: МУК «Культурный центр «Забава», Детская школа искусств, «Центр детского творчества», Железнодорожная городская библиотека «Сказка».

Предполагаемый результат:

1. Создание системы взаимодействия ДООУ с учреждениями социума микрорайона на основе договоров и совместных планов.

2. Становление уровня социальной компетенции участников образовательного процесса, направленных на активное освоение мира.

3. Повышение общекультурного уровня, формирование позитивной самооценки, коммуникативных, творческих навыков, личностных качеств детей, родителей, педагогов.

4. Рост психоэмоционального благополучия и здоровья участников образовательного процесса, основанных на творческом взаимодействии с социальными институтами.

5. Структура управления ДООУ, обеспечивающая координацию взаимодействия с социальными институтами, использование социокультурного потенциала социума микрорайона в создании единой воспитательной системы.

Таким образом, организация социокультурной связи между ДООУ и учреждениями дополнительного образования позволяет использовать максимум возможностей для развития интересов детей и их индивидуальных возможностей; решать многие образовательные задачи, тем самым, повышая качество образовательных услуг и уровень реализации стандартов дошкольного образования.

Чем больше ребенок впитает информации и чем более разнообразна и богата она будет, тем легче ему будет сделать в будущем свой решающий выбор, который определит его жизнь. У человека все закладывается с детства и профессиональная направленность в том числе.

Опыт работы нашего ДООУ с учреждениями социума показывает, что активная позиция дошкольного учреждения в области формирования профессиональной ориентации у детей дошкольного возраста делает воспитательно-образовательный процесс более эффективным, открытым и полным.

В завершении приведем слова Павлова А.В.: «Профессиональное самоопределение, подготовка к выбору профессии является сложной психолого-педагогической проблемой, требующей комплексного подхода, не

принимающей универсальных рецептов, решение которой может быть найдено в слаженной работе разных социальных институтов»...

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».- М: УЦ Перспектива,2013.-224с
2. Программа развития МДОУ «ЦРР «Дубравушка» - детский сад № 31» на 2013-2017 уч.г.
3. Алябьева Е.А. Воспитание культуры поведения у детей 5-7 лет: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 128 с. (Библиотека журнала «Воспитатель ДОУ»)
4. Иванова Н.В., Бардинова Е.Ю., Калинина А.М. Социальное развитие детей в ДОУ: методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с. – (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).
5. Климов Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие. Изд-во МГУ,2004.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва-Воронеж,1996.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.,2004.
8. Коссов Б.Б. Психологические проблемы трудового воспитания и профориентации //Вопросы психологии №6,1984.
9. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М.,1997.
10. Павлов А.В. Профессиональное самоопределение обучающихся в учреждении дополнительного образования детей// Концепт.-2012.- № 11 ART 12153.-0,4 п.л.- URL
11. Ривина Е.К., Толстых В.К., Башлай Е.Ю. Социум микрорайона – ступенька в большой мир // Управление ДОУ. – 2004. - № 5. – С. 72-80.
12. Сапогова Е.Е. Психология развития человека. М.,2005. Обухова Л.Ф. Детская (возрастная) психология. М.,1996. Климов Е.А. Как выбрать профессию. М.:Просвещение,1990.
13. Сушкова И.В. Социально-личностное развитие: анализ программ дошкольного образования. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с. – (Программы ДОУ; Приложение к журналу «Управление ДОУ» - 1).
14. Эльконин Д.Б. Психология игры. М.,1978. Укке Ю.В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников//Вопросы психологии №5,1999.

*Полянский Вадим Евгеньевич,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса»*

ЕГЭ КАК РЕЗУЛЬТАТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ

Проблемы образования, конечно, не начинаются и не ограничиваются экзаменами. Это и не проблемы недостаточного финансирования системы. И не проблемы профессионального уровня и престижа учителя. Это и не проблема методик. Проблемы лежат намного глубже, они не ограничены рамками страны и отдельных наук.

Единый государственный экзамен представляет собой форму объективной оценки качества подготовки лиц, освоивших образовательные программы среднего (полного) общего образования, с использованием контрольных измерительных материалов, представляющих собой комплексы заданий стандартизированной формы, выполнение которых позволяет установить уровень освоения федерального государственного образовательного стандарта.

На наш взгляд ЕГЭ, в современных условиях, является основным показателем результата труда школьных учителей. Для начала следует определить общее количество общеобразовательных учреждений в Курской области (табл. 1).

Таблица 1. Количество общеобразовательных учреждений
Курской области, ед.

Показатели	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	Абсолютное отклонение, ед.
Число общеобразовательных учреждений	854	830	781	683	629	-225
в городской местности	147	147	147	146	148	1
в сельской местности	707	683	634	537	481	-226

С 2007 по 2012 учебный год количество общеобразовательных школ сократилось на 225 единиц. В городской местности, за период исследования, количество школ увеличилось на одну единицу. Основная часть закрываемых школ приходится на сельскую местность – 226. Такая ситуация вызвана тенденциями последнего времени – закрытие слабо укомплектованных школ, о чем свидетельствует статистика (рис.1).

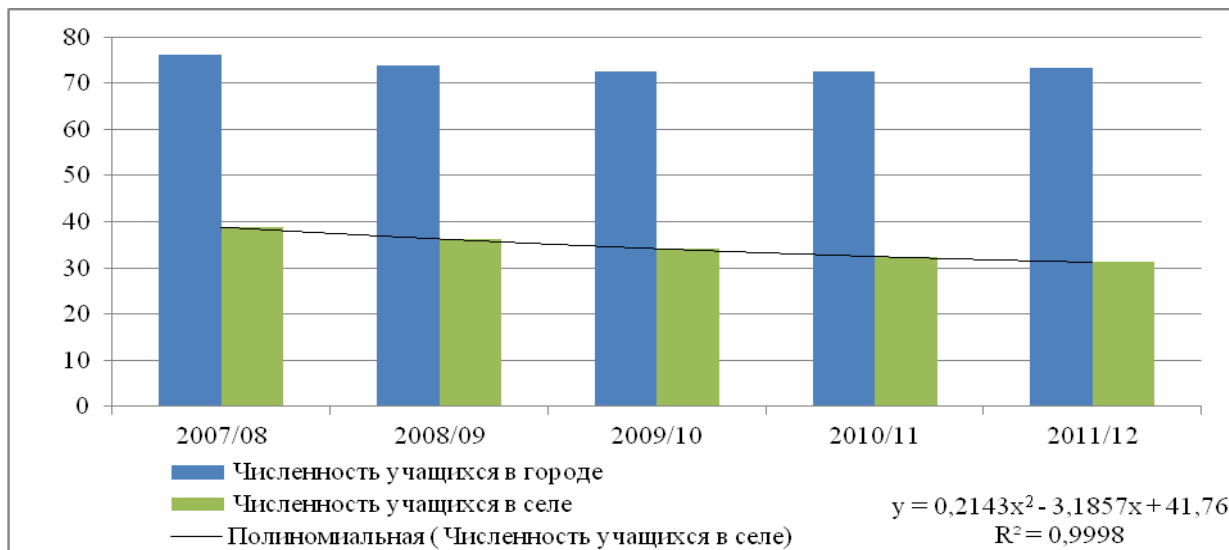


Рис. 1. Численность учащихся в общеобразовательных учреждениях Курской области, тыс. чел.

Диаграмма свидетельствует о стабильном сокращении численности учащихся в сельской местности с 38,8 до 31,2 тыс. человек. Полиномиальная линия тренда свидетельствует о продолжении данной тенденции.

Численность учащихся в городских школах остается относительно стабильной. Однако снижение показателя произошло с 76,1 до 73,2 тыс. человек или на 3,81%.

Данные свидетельствуют о том, что последние реформы в системе школьного образования, в основном затронули сельскую местность.

Результаты исследования показывают, что в Курской области с 2007 по 2012 год численность учителей сократилась на 1,9 тыс. человек. Снижение занятости происходит, в основном, в сельской местности при закрытии школ (рис.2).

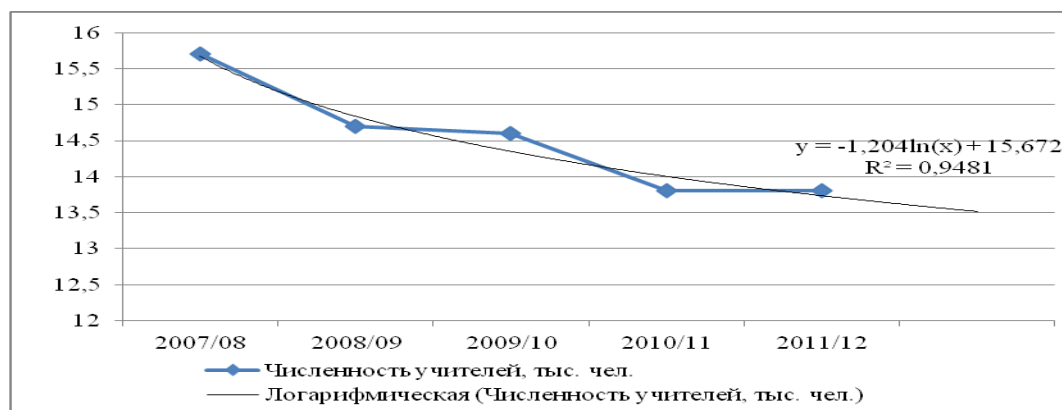


Рис. 2. Численность учителей общеобразовательных школ Курской области, тыс. чел.

Таким образом, применение статистических методов позволило определить, что в 2013 году есть вероятность сохранения отрицательной тенденции. Сокращение общей численности занятых в сфере среднего школьного образования ведет к снижению престижа специальности и как следствие оттоку трудовых ресурсов.

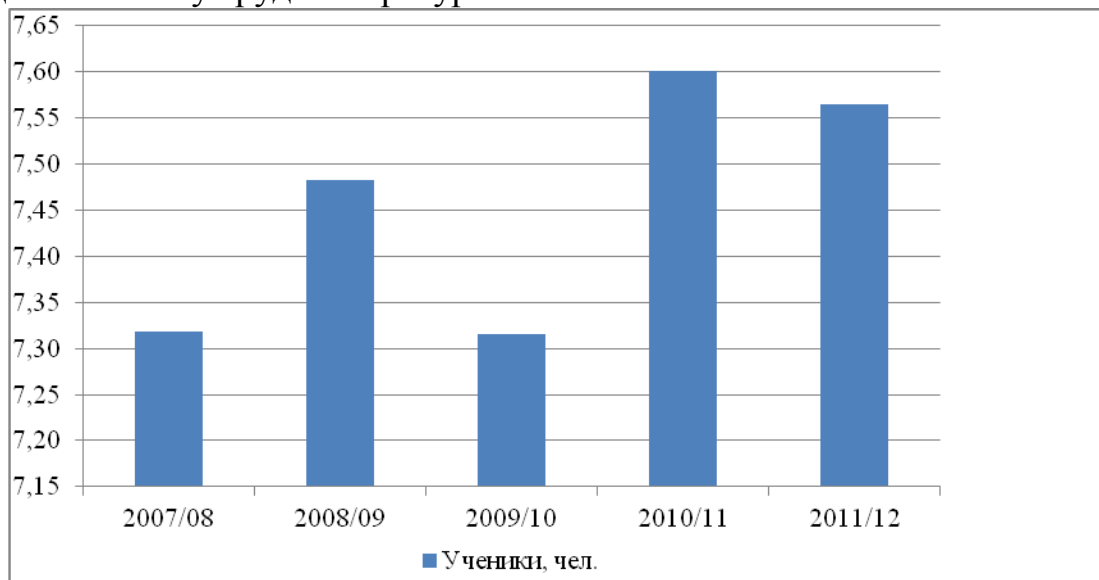


Рис.3. Количество учеников приходящихся на одного учителя
в Курской области

Проведенное исследование позволило определить, что на одного педагогического сотрудника, в Курской области, приходится около 8 человек (в 2007 году показатель был ближе к 7 человек на одного учителя).

На наш взгляд, одним из важнейших показателей производительности, в системе среднего образования являются результаты ЕГЭ.

В Курской области в 2012 году единый государственный экзамен проводился по двум обязательным предметам и одиннадцати предметам по выбору.

Общее количество участников ЕГЭ – 6567, из них 5960 - выпускники общеобразовательных учреждений, 131 - выпускники прошлых лет и 476 - участники ЕГЭ из учреждений НПО, СПО.

Таблица 4. Сравнительная характеристика результатов ЕГЭ Курской области и Российской Федерации

Предмет	Участники ЕГЭ	Мин «порог»	Кол-во участников ЕГЭ	Средний тестовый балл	Кол-во участников ЕГЭ, получивших 100 баллов, абс.	Кол-во участников ЕГЭ, имеющих удов.результат, %	Кол-во участников ЕГЭ, имеющих неуд.результат, %
Русский язык	КО	36	6502	62,5	12	97,8	2,2
	РФ		827000	61,1	1897	96,90	3,10
Математика	КО	24	6304	48,3	0	96,0	4,0
	РФ		800000	44,6	51	92,50	7,50
Обществознание	КО	39	4202	55,3	0	93,9	6,1
	РФ		405000	55,2	80	94,10	5,90
Физика	КО	36	1787	48,9	0	89,3	10,7
	РФ		173000	46,7	41	87,40	12,60
Биология	КО	36	1378	57	0	95,4	4,6
	РФ		153000	54,0	51	91,80	8,20
История	КО	32	1263	55,4	7	91,1	8,9
	РФ		141000	51,1	195	87,10	12,90
Химия	КО	36	598	62,9	4	92,3	7,7
	РФ		87500	57,3	365	89	11
Информатика и ИКТ	КО	40	423	59	3	86,3	13,7
	РФ		57000	60,3	315	88,90	11,10
Литература	КО	32	339	62,3	7	96,5	3,5
	РФ		41000	56,3	324	95,20	4,80
Английский язык	КО	20	287	60,7	0	97,6	2,4
	РФ		70000	60,8	28	96,70	3,30
География	КО	37	237	53	0	90,3	9,7
	РФ		23000	55,8	64	91,70	8,30
Немецкий язык	КО	20	21	50,3	0	100	0
	РФ		2760	57,1	0	96,60	3,40
Французский язык	КО	20	11	57,2	0	100	0
	РФ		1428	66,6	0	98,90	1,10

*КО – Курская область; РФ – Российская Федерация

Результаты ЕГЭ в 2012 году свидетельствуют, что в Курской области показатели, по ряду предметов, превышают средние по стране: русский язык – 62,5 (61,1); физика – 48,9 (46,7); биология – 57 (54) и др.

По результатам ЕГЭ в 2012 году 100 баллов набрали 33 участника: по русскому языку – 12 участников; по истории – 7 участников; по литературе

– 7 участников; по химии – 4 участника; по информатике и ИКТ – 3 участника.

Имеется ряд предметов, по которым школьники получили неудовлетворительные результаты: информатика и ИКТ – 13,7; физика – 10,7; география – 9,7 и др. Следует отметить, что количество не сдавших ЕГЭ по информатике в Курской области, превышает средний показатель по стране.

Таким образом, в современной системе среднего образования, одним из основных показателей производительности труда учителя является результат ЕГЭ. На наш взгляд, основными инструментами стимулирования и повышения производительности должны являться комплексы мер, как материальных и нематериальных не только в стенах школы, но и на региональном уровне. Это позволит улучшить показатели ЕГЭ и как следствие сформировать грамотное поколение.

Литература

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с.
2. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – 786 с.
3. Статистический ежегодник Курской области. 2012: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. – Курск, 2012.– 440 с.

*Станкус Павел Сергеевич,
студент ЧУО «Институт
предпринимательской деятельности»,
г.Минск, Беларусь*

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В Беларуси уровень развития малого предпринимательства значительно отстает от промышленно–развитых стран. На 1000 жителей нашей страны в среднем приходится 5 предприятий, в то время как в странах-членах ЕС – не менее 30.

Малое предпринимательство Республики Беларусь представляет многочисленный слой мелких собственников, которые в значительной мере определяют социально-экономический и отчасти политический уровень развития страны. По уровню жизни и социальному положению они принадлежат к большинству населения, одновременно являясь как непосредственными производителями, так и потребителями широкого спектра товаров и услуг.

Сектор малого предпринимательства образует самую разветвленную сеть предприятий страны, действующих в основном на местных рынках и связанных непосредственно с массовым потребителем товаров и услуг.

В сформированных условиях функции среднего и малого бизнеса сводятся к накоплению капитала, увеличению занятости населения, удовлетворению потребностей населения в товарах повседневного спроса.

По оценкам экспертов доля малого и среднего бизнеса в валовом внутреннем продукте страны в 2012 году составила около 23%, что по сравнению с прошлым годом больше на 6,5%. По прогнозам к концу 2015 года доля малого и среднего бизнеса в валовом внутреннем продукте увеличится до 30%. На достижение такого результата направлены мероприятия программы государственной поддержки малого и среднего предпринимательства на 2013-2015 гг.

Основные направления государственной политики в сфере поддержки малого и среднего бизнеса: финансовое, имущественное и информационное обеспечение субъектов, а также оказание содействия безработным в организации собственного дела.

Государственной программой предусматривается возможность широкого вовлечения в предпринимательство социально незащищенных групп населения. В качестве основных целей утвержденных госпрограммой называются: стимулирование деловой активности, устранение административных барьеров, препятствующих ведению бизнеса, а также повышение эффективности работы и дальнейшее развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства.

Таким образом, разработанные и реализуемые в Республике Беларусь программы государственной поддержки способствуют повышению эффективности предпринимательской деятельности и появлению новых субъектов малого и среднего бизнеса.

*Семин В.А.,
к.т.н., проректор Института
образования и науки, г.Москва*

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗОВ РОССИИ

На современном этапе повышения эффективности системы высшего профессионального образования в негосударственных вузах, необходимо применять качественно новые критерии оценки профессиональной подготовки специалистов.

Возникает необходимость переосмысления и корректирования взглядов на роль, функции, цели и задачи высшего профессионального образования

негосударственных высших учебных заведений, определения его организационных, содержательных и методических параметров, адекватных современным реалиям и перспективам развития.

Анализ изменений, происшедших в общественной жизни страны и состояние системы высшего образования позволяют определить тенденции появления негосударственных вузов России: возникновение новых общественных отношений (демократизация общества и его большая открытость, переход от плановой экономики к рыночной, либерализация законодательства); неспособность государства достойно финансировать деятельность вузов; интеграция России в мировую систему образования; низкий уровень доходов населения и неустойчивая социально-политическая ситуация в различных регионах страны; кризис отечественной системы образования; необходимость реформирования образовательной системы страны.

Актуальность развития динамики количественного и качественного критериев негосударственного сектора системы российского высшего образования связано с потребностью использования многолетней зарубежной практики функционирования негосударственных вузов и их важного места в общей системе образования развитых стран мира. Негосударственное высшее образование в России сталкивается с множеством препятствий: существуют проблемы правового регулирования деятельности вузов, ведется недобросовестная конкуренция на рынке образовательных услуг, отсутствует четкая государственная политика в этой сфере.

Российская высшая школа представляет собой уникальное явление мирового масштаба. Она аккумулирует трехсотлетний опыт подготовки кадров и сохраняет возможность развития и совершенствования негосударственной высшей школы.

Негосударственные вузы решают сложные государственные задачи по подготовке специалистов для различных отраслей народного хозяйства (по некоторым оценкам, до 15% всех молодых специалистов России приходится именно на сектор негосударственного образования), созданию рабочих мест для значительной молодой части населения, получению реальных возможностей иметь дополнительный заработок для преподавателей государственных вузов.

Российская система высшего образования способна конкурировать с образованием передовых стран мира. Необходима широкая поддержка негосударственной образовательной политики со стороны научной и педагогической общественности, восстановление ответственности и активной роли государства в этой сфере, глубокая и всесторонняя модернизация высшего профессионального образования студентов негосударственных вузов, поиск и разработка педагогических путей его развития в современных условиях.

Главной целью российской образовательной политики в государственных и негосударственных вузах является обеспечение современного качества высшего профессионального образования студентов, сохранение его фундаментальности, соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Для достижения указанной цели необходимо решить в первоочередном порядке следующие приоритетные и взаимосвязанные задачи: обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования; достижение нового современного качества высшего образования; формирование в системе профессионального образования (в том числе и негосударственного) нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов; привлечение и использование внебюджетных ресурсов; повышение роли всех участников образовательного процесса (обучающихся, профессорско-преподавательского состава, родителей, высших образовательных учреждений) и др.

Положительные результаты развития современной системы высшего профессионального образования студентов в негосударственных вузах, к которым можно отнести государственную аккредитацию целой сети негосударственных вузов, организованную подготовку специалистов по недостающим на рынке труда специальностям, оптимизацию современной сети и емкости негосударственных высших учебных заведений.

В настоящее время необходимо переосмыслить и откорректировать взгляды на роль, функции, цели и задачи высшего профессионального образования студентов негосударственных высших учебных заведений, определить его организационные, содержательные и методические параметры, адекватные современным реалиям и перспективам развития, изменить концептуальные подходы к высшему профессиональному образованию студентов.

Основной задачей и конечной целью развития высшего профессионального образования студентов негосударственных вузов является обеспечение выпуска квалифицированных специалистов с высокими профессиональными личностными качествами. Проанализированные недостатки и издержки в образовательной деятельности негосударственной высшей школы свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития концептуальных научных и прикладных положений высшего профессионального образования, повышения эффективности профессиональной подготовки студентов. Необходимость в разработке и обосновании концептуальных научных и прикладных положений высшего профессионального образования студентов, педагогических программ по их реализации в негосударственной школе, внедрению основных направлений развития высшего профессионального образования студентов негосударственной высшей школы.

В условиях фундаментализации, профессионализации и стандартизации высшего профессионального образования, качественных изменений в организации, содержании и технологиях объективно повысились требования к его эффективности в современной негосударственной школе, подверглись корректировке и разработке концептуальные научные и прикладные положения о сущности, содержании и структуре высшего образования.

Негосударственное образование развивается по следующим направлениям: развитие зарубежного образовательного пространства высшего профессионального образования студентов, репрезентативность образовательных систем, реформирование системы управления вузами, законодательное обеспечение дифференцированного высшего образования, введение федерального государственного образовательного стандарта и базисных учебных планов, появление новых типов негосударственных образовательных учреждений, активное международное сотрудничество, выход на мировой рынок образовательных услуг.

Негосударственная высшая школа - это самостоятельная образовательная система; негосударственные вузы более оперативно, чем государственные ВУЗы, реагируют на конъюнктуру рынка, смело осваивают новые направления и специальности, необходимые для современного российского общества; они менее привержены устаревшим традициям: в учебной и методической работе широко используются авторские курсы, проблемные лекции, тьюторские практикумы, новые формы письменных работ (тестирование и др.); новые формы аттестации студентов (тестирование и др.); негосударственные вузы активно борются за абитуриентов, например, заочников привлекают индивидуальными планами работы, позволяющими сократить сроки обучения в вузе; всеобщее признание получила довузовская подготовка школьников 11-х классов и создание разветвленной сети филиалов; значительным считается: региональность (ориентация на местные потребности); постоянная достройка и перестройка; самореализация – элемент социокультурной системы (ситуации); динамическая «векторность» (указывает направление развития общества); к характерным признакам относятся: ориентация на личность, индивидуальность; свобода; обучение «цивилизационной жизни»; обучение «цивилизированному бизнесу»; основывается на началах «собственника» и «практика»; мозаичность (проявляется разными признаками); беспроигрышный бизнес («вкладывание средств в самого себя») – школа выживания; самодостаточность; институт гражданского общества; элемент взаимодействия культур, непостоянство фирмы, уникальность.

Как представляется, модернизация высшего образования является масштабной образовательной акцией государства, осуществляемой при активном содействии российского общества. Вузовская практика свидетельствует, что для эффективного развития высшего

профессионального образования необходимы широкая поддержка со стороны научно-педагогической общественности проводимой образовательной политики, восстановление ответственности и активной роли государства в этой сфере, глубокая и всесторонняя модернизация высшего образования с выделением необходимых ресурсов и созданием механизмов их эффективного использования. Все это должно привести к достижению нового качества российского высшего образования, которое определяется прежде всего его соответствием актуальным и перспективным запросам современной жизни страны.

В образовательной политике важно учитывать и реализовывать в высшей школе основные пути модернизации высшего профессионального образования в современных условиях: обеспечение устойчивых гарантий качественного профессионального образования студентов; создание условий для повышения качества высшего профессионального образования; управление развитием высшего профессионального образования на основе системы менеджмента качества; формирование эффективных социально-экономических механизмов в высшей школе; обеспечение системы высшего профессионального образования высококвалифицированными кадрами, их поддержка государством, обществом, регионами; внедрение в образовательный процесс инновационных технологий обучения и воспитания аспирантов и студентов.

Можно с полной уверенностью констатировать, что модернизация высшего профессионального образования представляет собой важную политическую, общегосударственную, общенациональную и общественную задачу.

Изучение современного состояния образовательного процесса негосударственных вузов осуществлялось с теоретико-методологических позиций и включало анализ деятельности ректоров, учебных отделов, факультетов, кафедр, профессорско-преподавательского состава и самих студентов по организации, содержанию и методике обучения и воспитания, их реализации в образовательном процессе.

Обоснованы критерии оценки системы высшего профессионального образования в целом и образовательного процесса в вузе в частности.

Эффективность деятельности вузов оценивается по четырем направлениям.

Первое направление – образовательная деятельность; в нем будут учитываться, в том числе, средний балл ЕГЭ зачисленных студентов, число выпускников, получающих стипендии президента и правительства РФ, доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания вуза.

Второе – научно-исследовательская деятельность; среди прочих критериев в расчет будут браться доля расходов на научно-

исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) от общих расходов вуза, а также доходов.

Третье – международная деятельность; здесь, в том числе, будет учитываться в общей численности учащихся доля иностранных студентов кроме граждан СНГ, Балтии, Грузии, Абхазии и Южной Осетии, также число обучающихся по программам послевузовского профобразования, прошедших стажировки в зарубежных вузах.

Четвертое – финансово-экономическая деятельность, где среди критериев учитываются доходы вуза из всех источников в расчете на одного работающего и отношение среднемесячной зарплаты научно-педагогических работников к средней заработной плате по экономике в регионе.

«Итоги оценки эффективности деятельности высших учебных заведений, проводимой в соответствии с настоящими критериями, учитываются Минобрнауки России, учредителями вузов при принятии решений о финансировании учебных заведений, формировании государственного задания, оптимизации сети вузов», – отмечается в документе.

«Сокращение сети и объединение вузов должно происходить, но мы считаем, что этот процесс должен быть органичным, а не административно-командным. Например, некая комиссия из работодателей, представителей региона, вузовского сообщества, органов власти, гражданского сообщества, могла бы рассматривать вопрос о ликвидации или слиянии вузов, которые не справляются с заданием или неспособны вести деятельность на основе частно-государственного партнерства», – отмечает руководитель аналитической службы РСР Борис Деревягин.

Союз ректоров предлагает дополнить каждый из четырех министерских критериев. В части оценки эффективности образовательной деятельности вузов ввести такие пункты, как доля выпускников-лауреатов и номинантов международных и российских премий, а также доля работающих в госучреждениях и организациях с участием государства.

В оценку научно-исследовательской деятельности РСР предлагает добавить, кроме множества критериев по количеству цитирований публикаций студентов и работников вузов, такие параметры, как количество патентов и авторских прав, число учебников выпущенных под грифом Минобрнауки РФ на русском и иностранных языках, число заявок, поданных сотрудниками и учащимися вузов на гранты Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ), президента РФ, некоммерческих негосударственных фондов.

Перечень критериев по международной деятельности РСР предлагает дополнить, в том числе, такими параметрами, как доля работников вуза, обладающих почетным званием, присвоенным зарубежным учебным заведением и число сотрудников, имеющих дипломы иностранного вуза.

По мнению союза ректоров, этот раздел в целом необходимо расширить, включив в него оценку уровня связей вуза с бизнесом, наукой, школами, ссузами и регионам. «Международная деятельность – лишь один из аспектов деятельности вуза по формированию, как своей социально-экономической устойчивости, так и устойчивости отрасли, региона», – отметил руководитель аналитической службы РСР.

На практике целесообразно ускорить переход к общественной оценке ведущих вузов. Например, в США не министерство определяет список избранных, а сами вузы, объединённые в ассоциацию. В такой ассоциации количество членов ограничено, а состав определяется с помощью рейтингов. Ежегодно кто-то выбывает, а кто-то, наоборот, обретает статус исследовательского вуза.

Необходимо создать общественные критерии оценки качества профессионального образования, которые будут формироваться на основе выявления потребностей и ожиданий рынка труда, работодателей в части дополнения квалификационных характеристик и компетенций специалистов по профилям подготовки, ориентируясь, в том числе, на потребности предприятий малого и среднего бизнеса негосударственного сектора экономики, потребностей работодателей в специалистах более широкого профиля, характеризующихся освоением двух специальностей или специализаций, знанием иностранного языка (бизнес-язык), углубленной управленческой и правовой подготовкой, различными уровнями квалификации.

Вузовская практика свидетельствует, что для эффективного развития высшего профессионального образования необходимы широкая поддержка со стороны научно-педагогической общественности проводимой образовательной политики, восстановление ответственности и активной роли государства в этой сфере, глубокая и всесторонняя модернизация высшего образования с выделением необходимых ресурсов и созданием механизмов их эффективного использования. Все это должно привести к достижению нового качества российского высшего образования, которое определяется прежде всего его соответствием актуальным и перспективным запросам современной жизни страны.

Негосударственное высшее профессиональное образование представляет собой важную политическую, общегосударственную, общенациональную и общественную задачу. Изучение и анализ вузовской практики свидетельствуют, что в системе высшего профессионального образования сложилась определенная система работы, направленная на обеспечение качества подготовки специалистов в целом, и образовательного процесса в частности.

При практической реализации общественных критериев в поле оценивания попадают процесс и результат образовательного процесса в вузе. Это дает возможность как обеспечивать целенаправленное изучение и оценку

основных его элементов, так и формирование мотивационных установок, ценностных ориентаций, профессиональной подготовленности и личностно значимых качеств студентов.

Литература

1. Демидова Л. А. Образовательный процесс в негосударственном высшем учебном заведении: коллективная монография // Быков А. К., Демидова Л. А., Кузина Т. Ф. и др.; под общ.ред. Т. Б. Соломатиной. – М.: Институт бизнеса, психологии и управления, 2007. – С. 35-58.
2. Демидова Л. А. Негосударственные образовательные учреждения: надежды оправдались // Правовая политика и правовая жизнь. – 2007. – №2. – С. 107-118.
3. Байденко В.И. Болонский процесс: курс лекций. - М. : Логос, 2004; Демидова Л.А. Педагогические основы современного образовательного процесса в негосударственных вузах // Инновации в образовании. - 2003. - № 3. - С.15-30
4. Ильинский И. М. Повышение качества образования внегосударственных Вузах: Опыт Московского Гуманитарного Университета. Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2008. – №11–2008. – Высшее образование для XXI века.
5. Тезисы выступления Председателя Счетной палаты Российской Федерации С.В.Степашина на заседании Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации на тему: «О ходе выполнения в регионах Указа Президента от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (11 октября 2012 года)
6. Слушание в Общественной палате РФ на тему «Негосударственный сектор высшего образования России: состояние и роль в инновационном развитии страны»

СЕССИЯ 2. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЫНКАХ ТРУДА

*Зюкин Дмитрий Викторович,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики и
бизнеса», к.э.н.;*

*Зюкина Лидия Ивановна,
заместитель начальника Управления
финансов Администрации Рыльского
района Курской области, г.Рыльск*

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Формирование трудовых ресурсов напрямую связано с социально-экономическим положением и развитием села. Именно от этого зависит воспроизводство трудоспособного населения. В рамках исследования нами разработаны и предлагаются модели социально-экономического развития сельскохозяйственных территорий, способствующие формированию трудовых ресурсов и повышению занятости населения.

Роль региональных органов власти в повышение занятости сельского населения достаточно велика. Сельское хозяйство было и остается основным источником дохода сельского населения. Наряду с этим региональные власти должны поддерживать сельскохозяйственных товаропроизводителей. Рациональная политика предусматривающая, создание благоприятного климата для инвестиций, способствует развитию села.

Предоставление комфортного жилья для молодых специалистов является одним из важнейших способов привлечения квалифицированных работников в сельскую местность. Прежде всего, предоставление жилья должно осуществляться организациями, которые являются работодателями. Нами предлагается новый механизм финансирования приобретения жилья для молодых специалистов. По нашему мнению, 30% от стоимости жилого помещения должно финансироваться из средств федерального бюджета, 10% из регионального бюджета и 40% денежных средств предоставляется работнику организацией-работодателем в виде беспроцентного займа на десять лет, что определяется условиями заключаемого с ним контракта.

Оставшиеся 20% стоимости жилья оплачивается работником за счет собственных средств.

Важной проблемой является строительство индивидуального жилья в сельской местности. Зачастую, семья просто не в состоянии построить жилье за счет собственных средств. В таком случае кредитным организациям, совместно с региональными и муниципальными органами власти рекомендуется предусмотреть ипотечное кредитование для сельского населения. основополагающим фактором должен являться существенно сниженный процент по сравнению с аналоговой ипотекой. Региональные и муниципальные власти должны выступить гарантом, а в некоторых случаях поручителями для сельского населения. В рассматриваемой модели предлагается ввести понятие «Сельский материнский капитал», который должен предоставляться за первого ребенка. Он должен составлять не менее суммы предусмотренной федеральной программы. Дополнительным стимулом должна являться выплата такой же суммы, если в семье появляется второй ребенок в течение двух лет. Это будет способствовать улучшению демографической ситуации и возможности получения финансовых средств, что будет способствовать повышению качества жизни сельского населения.

На фоне ухудшения жизни сельского населения, возрастает потребность в доступности медицинских услуг. Практика мобильных кабинетов уже существовала, однако недостаточное финансирование данного проекта ограничивает возможности его реализации районными больницами. На сегодняшний день это является одним из основных механизмов повышения доступности медицинских услуг для сельских населенных пунктов с малой численностью. Кроме того, необходимо строительство сельских поликлиник в новых образующихся, а точнее укрупняющихся сельских поселениях. Это позволит сохранить и укрепить здоровье сельского населения, а также предоставить рабочие места.

Исследования показали, что существенное влияние на уровень занятости оказывает обеспеченность населения дорожной сетью. Увеличение финансирования и темпов строительства дорог в сельской местности будет способствовать мобильности трудоспособного населения. Для того чтобы, менее затратным оказалось строительство для дорожного фонда, можно рассматривать привлечение частных инвестиций. В нашем случае организации расположенные в селе могут участвовать в софинансировании. Поэтому для реализации проекта, требуется разработка соответствующих механизмов. Большинство организаций находящихся в сельской местности являются сельскохозяйственными. Администрация Курской области может заключить договор с такими организациями на государственные закупки их продукции на определенный срок. Заключение такого договора будет являться, по сути, страховкой от убытков для сельскохозяйственных организаций.

Одной из проблем в сельской местности является транспортное обеспечение. В настоящее время в автотранспортных организациях возможности по оказанию услуг населению по перевозке пассажиров ограничены. Поэтому логичным развитием может служить стимулирование частных транспортных компаний, в первую очередь организация транспортного сообщения между сельскими территориями.

Кроме того, поддержка и развитие ремесленного дела является дополнительным источником доходов населения в сельской местности. Для популяризации традиционного ремесленного производства предлагается проведение регулярных ярмарок и выставок их продукции с целью повышения доходов населения.

Сложной и трудно решаемой проблемой сельской местности является сохранение здоровой и крепкой семьи. Поэтому увеличение спортивных мероприятий, направленных на сплочение семьи, проводимых в сельской местности, духовное просвещение позволят улучшить образ жизни сельского населения.

Наличие трудовых ресурсов, степень подготовки и квалификация кадров становится определяющим условием эффективности социально-экономического развития в сельской местности. Существенная часть сельского населения продолжает заниматься, по сути, традиционной экономикой, а рыночные отношения требуют развития предпринимательства. Возрастает роль управленческого персонала не только в сфере самого производства, но и в создании благоприятного климата в новых сферах деятельности. Разработка и реализация региональных программ в области подготовки и переподготовки сельского населения имеет важное значение в формировании трудовых ресурсов сельского хозяйства.

Помимо этого достаточно серьезной проблемой сельской занятости являются низкие качественные характеристики представленной рабочей силы, что требует, с одной стороны, увеличения средств на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а с другой стороны, координации действий со стороны местных органов власти, служб занятости и сельскохозяйственных организаций. В связи с этим в модели предлагается на базе профессиональных учебных заведений проводить повышение квалификации сотрудников сельскохозяйственных организаций. Приемлемым является вариант повышения квалификации специалистов на базе местных школ, то есть организация работы курсов повышения квалификации по месту работы и жительства работников.

Таблица 1. Основные социально-экономические проблемы аграрных регионов и возможные пути их решения

Проблемы	Решения	Результаты
Воспроизводство трудовых ресурсов	- создание отдельной категории социальных выплат включающих «Сельский материнский капитал» как за первого, так и за второго ребенка.	Восполняемость трудовых ресурсов, улучшение демографической ситуации на селе
Повышение использования трудовых ресурсов	- создание льготных условий для развития бизнеса; - стимулирование и актуализация занятости в сельских территориях.	Рост занятости сельского населения.
Сезонная заработная плата	- создание годового фонда оплаты труда с равными ежемесячными выплатами.	Получение заработной платы в течение всего года равными долями
Отсутствие рабочих мест в следствии монополии сельскохозяйственных организаций	- диверсификация производства; - создание малых предприятий несельскохозяйственного профиля.	Рост рабочих мест посредством распределения трудовых ресурсов в несельскохозяйственном секторе.
Безработица аграрных территорий	- страхование занятого населения сельских территорий от безработицы; - развитие нестандартной занятости.	Снижение безработицы, развитие сельскохозяйственных территорий.
Миграция из села	- обеспечение комфортабельных условий жизни максимально приближенных к городскому уровню; - создание рабочих мест с высоким уровнем заработной платы; - законодательное установление заработной платы ориентированной на среднее по региону.	Сохранение сельской местности и трудовых ресурсов. Сокращение миграционных потоков трудовых ресурсов из села.

Целесообразно ввести понятие страхование от безработицы. Это должен быть специализированный фонд, в который будет отчисляться определенный процент от заработной платы на случай безработицы. Размер отчислений может устанавливаться по согласованию с профсоюзными комитетами. Но это система не должна замещать пособие по безработице, а является дополнением к пособию. Если же человек не воспользовался страховкой на протяжении рабочего стажа, то накопленная сумма должна переводиться в пенсионный фонд.

Таким образом, без социального развития села не представляется возможным формирование и поддержание необходимого уровня занятости. На фоне сокращения сел и миграции сельского населения достаточно острой задачей является сохранение и воспроизводство трудовых ресурсов. Благоустройство и приближение сельских территорий к уровню городской жизни, один из вариантов сохранения села и трудовых ресурсов. Реализация мероприятий предложенных моделей, на наш взгляд, должны способствовать решению социальных проблем и занятости сельского населения.

Литература

1. Ильин А. Е., Зюкин Д. В. Формирование и регулирование рынка труда в Курской области [Текст]/ А. Е. Ильин, Д. В. Зюкин. – Монография. Курск: Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса - 2010. – 106 с.
2. Кутаев Ш. К. К вопросу о неформальной занятости [Текст] //Региональная экономика: теория и практика. – 2009 - №22 – с. 47-50;
3. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости населения // www.rostrud.info.
4. Статистический ежегодник Курской области. 2011: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. – Курск, 2011.– 445 с.

*Сапунова Юлия Николаевна,
заместитель регионального директора
Операционного офиса «Курский»
ОАО «Промсвязьбанк», г.Курск*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ И ИХ ОЦЕНКА НА РЫНКЕ ТРУДА

Ключевые понятия «стандарты продаж», «компетенции», «эффективные коммуникации», по сути своей, не имеют ярко выраженных отраслевых привязок.

В современной практике термин «профессиональная компетенция» чаще всего определяет способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами.

Профессиональные компетенции – это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности.

В свою очередь, *требования должности* – задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

Для того, чтобы понять почему мы остановились именно на таком определении профессиональной компетенции необходимо сделать короткий обзор существующих тенденций.

Обобщая все подходы к пониманию профессиональных компетенций, можно выделить два основных направления толкования понятия компетенции / профессиональной компетенции:

- способность человека действовать в соответствии с принятыми в компании стандартами;
- характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе.

Графически сущность понятия «профессиональные компетенции», может выглядеть следующим образом (рис.1).

Как работодатель и руководитель, могу сказать, что «рычаг» моего воздействия на сотрудников может быть исключительно в области развития ЗУН (знания, умения, навыки) – как наставника и мотивации – как лидера и наставника. К радости или огорчению, но личностные установки закладываются у человека еще в дошкольном возрасте и не претерпевают значительных изменений в течение всей жизни.

В работах специалистов можно найти множество схожих определений профессиональной компетенции:

- адекватная или достаточная квалификация, способности;
- адекватные или достаточные физические или интеллектуальные качества;
- способность быть квалифицированным;

- способность делать что-либо хорошо или в соответствии со стандартом, приобретенная опытным путем или в результате обучения;
- умение быть квалифицированным и способным выполнять определенную роль, охватывающее знания, способности, поведение.

Графически сущность понятия «профессиональные компетенции», может выглядеть следующим образом (рис.1).



Рис.1. Составляющие понятия «профессиональные компетенции».

Итак, мы с вами едины в понимании, что такое профессиональные компетенции. Теперь немного поговорим о том, как оценить их.

Главный вопрос здесь - каковы те существенные элементы, которые должны быть реализованы, чтобы считать результат достигнутым, удовлетворяющим заданным требованиям?

Каждая профессиональная компетенция, в рамках стандартов компании, описана с помощью индикаторов. Они представляют собой стандарты поведения и реакций человека. Приведу близкий к реальности пример (табл. 1.)

Особо отмечу, что в понимании профессиональных компетенций зачастую границы «подходит/не подходит» определены, в первую очередь, требованиями занимаемой должности. И если вы считаете, что компетенция «эффективное взаимодействие с коллегами» у кандидата выражена слабо, то работодатель может посчитать, что это как раз не является стоп-фактором для должности ревизора или аудитора компании.

Таблица 1. Описание индикаторов компетенции

Компетенция	Описание индикаторов компетенции		
	Слабо выражена	Выражена в полной мере	Сильно выражена
Эффективное взаимодействие с коллегами	Предпочитает индивидуальные задания, испытывает трудности при взаимодействии с коллегами, для решения вопросов со смежными подразделениями часто прибегает к формальным процедурам – служебные записки, ссылки на нормативные акты. Выносит экспертные суждения, не прибегая к коллективным обсуждениям.	Охотно участвует в выработке и принятии коллективных решений, способен самостоятельно взаимодействовать с сотрудниками и руководством смежных подразделений. Участвует в создаваемых межотдельческих группах и комиссиях. Пользуется авторитетом у коллег в своем и смежных подразделениях.	Способен эффективно решать поставленные задачи, в т.ч. с привлечением сотрудников своего и смежных подразделений, пользуется всеобщим одобрением, коммуникативен, имеет широкий круг общения внутри компании/ коллектива. Часто возглавляет неформальные и формальные группы коллег.

Почему же сегодня мы так много времени и внимания уделяем профессиональным компетенциям? Ответ прост: персонал, обладающий необходимыми компании ключевыми и профессиональными компетенциями – необходимое условие ее успеха. Поскольку получить нужное количество внешних сотрудников с «готовыми» компетенциями, причем именно такими, как требуется – задача фантастическая, организации вынуждены самостоятельно заниматься формированием необходимых для стратегического развития компетенций.

Чтобы процесс формирования компетенций был успешным, прежде всего, нужно знать, какие же именно компетенции необходимы сотрудникам компании. Компания – работодатель решает эту задачу путем составления модели компетенций (т.е. это набор компетенций, которые в данной компании признаны ключевыми или главными). Это помогает их определить, описать, и разработать план по их дальнейшему развитию в сотрудниках.

На основе полученной модели компетенций создаются профили компетенций, в которых будет указано, какими профессиональными компетенциями должны обладать сотрудники, занимающие те или иные конкретные должности.

И модель, и профили компетенций, в свою очередь, лягут в основу системы корпоративного обучения. Кроме того, модель и профили помогут составить карты компетенций – инструмент, который используется при поиске, отборе и найме новых сотрудников, чтобы изначально брать на работу тех, кто обладает определенным потенциалом.

Вот мы с вами и дошли до финального понимания, почему и для чего мы сейчас так активно работаем с понятием профессиональных компетенций.

Профессиональные компетенции, наиболее востребованные в банковской сфере: клиентоориентированность; нацеленность на результат; умение выстраивать с клиентами/партнерами длительные и эффективные взаимоотношения; обучаемость; умение работать с большими массивами информации; эффективное взаимодействие с коллегами.

подавляющее большинство компетенций имеют скорее личностную, нежели навыковую направленность. В принципе, это очевидно – в условиях серьезной конкуренции практически во всех сферах экономики (финансы, торговля, медицина и т.п.), на первую линию выходят «продавцы», т.е. люди, которые, по сути, продают не столько сам товар, сколько те возможности, статусность, эмоции, которые этот товар несет в себе.

Как же выпускникам вуза сделать сегодня быструю и интересную карьеру в финансовой структуре? Рекомендации могут быть следующими:

1. Начинайте строить свою карьеру, т.е. искать работу еще в период обучения. Прекрасные возможности открывает производственная практика. Компании охотно берут на практику студентов 3-4 курсов, т.к. для работодателя это шанс сформировать для себя «скамейку запасных» из кандидатов и соискателей на должности. Выпускник ищет работу, а работодатель ищет активных и перспективных сотрудников.

2. Подготовьте свое резюме. Даже если вы еще нигде не работали, в резюме можно и нужно отразить все свои достижения: участие в межвузовских конференциях, курсы иностранных языков или тренинги и т.п. Помните, что любой работодатель с интересом отнесется к активному и целеустремленному новичку.

3. Подготовьтесь к собеседованию: изучите сайт компании, ознакомьтесь с историей создания и развития компании, ее продуктами, стратегией и целями.

4. Дресс-код. Потенциальный работодатель с большим вниманием отнесется к собеседнику, который одет с разумной консервативностью. Оставьте яркие топики, сланцы и шорты для выходных дней.

5. В рамках интервью важно помнить, что естественное волнение не может служить оправданием невежливости. Все мы знаем, что правила вежливости требуют, чтобы мы поздоровались, представились, поблагодарили собеседника за уделенное нам время.

6. Не стесняйтесь задавать вопросы относительно возможностей обучения, профессионального роста, наставничества, системы мотивации и

оплаты труда. Вопросы помогут показать, что Вы реально заинтересованы работать в этой компании.

7. Обращайте внимание на те здания, которые украшены шарами, ленточками, прочей праздничной атрибутикой – возможно, что вновь открытому филиалу компании требуются сотрудники, и они будут рады провести собеседование с новичками. С этой же целью не пренебрегайте листовками и флаерами, которые часто раздают на улицах нашего города.

Надеюсь, что эти советы помогут Вам в реализации карьерных планов. И в заключении, главный совет – получите как можно больше знаний, не пренебрегайте чтением тех замечательных книг по продажам, навыкам коммуникаций, мотивации, которые стали сейчас доступны. Ибо любой успех – это только 10% везения и 90% труда. Успехов на выбранном пути!

***Зюкин Дмитрий Викторович,**
к.э.н., доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»;
Куликова Наталья Николаевна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики и
бизнеса», г.Курск*

ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В последнее время система общего образования испытывает серьезный кадровый дефицит. Такая ситуация сформировалась в результате обострения ряда проблем, среди которых: снижение актуальности профессии; сравнительно невысокая заработная плата по отношению к другим отраслям экономики в регионе; сокращение притока молодых специалистов и т.д.

Вступление в силу Закона «Об образовании» и утвержденный Правительство РФ план мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» внесли серьезные изменения в систему общего образования. В ближайшее время регионы должны разработать собственные варианты «дорожных карт», т.е. адаптировать рекомендации правительства для своих условий и согласовать с Минобрнауки России.

Все эти перемены обязательно скажутся на развитии рынка труда и системы подготовки педагогических кадров в системе общего образования.

В «дорожной карте» отмечается, что ожидаемая динамика такого показателя как «число обучающихся в расчёте на одного учителя» составит в 2013 году 13 человек (в 2012г. – 10,9) [1]. То есть нагрузку школьного учителя планируется увеличить на 19,3% [1]. Возникает дилемма: увеличение данного показателя произойдёт за счёт увеличения численности самих школьников или за счёт сокращения педагогических кадров?

Динамика численности обучающихся в Курской области и Курчатовском районе выглядит следующим образом:

Таблица 1. Численность обучающихся в Курской области и Курчатовском районе, тыс.чел. [3,5].

Курская область									
Показатель и	2008	В % к итогу	2009	2010	2011	2012	В % к итогу	Абсол. отклон. , тыс.чел	Изменения 2012 к 2008, %
городская местность	76,1	66,2	73,8	72,6	72,5	73,2	70,1	-6	96,1
сельская местность	38,8	33,8	36,2	34,2	32,4	31,2	29,9	-7,6	80,4
всего	114,9	100	110,0	106,8	104,9	104,4	100	-10,5	90,8
Курчатовский район									
городская местность	1,1	68,8	1,2	1,1	1,1	1,0	71,4	-0,1	90,9
сельская местность	0,5	31,2	0,4	0,3	0,3	0,3	21,4	-0,2	60
всего	1,6	100	1,6	1,4	1,4	1,4	100	-0,2	87,5

Результаты исследования свидетельствуют о том, что за указанный период численность обучающихся по Курской области сократилась на 9,2%, в Курчатовском районе – на 12,5%. Абсолютное отклонение составило -10,5 тыс. чел. и -0,2 тыс. чел. соответственно. Следовательно, можно говорить о сокращении численности школьников как в отдельно взятом муниципальном образовании, так и по региону в целом. Объясняется такое снижение тем, что на эти годы приходятся последствия «демографической ямы» конца 1990-х - начала 2000-х годов. Причём в Курчатовском районе численность детей школьного возраста на 3,3% ниже, чем в целом по региону. Отрицательная динамика вызвана экономическими и социальными проблемами муниципального образования.

Следует отметить, что в городах Курской области также сократилась численность обучаемого населения на 3,9%, а в поселках городского типа Курчатовского района - на 9,1%. Численность школьников области, проживающих в сельской местности, снизилась на 19,6%, а в Курчатовском районе отмечается резкое снижение численности сельских школьников – на 40%. И опять одной из причин такого резкого снижения является сложная демографическая ситуация в сёлах, точнее сказать, вымирание села, так как проживают в сельской местности в основном люди пожилого возраста.

С 2008 по 2012 год доля городских школьников региона выросла с 66,2% до 70,1%. В свою очередь доля сельских школьников снизилась с 33,8% до 29,9%. Показатель снизился на 6 и 7,6 тыс.чел. соответственно.

Доля школьников Курчатовского района, проживающих в городских поселениях, увеличилась с 71,6% до 75,7%, а доля сельских школьников снизилась с 28,4% до 24,3%. Абсолютные отклонения составляют -0,1 и -0,2 тыс. чел. по данным категориям.

Очевидно, что происходит сокращение численности детей школьного возраста. Правительство же прогнозирует увеличение численности обучающихся. Каким образом оно произойдет, по крайней мере, для Курской области, непонятно.

По данным правительства абсолютное количество учителей к 2018 году должно сократиться на 87 тысяч человек (2012г. – 1225800 чел.; 2018г. – 1138000 чел.)[1]. Сокращение педагогических кадров, в системе общего образования Курской области и Курчатовского района, сегодня уже имеет отрицательную динамику.

Таблица 2. Численность учителей Курской области и Курчатовского района, человек [5, 3]

Показатели	Годы				Изменения 2012 к 2008, %	Абсолютное отклонение
	2009	2010	2011	2012		
Курская область	12885	11913	11322	11131	86,3	-1754
Курчатовский район	253	244	241	237	93,7	- 16

По данным таблицы видно, что численность учителей за исследуемый период снижается и в регионе, и в районе. Так, численность учителей в школах Курской области снизилась на 13,7%, Курчатовского района – на 6,3%, абсолютные отклонения составили -1754 и -16 человек соответственно. То есть сокращение численности обучающихся ведёт к сокращению числа образовательных учреждений и, естественно, снижению численности учителей. Меры вынужденного сокращения в Курской области и отдельно взятом районе вовсе не понадобятся.

Возвращаясь к графе «число обучающихся в расчёте на одного учителя», нужно отметить следующие данные.

Таблица 3. Численность учеников на одного учителя в Курской области и Курчатовском районе, человек [3, 5].

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	Изменения 2012 к 2008,%
число учеников на одного учителя в Курской области	8,9	9,2	9,4	9,4	9,6	107,9
Курчатовском районе	6,1	6,0	5,8	5,8	5,6	91,9

Положительная динамика прослеживается по Курской области, здесь численность учеников на одного учителя возросла на 7,9%, т.е. с 8,9 до 9,6 человек. Это происходит за счёт увеличения числа школьников в школах городского типа.

С 2008 по 2012 год численность обучающихся, приходящихся на одного учителя, в районе снижается на 8,1%, т.е. с 6,1 до 5,6 человека. При сокращении общей численности школьников в муниципальном образовании такая динамика закономерна. Прогнозируемая цифра «13 человек на одного учителя» представляется не совсем реальной, если учесть все вышеперечисленные показатели. И если в городских школах, сократив учителей, можно добиться прогнозируемого результата, то в сельских, даже при сокращении учителей вряд ли данные прогноза найдут подтверждение.

Любопытно, что запланировано повышение доли молодых учителей. Такой показатель, как «удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей образовательных учреждений», должен вырасти с 17% до 24% за ближайшие 6 лет [1]. Какими способами государство собирается «завлечь» выпускников педагогических вузов в школы, особенно удалённые от центров? По данным комитета образования и науки Курской области «по состоянию на 1 октября 2011 года, доля молодых учителей составила 19,3% [2], в Курчатовском районе статистика ещё более пессимистична: 2008- 2009 годы в школы района пришли 3 человека, 2010 – 1, в 2011-2012 – ни одного молодого специалиста.

Стаж работы, безусловно, имеет значение. Родители обучающихся начальных классов предпочитают отдать ребёнка в класс к опытному учителю. В среднем и старшем звене по результатам опроса школьники и их родители хотели бы видеть в школе молодых учителей, при этом обладающих достаточным уровнем образования и определённым опытом, связанным со стажем работы (рисунок 1).

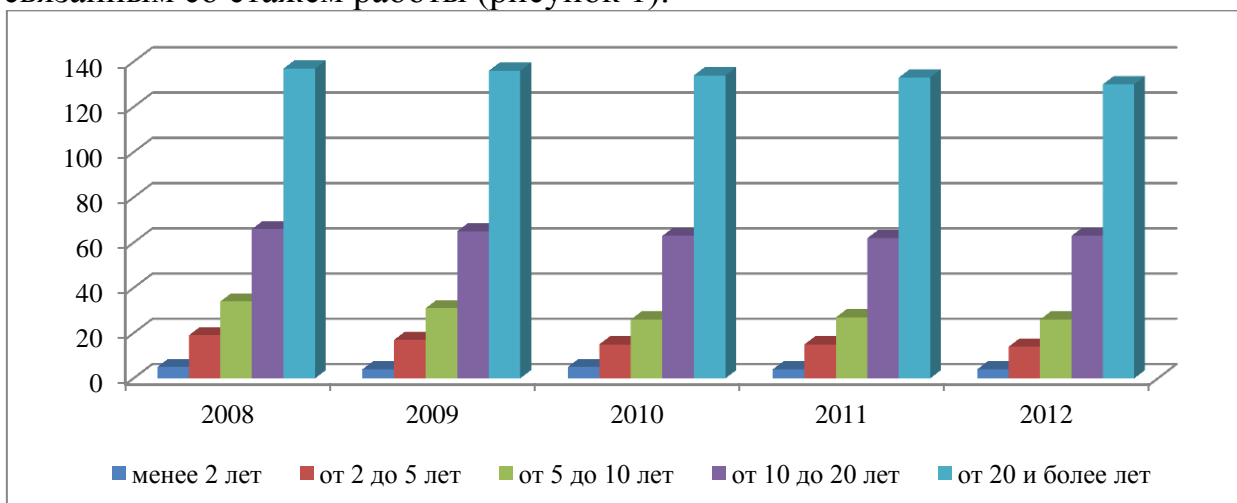


Рис.1. Численность учителей Курчатовского района по стажу работы, человек [3]

На рисунке чётко видно, что доля молодых специалистов самая маленькая, к тому же она меняется в сторону уменьшения с 2% до 1,7%. Чтобы изменить ситуацию, нужно не только обозначать период на 6 лет, но и предлагать действенные меры.

Таким образом, государство вновь пытается реформировать систему образования. Как показывает практика, для обычного учителя все нововведения оказываются не во благо. И это не только потому, что сфера образования отличается консервативностью. По анализам вышеуказанных показателей становится ясно, что многие постановления Правительства РФ, подобные «дорожной карте», лишь предлагают план действий с чётко прописанными результатами, а как они будут достигаться, должно стать понятно из других документов.

Реальная ситуация в Курском регионе такова: за последние пять лет вследствие демографических проблем произошло снижение численности обучающихся, уменьшение количества учителей, численности школьников в расчёте на одного учителя. Трудовые ресурсы в системе общего образования имеют тенденцию снижения, «старения». Привлечь молодых специалистов только решением финансовых проблем вряд ли удастся. Нужны действенные меры, охватывающие политические, экономические и социальные факторы.

Литература

1. <http://www.minobr.ru>
2. <http://www.komobr46.ru>
3. <http://www.12.rkursk.ru>
4. <http://www.obrazovanije.jimdo.com>
5. <http://www.kurskstat.ru>

*Блинова Тамара Андреевна,
студентка НОУ СПО «Курский
техникум экономики и права»*

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Система высшего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Вузы и работодатели – звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а вузы удовлетворять эти требования.

Однако, как показывают результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников многие работодатели, особенно в промышленности, отмечают низкий уровень специальной подготовки в вузах, жалуются на недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов.

Главная претензия работодателей к вузам – оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к трудовым будням, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни.

В последние годы наметился устойчивый рост выпуска специалистов учреждений профессионального образования (начального, среднего, высшего). Современные молодые специалисты знакомы с новейшими технологиями, владеют навыками менеджмента и маркетинга, способны применять в работе эффективные информационные средства. Но за прошедший год требования работодателей к опыту работы специалиста в конкретной сфере, с конкретными задачами, оборудованием, группой продуктов и пр. значительно ужесточились, а убедить нанимателей брать хоть и амбициозных, но неопытных сотрудников на «воспитание» сегодня, к сожалению, практически невозможно.

Основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются:

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- незаинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации

профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда и емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников;

- кадровая политика большинства российских организаций, ориентированная в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников учреждений профессионального образования необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования.

За последние годы был принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Введена контрактная система подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием (так, доля «контрактников» среди выпускников вузов постоянно растет и составляет в настоящее время около 20%). Определен временный порядок согласования объемов и профилей подготовки специалистов для системы начального профессионального образования. В ряде образовательных учреждений созданы специализированные подразделения по работе с выпускниками. Для выпускников профшколы, попавших в критическую ситуацию с трудоустройством и получивших статус «безработных», государственная служба занятости оказывает поддержку, используя различные программы: «молодежная практика», трудоустройство, переподготовка, профориентация и психологическая поддержка. Тем не менее, проблема трудоустройства молодых специалистов остается актуальной и острой.

Совершенно недавно (20 марта 2013 года) в Госдуме был внесен законопроект о квотировании рабочих мест для выпускников вузов, предусматривающий также штрафы за неисполнение этой нормы.

Авторы законопроекта предлагают внести изменения в закон «О занятости населения в РФ», Кодекс об административных правонарушениях и закон «Об образовании в РФ».

В настоящее время содействие в трудоустройстве осуществляется только гражданам в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Это, по мнению авторов законопроекта, серьезно ограничивает категорию выпускников, которым может быть оказано содействие в трудоустройстве.

Согласно пояснительной записке к законопроекту, с целью обеспечения минимальных гарантий в части трудоустройства выпускников государственных профессиональных образовательных организаций и образовательных

организаций высшего образования настоящим законопроектом предусматривается установление обязанностей работодателей квотировать рабочие места для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Документом устанавливается, что работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций устраивают квотируемые рабочие места для выпускников за счет собственных средств. Порядок квотирования рабочих мест для выпускников определяется законодательством субъекта Российской Федерации. Также законопроектом предусматривается штраф для должностных лиц в размере от 2 тысяч до 3 тысяч рублей за неисполнение этой нормы. Авторы отмечают, что реализация законопроекта не потребует дополнительных расходов из федерального бюджета.

Существует достаточно субъектов Российской Федерации, в которых местная власть старается реализовать помощь молодым специалистам. Рассмотрим это на примере Нижегородской области.

В Нижегородской области существует и успешно реализуется проект «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы» [2]. Одной из главных задач Программы является укрепление высококвалифицированными кадрами учреждения образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области. Для решения данной задачи Правительством Нижегородской области принято решение предоставлять участникам Программы меры социальной поддержки. При этом участник Программы берет на себя обязательство отработать в учреждениях названных отраслей не менее десяти лет. Социальная поддержка оказывается из средств областного бюджета и дается молодым специалистам в основном как социальная выплата на погашение кредита и процентов по нему, который изначально был взят для покупки или строительства жилья или приобретения транспортного средства [2].

Претендовать на участие в Программе могут молодые специалисты, работающие в муниципальных и государственных учреждениях образования, здравоохранения, спорта или культуры, являющиеся гражданами Российской Федерации, возраст которых не превышает 30 лет. При всем этом, выпускники заочной формы обучения фактически не имеют права на участие в данной программе.

На территории Курской области действует похожий проект, только он связан в основном с молодыми преподавателями [1]. Финансирование ведется из государственного бюджета и помогает молодым преподавателям приобрести жилье или транспортное средство за счет ипотеки с минимальными процентами. Обязательные условия участия в данной программе являются:

- отработать в сфере преподавательской деятельности не менее года;
- иметь какие либо достижения в различных конкурсах связанных с преподавательской деятельностью.

Так же на территории Курской области по инициативе прокуратуры области в целях поддержания трудовой занятости молодежи принят Закон «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Курской области» № 111 от 31.10.2007 г.

Квота – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников) для молодых граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в организации. Она устанавливается для организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, осуществляющих свою деятельность на территории Курской области, в которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек.

Закон закрепляет, что в рамках квоты могут быть трудоустроены молодые граждане двух основных групп. К ним относятся молодые граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.

Квотирование рабочих мест также осуществляется для несовершеннолетних граждан в возрасте от 16 до 18 лет:

- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- выпускники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- освобожденные из учреждений уголовно-исполнительной системы или вернувшиеся из специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа;
- состоящие на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- дети из семей, в которых оба родителя (или единственный) признаны в установленном порядке безработными;
- дети из малоимущих и (или) многодетных семей;
- дети из неполных семей, в том числе дети из семей, потерявших кормильцев;
- дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев;
- прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании, алкоголизма.

Закон возлагает ряд обязанностей и на работодателей. В соответствии со статьей 5 Закона N 111-ЗКО такие работодатели обязаны со дня изменения численности работников организации, влекущей за собой изменение размера квоты, представлять в органы службы занятости населения Курской области по месту нахождения организации сведения о среднесписочной численности работников и о численности работающих молодых граждан.

Квота для приема на работу молодежи устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников, включая количество рабочих мест, на которых уже работают ранее принятые молодые граждане, и составляет 1% от среднесписочной численности работников. При определении количества рабочих мест, исходя из процентного соотношения,

десятичная дробь от 0,5 и выше округляется в сторону увеличения до целого значения. Квота не может распространяться на рабочие места, где труд несовершеннолетних запрещен или условия труда не соответствуют нормам и требованиям законодательства Российской Федерации [1].

Работодатели, выделившие (зарезервировавшие) и (или) создавшие рабочие места в счет квоты, имеют право на частичную компенсацию расходов по созданию квотируемых рабочих мест. Компенсационные выплаты работодателям производятся за счет средств областного бюджета в виде субсидий ежемесячно в течение срока действия установленной квоты из расчета 2300 рублей за каждого трудоустроенного молодого гражданина. Размер компенсационной выплаты за каждого трудоустроенного молодого гражданина индексируется в порядке, определяемом Администрацией Курской области.

Несоблюдение обязанности по предоставлению в установленном порядке информации, необходимой для определения размера квоты и заключения договора о квотировании рабочих мест, а также отказ работодателя в приеме на работу молодых граждан, направленных для трудоустройства на квотируемые рабочие места, влечет административный штраф на должностных лиц в размере от двух до пяти тысяч рублей.

Таким образом, созданные проекты, направленные на помощь молодым специалистам и выпускникам вузов, имеют слишком строгие критерии для участия в них и чаще всего осуществляются только в виде ипотеки. Большой эффективности от программ поддержки молодых специалистов можно достичь при установлении дополнительных гарантии при заключении и прекращении ими трудового договора, при выплате данной категории граждан дополнительных подъемно-премиальных сумм, а работодателям дополнительных денежных компенсаций, повышающих заинтересованность участия в программе. Повышению эффективности поддержки молодых специалистов будет также способствовать развитие различных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность и совершенствование нормативно-правовой базы для максимально гибкого привлечения молодежи к трудовой деятельности и обеспечения ее законных прав и интересов.

Литература

1. Закон Курской области от 31 октября 2007 года N 111-ЗКО «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Курской области»
2. <http://minobr.government-nnov.ru> данные о проектах в Нижегородской области
3. <http://km.duma.gov.ru> Комитет Государственной по делам молодежи

*Плетнева Регина Сергеевна,
студентка НОУ СПО «Курский техникум
экономики и права»;
Зюкин Дмитрий Викторович,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ СУЗОВ В РЕГИОНЕ

На сегодняшний день вопрос трудоустройства студентов и выпускников средних учебных заведений очень актуален, так как студентам СУЗов очень нелегко найти работу, потому что на современном рынке занятости не требуются специалисты без опыта работы, и в большинстве случаев требуются работники с высшим образованием.

Причинами этому являются:

- 1) недоверие работодателей среднеспециальному образованию;
- 2) неопытность студентов в рабочей сфере;
- 3) отсутствие стажа;
- 4) непредсказуемость результата сотрудничества со студентами (они могут уйти к конкурентам, просто уехать из страны);
- 5) работодателю приходится дообучать студента профессиональным навыкам;
- б) большинство студентов СУЗов по окончании обучения поступают в ВУЗы и требуют у работодателя оплачиваемого отпуска на время сессии, что тоже является немаловажной причиной для работодателя.

Вышеперечисленные причины актуальны не только для среднепрофессиональных учебных заведений, но и для высших учебных заведений. Также препятствием к успешному трудоустройству студентов и выпускников является повышенная конкуренция на рынке труда, приоритетом пользуются работники, имеющие высшее образование и имеющие опыт работы.

Следовательно, можно уверенно сказать, что в современном мире выпускники и студенты учебных заведений являются невостребованными на рынке труда. Над этой проблемой должны серьезно задуматься работодатели, потому что молодые специалисты являются наиболее перспективной категорией рабочей силы, т.к. молодежь наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности и многие другие преимущества.

Чтобы сравнить количество студентов и выпускников среднепрофессиональных и высших учебных заведений, не сумевших найти работу, необходимо обратиться к следующим данным.

Таблица 1. Анализ численности студентов государственных учебных заведений за 2006-2012 гг., чел.

Среднепрофессиональные учебные заведения								
Название отделения	2006 год	% к итогу	2008 год	% к итогу	2010 год	% к итогу	2012 год	% к итогу
Очное	15975	77,93	15649	80,21	14387	80,49	14311	83,15
Заочное	4525	22,07	3861	19,79	3488	19,51	2900	16,85
Всего студентов	20500	100,00	19510	100,00	17875	100,00	17211	100,00
Высшие учебные заведения								
Очное	23043	54,34	23523	53,18	21899	46,06	20233	44,47
Заочное	19360	45,66	20710	46,82	25645	53,94	25264	55,53
Всего студентов	42403	100,00	44233	100,00	47544	100,00	45497	100,00

* рассчитано на основе Kurskstat.gks.ru

Из данных таблицы 1 следует, что в среднепрофессиональных учебных заведениях основная масса студентов учится на очном отделении, но с каждым годом количество студентов, как на очном, так и на заочном отделении уменьшается. Можно предположить, что это связано с проблемой трудоустройства по окончанию среднеспециальных учебных заведений.

Если обратить внимание на количество студентов высших учебных заведений, то видно, что их количество растет, и только в 2012 году наблюдается небольшой спад. Количество студентов очного и заочного отделения практически одинаковое. На начало исследуемого периода количество студентов очного отделения немного превышало количество учащихся на заочном отделении, а к концу исследуемого периода количество студентов заочного отделения превышает очное. Это может быть вызвано тем, что студенты переходят на заочное отделение в целях трудоустройства.

Таблица 2. Анализ выпускников государственных среднепрофессиональных и высших учебных заведений за 2006-2012 гг, чел.

Выпускники среднепрофессиональных учебных заведений								
Название отделения	2006 год	% к итогу	2008 год	% к итогу	2010 год	% к итогу	2012 год	% к итогу
Очное	3833	76,39	4130	78,98	3970	79,61	3200	80,36
Заочное	1185	23,61	1099	21,02	1017	20,39	782	19,64
Всего студентов	5018	100,00	5229	100,00	4987	100,00	3982	100,00
Выпускники высших учебных заведений								
Очное	3646	62,96	4221	52,19	5164	58,38	4839	48,16
Заочное	2145	37,04	3866	47,81	3682	41,62	5209	51,84
Всего студентов	5791	100,00	8087	100,00	8846	100,00	10048	100,00

*рассчитано на основе Kurskstat.gks.ru

Исходя из данных таблицы 2 видно, что количество выпускников среднепрофессиональных учебных заведений сокращается, а количество выпускников высших учебных заведений наоборот увеличивается. Можно предположить, что это связано с нежеланием молодежи заканчивать среднепрофессиональные учебные заведения. Такая проблема возникает из-за того, что спрос на выпускников СУЗов невысок на рынке труда по сравнению с выпускниками ВУЗов. Также видно, что выпускников очного отделения намного больше, чем выпускников заочного отделения, однако, к концу исследуемого периода количество выпускников заочного отделения превышает количество выпускников очного отделения. Это может быть вызвано различными причинами, основной из которых является трудоустройство.

Таблица 3. Доля студентов среднепрофессиональных и высших учебных заведений из общей численности студентов за 2006-2012 гг, чел.

	2006 год	Доля студен- тов, %	2008 год	Доля студен- тов, %	2010 год	Доля студен- тов, %	2012 год	Доля студен- тов, %
СУЗ	20500	32,59	19510	30,61	17875	27,32	17211	27,45
ВУЗ	42403	67,41	44233	69,39	47544	72,68	45497	72,55
Всего студентов	62903	100,00	63743	100,00	65419	100,00	62708	100,00

*рассчитано на основе Kurskstat.gks.ru

Данные таблицы 3 свидетельствуют, что наибольшую долю занимают студенты высших учебных заведений, они занимают больше половины всей численности студентов, и этот показатель растет с каждым годом.

Доля среднепрофессиональных учебных заведений занимает меньшую часть от общей численности всех студентов, и постепенно данный показатель снижается. Это может быть вызвано тем, что у молодежи высшее образование пользуется наибольшим спросом, т.к. больше шансов в дальнейшем устроиться на работу, потому что работодатели ищут специалистов с высшим образованием.

По таблице 4 видно, что доля выпускников ВУЗов из общей численности выпускников намного выше, чем доля выпускников СУЗов. С каждым годом доля выпускников ВУЗов растет, а доля выпускников СУЗов, соответственно, падает. Причиной этому, как говорилось ранее, является заинтересованность молодежи в высшем образовании.

Таблица 4. Доля выпускников среднепрофессиональных и высших учебных заведений из общей численности выпускников за 2006-2012 гг, чел.

	2006 год	Доля выпуск ников, %	2008 год	Доля выпуск ников, %	2010 год	Доля выпуск ников, %	2012 год	Доля выпуск ников, %
СУЗ	5018	46,42	5229	39,27	4987	36,05	3982	28,38
ВУЗ	5791	53,58	8087	60,73	8846	63,95	10048	71,62
Всего выпускников	10809	100,00	13316	100,00	13833	100,00	14030	100,00

*рассчитано на основе Kurskstat.gks.ru

Проанализировав численность студентов и выпускников ВУЗов и СУЗов, и выявив их долю от общего количества студентов и выпускников, можно сделать вывод, что на протяжении всего исследуемого периода молодежь интересовало в большей степени высшее образование, т.к. основная масса студентов и выпускников приходится на ВУЗы. СУЗ в свою очередь на начало исследуемого периода имел больше популярности, чем на конец исследуемого периода, это вызвано рядом причин, связанных с трудоустройством студентов и выпускников СУЗов.

Для определения количества студентов и выпускников столкнувшихся с проблемой трудоустройства необходимо проанализировать количество безработных по уровню образования.

Таблица 5. Распределение численности безработных по уровню образования за 2006-2012 гг, чел.

Уровень образования	2006 год	% к итогу	2008 год	% к итогу	2010 год	% к итогу	2012 год	% к итогу
Высшее	2000	32,79	1500	30,00	2900	38,67	2300	39,66
Среднепрофессио нальное	4100	67,21	3500	70,00	4600	61,33	3500	60,34
Всего безработных	6100	100,00	5000	100,00	7500	100,00	5800	100,00

*рассчитано на основе Kurskstat.gks.ru

Из данных таблицы следует, что основная часть безработных (по уровню образования) – это выпускники и студенты среднепрофессиональных учебных заведений. Безработных с высшим образованием почти в два раза меньше, чем безработных со среднепрофессиональным образованием – это вызвано нежеланием работодателей брать на работу выпускников СУЗов.

В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда выпускникам и студентам приходится обращаться в службы занятости для того, чтобы устроиться на работу.

Таблица 6. Трудоустройство населения государственными учреждениями службы занятости за 2006-2012 гг, чел.

Показатели	2006 год	2008 год	2010 год	2012 год
Студенты				
Обратились по вопросу трудоустройства	10100	12000	13400	12000
Трудоустроено	10100	12000	12400	11300
Соотношение в %	100,0	100,0	92,5	94,2
Выпускники				
Обратились по вопросу трудоустройства	15300	16500	21300	15900
Трудоустроено	13400	14700	16700	14000
Соотношение в %	87,6	89,2	78,4	88,1

Из данных таблицы видно, что трудоустроенных студентов больше, чем выпускников. Это вызвано тем, что выпускники в основном ищут себе постоянную работу по специальности, а студенты в большинстве случаев ищут себе подработку на определенный период времени и за меньшую заработную плату.

Также для более успешного поиска работы выпускники и студенты обращаются к газетам и сайтам с объявлениями. Ниже представлены результаты анализа данных взятых из газеты объявлений «Моя реклама» и сайта объявлений job.ru.

Таблица 7. Анализ трудоустройство населения на основе объявлений за 28.03.2013 – 16.04.2013

Показатели	Количество вакансий	% к итогу	Средняя з/п
Работники с высшим образованием			
С опытом работы	382	54,42	23000
Без опыта работы	320	45,58	17000
Всего	702	100,00	-
Работники со среднеспециальным образованием			
С опытом работы	265	55,79	14500
Без опыта работы	210	44,21	13000
Всего	475	100,00	-
Уровень образования не указан			
С опытом работы	180	54,55	10000
Без опыта работы	150	45,45	7000
Всего	330	100,00	-

Анализ свидетельствует, что наиболее востребованы работники с высшим образованием и с опытом работы, при этом у них самая высокая

заработная плата. На втором месте по востребованности идут работники с высшим образованием без опыта работы. Это может быть связано с желанием работодателей видеть у себя в коллективе высококвалифицированных специалистов.

Работников со среднепрофессиональным образованием требуется намного меньше, чем работников с высшим образованием. Заработная плата тоже ниже, чем у работников с высшим образованием. Это связано с тем, что работодатели больше приветствуют выпускников с высшим образованием.

Количество вакансий, где не указан уровень образования меньше всего. В данном случае, имеется в виду, подсобная работа, не требующая каких – либо особых навыков в профессиональной сфере деятельности.

Проанализировав ситуацию на современном рынке труда можно сделать вывод, что проблема трудоустройства выпускников и студентов среднеспециальных учебных заведений растет с каждым годом.

Для того чтобы устранить данную проблему необходимо предпринять ряд мер по борьбе с безработицей. Перечислим некоторые из них:

1. Выделение льгот на отчисления налогов государству для предпринимателей принимающих студентов и выпускников СУЗов на работу;
2. Проведение мероприятий для демонстрации основных направлений специальностей, которым обучают в СУЗах;
3. Заключение договоров между СУЗами и предприятиями о том, что студенты, которые проходят производственную практику на предприятии, могут остаться работать в этой организации;
4. Улучшение практической подготовки студентов в СУЗах;
5. Предоставить возможность работодателю самому выбирать форму обучения и профессию выпускникам, работающим на его предприятии;
6. Создание более благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности студентов СУЗ.

Таким образом, без основательного комплекса решений, проблема трудоустройства выпускников СУЗ будет оставаться достаточно острой. Кроме того, сами механизмы трудоустройства требуют инновационных подходов, отвечающих современным рыночным условиям.

Литература

1. Статистический ежегодник Курской области. 2012: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. – Курск, 2012.– 440 с.
2. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. – 351 с.
3. <http://kurskstat.gks.ru/> [Электронный ресурс] - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области

*Савченко Илья Григорьевич,
к.гос.упр., доцент кафедры
государственных финансов
Харьковского института финансов
УГУ МФТ, г.Харьков, Украина*

МОНИТОРИНГ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ

Получения качественного образования, как ключевой результат деятельности вуза, зависит от качества ресурсной базы, качества образовательной деятельности, качества требований, целей и стандартов образования. Особенно актуальной при таком подходе становится проблема создания комплексной системы контроля за результатами обучения, выраженными в терминах профессиональных компетенций. Для эффективного управления этим процессом необходимо иметь объективную информацию по конкретному субъекту образовательной деятельности, которую может обеспечить система мониторинга профессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений.

Мониторинг качества образования в современных условиях, является действенным инструментом в управлении системой образования. В теории и практике ему отводится различная роль: от сбора информации об определенных характеристиках образовательного процесса, отслеживание результативности образования, контроля успеваемости до изучения определенных измерений системы образования.

Таким образом, мониторинг в системе образования состоит из двух основных частей: мониторинга качества подготовки специалистов в вузах и мониторинга соответствия компетенций специалистов требованиям рынка труда.

В последние годы на рынке труда требуются специалисты, которые обладают компетенциями, обеспечивающими знаниями и профессиональной мобильностью. В этой ситуации вуз должен выступить не только провайдером образовательных услуг, но и адаптером между потребителями этих услуг – выпускниками и работодателями.

Образовательные программы, разработанные учебными заведениями должны отвечать на запросы рынка труда, но чтобы они обеспечивали качество, нужно выявлять и анализировать трудовые функции работников и их профессиональные компетенции. Набор ведущих компетенций в совокупности отражает реальную квалификацию специалиста. В модели разрабатываемых государственных профессиональных стандартов компетенция определена как готовность человека к решению задач

профессиональной и внепрофессиональной деятельности на основе использования внутренних и внешних факторов.

Министерством образования и науки Украины разработан «Комплекс нормативных документов для разработки составляющих системы отраслевых стандартов высшего образования», в основе которого лежит компетентностный подход формирования новой системы диагностических средств с переходом от оценки знаний к оценке компетенций и определение уровня компетентности в целом. Компетентности охарактеризованы как способность человека к выполнению определенного вида деятельности, выражается через знание, понимание, умение, ценности, иные личные качества. Важно то, что на государственном уровне теперь определены результаты обучения – компетентности (знания, понимание, умение, ценности, иные личные качества), которые приобретает и /или способен продемонстрировать человек после завершения обучения. Результатом обучения для студентов как будущих специалистов является уровень компетентности через приобретенные навыки и полученные знания, позволяющие получить ожидаемое место работы при трудоустройстве (должность, оплата труда, социальная защищенность, мотивация и т.д.). Мотивация работодателей должна направляться на непосредственное участие в формировании качественной рабочей силы благодаря влиянию на содержание высшего профессионального образования, проведение профессионально-практической подготовки студентов, содействия трудоустройству выпускников.

Соответственно, сегодня возникает проблема мониторинга качества высшего образования на национальном уровне как системы постоянного наблюдения и контроля за процессами, происходящими в высшей школе на общегосударственном, региональном уровнях и в каждом высшем учебном заведении. Стратегическая цель мониторинга заключается в обеспечении гражданского общества достоверной, объективной и точной информацией о качестве образовательной деятельности и услуг в сфере высшего образования, предоставляемых высшими учебными заведениями, которые, безусловно, не всегда соответствуют требованиям действующего законодательства.

В Украине оценка и контроль за качеством образования полностью лежит на государственных органах. Европейская практика идет по пути создания специализированных аккредитационных агентств - организаций, которые занимаются разработкой инструментария и методик оценивания качества образования, а также осуществляют проверки. К компетенции этих агентств входит отбор и обучение экспертов, которые проводят проверки, а также периодическая публикация материалов проверок, анализ результатов деятельности, проблем и перспектив систем качества в области образования. Анализируя европейскую практику оценивания качества образования, специалисты отмечают, что в основном агентства, которые аккредитуют

учебные программы или образовательные учреждения, придерживаются точки зрения, что внешнее обеспечение качества - это, в основном, «защита потребителя». Поскольку в Украине, в отличие от европейских стран, обеспечения качества образования путем участия в этом процессе независимых аккредитационных агентств не существует, успешное внедрение такой практики, по выводам специалистов Национального института стратегических исследований, должно происходить в несколько этапов, а именно: законодательно-нормативного обеспечения деятельности аккредитационных агентств гарантии качества высшего образования, создание и начало деятельности таких агентств и контроль их деятельности. Также предлагается оценки качества высшего образования осуществлять путем введения института общественного контроля и его институционализации в лице Общественной ассоциации контроля деятельности высших учебных заведений, цель которой будет заключаться в налаживании тесного сотрудничества с Государственной службой занятости Украины и ее региональными отделениями и совместной разработке единых критериев оценки качества образовательных услуг.

Сейчас системы образования разных стран Европы, в т.ч. и Украина, при всем их культурно-национальном, духовно-религиозном разнообразии специфике экономического развития, характеризуют две тенденции, а именно: во-первых, переход к профессиональным стандартам, которые основываются на высоких результатах; во-вторых, системное описание квалификаций в терминологии профессиональных компетенций.

Следует отметить, что компетентность специалиста нельзя ограничивать только профессиональными компетенциями, поскольку он должен владеть информационными, коммуникационными, личностными компетенциями, компетенциями к обучению и развитию.

Важным определяющим фактором профессиональной компетентности является своевременная диагностика личностных особенностей и способностей, которую также важно учитывать при выборе будущей профессиональной специализации и соответствующей профессионально-образовательной программы. Психологическая профдиагностика дает возможность: во-первых, определить степень адекватности представлений студентов о будущей профессии; во-вторых, выявить устойчивость интереса к выбранной специальности или профессии и уровень зрелости такого решения; в третьих, определить степень соответствия личностных качеств студентов особенностям профессиональной деятельности.

В мире существуют различные мониторинговые системы и программы оценки общественного развития, в которые входят, в частности, и образовательные показатели. Например, это касается так называемого индекса человеческого развития, который подают в отчетах ООН, или индикаторов мирового развития, которые определяет Всемирный Банк. Однако образовательные показатели входят в них как составные

интегрированной оценки общественного развития государства, и поэтому не могут отдельно характеризовать их образовательные системы.

С этой целью выполняются отдельные международные исследования, направленные на выяснение достигнутого той или иной страной уровня образования как относительного ее рейтинга, а не сравнительной характеристики.

Одной из самых распространенных таких систем являются образовательные индикаторы ЮНЕСКО и индикаторы ОЭСР, координируемых ими совместно по единой мировой программе.

Последние сгруппированы в шесть разделов, характеризующих демографические показатели среды, в которой функционирует система образования, ее финансовые и человеческие ресурсы, доступность и успешность продвижения в образовании, организационные основы образования в учебных заведениях, социальные результаты образования, уровень учебных достижений учащихся в различных областях знаний (математика, естественные науки, грамотность).

Особого внимания требуют международные рейтинги, отражающие позиции вуза в мировой образовательной системе. Наиболее популярными из них являются: Academic Ranking of World Universities Шанхайского университета, Times Higher Education, Newsweek и рейтинг Парижского университета.

В Украине наиболее влиятельными на сегодня есть три национальные рейтинги - журнала «Корреспондент», «Топ-200 Украина» и «Компас», разработанный компанией SKM и Благотворительным фондом Р. Ахметова. Однако единой комплексной системы оценки вузов нет. Например, рейтинг вузов «Компас» базируется на оценках работодателей и удовлетворенности самих студентов полученными знаниями. В методике же рейтингования вузов, предложенной в конце 2008 г. Министерством образования и науки Украины, акцент делается на реализации научного потенциала высшей школы и не учитывают отзывы экспертов и работодателей, достижения выпускников.

Качество высшего образования традиционно связывают с содержанием и формой учебного процесса, как правило, обусловлено квалификацией и опытом преподавателей.

Однако скоротечность происходящих в мире изменений, заставляет пересмотреть устоявшиеся взгляды. Для определения качества образовательной услуги в системе высшего образования существуют такие показатели, как: 1) численность работников, в частности штатных и внештатных, высшего учебного заведения; 2) образовательный ценз преподавателей, в частности преподавателей, имеющих ученую степень доктора и кандидата наук по профилю соответствующей специальности; 3) успеваемость студентов, в частности процент отсева студентов и аттестованных на «хорошо» и «отлично»; 4) количество студентов,

получивших диплом с отличием; 5) количество единиц оборудования и научно-методической помощи (например, компьютеров и учебников);

6) количество студентов, которые продолжили учебу в высшем учебном заведении по специальности; 7) количество студентов, которые работают или нашли работу по специальности после окончания данного высшего учебного заведения; 8) количество студентов, которые принимали участие в международных, всеукраинских и областных олимпиадах по специальности.

Важным фактором успешности системы контроля во время обучения, является соответствующее кадровое обеспечение, поэтому сейчас многие вузы Украины и России создают центры мониторинга качества подготовки специалистов.

Деятельность центра связана с постоянным совершенствованием технологий контроля, освоением новых программных продуктов и методик, организацией мониторинговых процедур, что обуславливает стоящие перед ним задачи:

- организация контрольных мероприятий для всех категорий обучаемых;
- формирование отчетов о результатах мониторинга, их доведение до сведения заинтересованных сторон, разработка и предложение управленческих решений на основании анализа полученных результатов;
- обеспечение полноты и качества баз педагогических контрольных материалов;
- повышение компетентности студентов, преподавателей, администрации в области практического использования технологий контроля и непосредственного участия в данных процедурах.

Основные принципы этой методики предполагают:

- ориентацию всего процесса обучения на достижение задач модуля, то есть на основные компетенции;
- формирование так называемых областей доверия между преподавателями и студентами;
- предоставление студентам возможности практиковаться в проявлении освоенных компетенций на реальных или имитационных объектах.

Так как программы подготовки бакалавра ориентированы на потребности рынка труда и требуют максимального объема обучения на рабочем месте, вузу необходимо:

- устанавливать диалог вуза с работодателями;
- разрабатывать образовательные программы, основанные, прежде всего, на более значимых компетенциях;
- предусматривать ресурсное обеспечение реализации программ;

– использовать в обучении интерактивные методы с практической составляющей.

Можно предположить, что обобщающим показателем качества подготовки специалиста может служить уровень его профессиональной компетентности, который определяется путем оценки его ключевых подытоживающих компетенций.

В систему основных показателей мониторинга профессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений и их соответствия потребностям рынка, можно отнести следующие их группы:

- показатели карьерного роста;
- показатели востребованности выпускников вузов у работодателя;
- показатели оценки результатов подготовки выпускников;
- показатели работы вузов по обеспечению качества подготовки специалистов.

Мы разграничиваем два основных подхода к оценке качества образовательной услуги: независимая сертификация выпускников, введение института общественного контроля и привлечение к оценке качества приобретенного образования работодателей.

Требует углубленного изучения вопрос внедрения системы сертификации квалификаций выпускников, которая проводится после окончания учебного заведения и служит для подтверждения квалификации, присвоенной учебным заведением. Такая практика принята во многих странах, в частности, в России. Выпускники, которые успешно проходят процедуру сертификации квалификации (по данным других стран, до 40% выпускников), не имеют проблем с трудоустройством.

Другой подход связывает качество образования с удовлетворением экономических интересов многочисленных стейкхолдеров, заинтересованных в развитии высшего образования и контроле его качества работодателями, студентами, преподавателями и органами власти. Привлечение стейкхолдеров к разработке и внедрению процедур обеспечения качества важно не только с точки зрения ответственности перед обществом и учреждениями, но и для гарантии того, что образовательные программы удовлетворяют потребности студентов и рынка труда. Особого внимания требует участие в оценке качества образования студентами и работодателями как потребителями образовательных услуг.

Формами участия студентов в деятельности по обеспечению качества образования могут быть: 1) анкетирование с целью проведения внутреннего оценивания качества обучения в вузе; 2) консультирование экспертов, которые проводят внешнее оценивание качества образования, 3) участие во внешних проверках вузов или программ в составе экспертных групп или в качестве наблюдателей; 4) участие в работе государственных агентств обеспечения качества.

Студенты большинства стран – участниц Болонского соглашения вовлечены в три из четырех уровней участия в контроле качества высшего образования.

Европейская практика оценки качества образования идет по пути создания специализированных аккредитационных агентств-организаций, занимающихся разработкой инструментария и методик оценки качества, а также осуществляют проверки качества образования.

В компетенцию этих агентств входит также отбор и обучение экспертов, проводят проверки, а также периодическая публикация материалов проверок, анализ результатов деятельности, проблем и перспектив систем качества в сфере образования.

Следует отметить, что в Концепции Государственной программы развития образования отмечается сочетание государственного и общественного контроля. Однако в Украине до сих пор не созданы системы общественной оценки качества высшего образования.

Поэтому считается необходимым начать государственно-общественный контроль за деятельностью высших учебных заведений. С целью получения общественной оценки качества системы высшего образования предлагается создать общественную ассоциацию контроля деятельности высших учебных заведений, которая вместе с Государственной службой занятости Украины и ее региональными отделениями будет выработать общие критерии оценки качества образовательных услуг для различных типов высших учебных заведений, исходя также из потребностей рынка труда.

Учредителями могут быть: Министерство образования и науки Украины, учебно-методические объединения по различным специальностям, ассоциации государственных и негосударственных высших учебных заведений, соответствующие научные учреждения, региональные и муниципальные департаменты и управления образования при местных государственных администрациях и органах местного самоуправления, различные общественные комиссии и объединения по образовательным вопросам, а также региональные службы занятости и Государственная служба занятости Украины.

Сотрудничество Общественной ассоциации контроля деятельности высших учебных заведений, региональных служб занятости и Государственной службы занятости Украины позволит оценить уровень реальной подготовки выпускников высших учебных заведений как подготовленных специалистов, их востребованность на рынке труда и определить реальные проблемы и пробелы в подготовке специалистов по соответствующим направлениям, позволит точно установить основные проблемные вопросы трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Таким образом, будет обеспечена реальная интеграция и взаимодействие системы высшего образования с рынком труда, что даст

государству возможность своевременно реагировать через соответствующие механизмы государственного управления на сигналы, которые будут поступать с рынка труда и соответственно влиять через органы государственного управления образованием как в системе высшего образования в целом, так и в деятельности высших учебных заведений.

Введение этого института общественного контроля позволит также определить качество предоставляемых образовательных услуг высшими учебными заведениями для потребителей образовательных услуг. Предлагаемый институт общественного контроля станет также элементом образовательного мониторинга качества высшего образования.

Практика привлечения работодателей к оценке качества образования распространена во многих странах. Так, Финляндия, Исландия, Испания, Швеция при проведении оценки качества образования включают в состав экспертов представителей из неакадемической среды. Великобритания является одной из немногих стран, где представители работодателей и промышленных предприятий непосредственно включены в руководство деятельностью Агентств по обеспечению качества (Quality Assurance Agency) и к контролю за соблюдением Кодекса практики обеспечения академического качества и стандартов в высшем образовании (Code of Practice for the Assurance of Academic Quality and Standards in Higher Education).

Не остаются в стороне вопросы оценки образования и отечественные работодатели. Так, компания СКМ совместно с Министерством образования и науки Украины, Конфедерацией работодателей Украины и Британским советом в Украине инициировала в 2011 году проект по созданию современных профессиональных стандартов-паспортов профессий.

В этих паспортах будет четко написано, что должен знать и уметь специалист в определенной профессии, чтобы работодатель был готов взять его на работу, обеспечив достойную зарплату и возможности для карьерного роста. Этот проект реализуется в рамках социальной программы СКМ «Современное образование».

Также Национальная система обеспечения качества и взаимного доверия в системе высшего образования (TRUST) имеет проект, объединяющий всех главных участников образовательных процессов для разработки новой стратегии обеспечения качества высшего образования и подходов к прозрачной и беспристрастной оценки качества образования, в основу которых положены Европейские практики, основанные на «треугольнике»: образование - исследования - инновации согласно с Лиссабонской стратегией.

Предложенный треугольник обеспечивает создание национальной инновационной среды с инновационными университетами в качестве основных элементов системы обеспечения качества. Проектом предусмотрено проведение тренингов, разработка методологической документации и мероприятий, направленных на поддержку разработанного гибкого подхода к обеспечению

качества и признание необходимости публичности процедур оценки качества использования их результатов для развития инновационно-ориентированных вузов.

Все больше ученых, занимающихся исследованием вопросов качества образования, обращают внимание на то, что качество должно быть обеспечено и оценено не только структурами государственного сектора, но и независимыми экспертами-работодателями, зарубежными специалистами, потребителями полученного образовательного продукта.

Таким образом, качество образования должно определяться и формироваться с позиции этапности: во-первых, процесс обучения (учебные планы, оценки, материально-техническое обеспечение, кадровый состав вузов, уровень научной деятельности, практическая направленность), во-вторых, результат обучения (компетентность, трудоустройство).

Требование измеримости в отношении компетенций как предмета контроля составляет на сегодняшний день наивысшую трудность как в теоретическом, так и в практическом плане. Как уже упоминалось, общепризнанные методы измерения компетенций в системе образования на сегодня отсутствуют.

Следовательно, мониторинг является целостным управленческим инструментом, позволяющим собрать, проанализировать и распространить информацию об уровне качества образовательной деятельности в вузе и спрогнозировать его развитие с учетом потребностей бизнес-структур.

Направлениями дальнейших разработок в этом контексте формирования системы мониторинга качества образования в вузах и выработка конкретных рекомендаций по повышению качества подготовки специалистов.

Литература

1. Глоссарий терминов европейского высшего образования (уточненная версия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rudn.ru/?pagec=568>
2. Байденко В.И. Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие [Текст]. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
3. Болотов В.А., Шмелев А.Г. Развитие инструментальных технологий контроля качества образования: стандарты профессионализма и парадоксы роста [Текст] // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 4. – С.16–21.
4. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.
5. Матушанский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г. Матушанский, А. Фролов // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С. 92–95.
6. Моніторинг якості освіти: світові досягнення та українські перспективи / за ред. О. І. Локшиної. – К.: К.І.С., 2004. – 128 с.

7. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКУР и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84 с.

8. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авт. версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23 с.

9. Хуторской А.В., Технология проектирования ключевых и предметных компетенций. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>

10. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.

*Чумак Оксана Владимировна,
к.э.н., доцент, декан факультета учёта
и организации управления персоналом
Харьковского института финансов
УГУ МФТ, г.Харьков, Украина*

КЛЮЧЕВЫЕ КРИТЕРИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА

Актуальность исследования проблем качества образования обусловлена требованиями практики, прежде всего, необходимостью улучшения общеобразовательной и профессиональной подготовки личности современного типа – конкурентоспособной и востребованной в различных социальных системах.

Именно вокруг вопроса качества образования развиваются Болонские договоренности стран европейского пространства, проблема качества образования постепенно утверждается как главный критерий сравнения эффективности, шире – жизнеспособности не только образовательных, но и социально-политических, социально-экономических, социально-культурных систем. Современная философия интерпретирует качество образования как многомерную модель социальных норм и требований к личности, образовательной среды, в которой происходит ее развитие, и системы образования, которая реализует их на определенных этапах обучения человека.

Одним из главных государственных задач, неотъемлемых от социальной сферы, остается обеспечение качественного уровня высшего образования и качество государственных стандартов высшего образования, которыми и регулируется этот уровень. В тоже время, высокое качество высшего образования возможно только при наличии эффективного организационно-экономического механизма управления высшим образованием. Систему стандартов высшего образования в Украине

составляют: государственный стандарт высшего образования; отраслевые стандарты высшего образования; стандарты высшего образования высших учебных заведений. Государственный стандарт высшего образования (ГСВО) содержит такие составляющие: перечень квалификаций по соответствующим образовательно-квалификационным уровням, перечень направлений и специальностей, требования к образовательным уровням высшего образования, требования к образовательно-квалификационным уровням высшего образования.

Понятие «качество образования» приобретает все больше системности, многомерности и реальности. Качество образования не может быть предметом межгосударственных соревнований (конкуренции) или политическим аргументом в оценке развития государства на конкретном этапе ее становления – это общественная характеристика. В современной Европе оно воспринимается как объект общественного единения и консолидации различных национальных образовательных систем. Так, в соглашении ЕС (статья 149) отмечается, что европейское сообщество будет способствовать развитию качественного образования посредством поощрения сотрудничества между странами-членами ЕС, и в случае необходимости, поддержки и дополнения их действий, признавая, одновременно, ответственность стран-членов за содержание обучения и организацию образовательных систем, культурное и языковое многообразие.

Определение качества высшего образования в Украине в целом коррелирует с указанным стандартом качества с определенными акцентами на знания, умения и компетентности выпускника. Обеспечить необходимое качество образования студентов должно получение подготовленного на соответствующем уровне абитуриента. В последние годы в Украине этому способствуют увеличение приема, ранняя профориентация, обеспечения большей объективности вступительных экзаменов.

Значительная роль отводится повышению объективности оценивания знаний через тестирование путем применения рейтинговой системы, повышение внимания к победителям всеукраинских и международных олимпиад. Абитуриентов и студентов, имеющих мотивацию к получению высшего образования и способности, прежде всего, интересуют качество образовательной деятельности вуза, его престиж в системе, содействие трудоустройству после окончания учебы, дальнейшее продвижение в карьере, социальной защите на рынке труда. Следовательно, администрация вуза направляет свою деятельность на обеспечение учебно-воспитательного процесса соответствующими ресурсами для предоставления качественных образовательных услуг, социальное партнерство с работодателями, содействие трудоустройству выпускников, повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Здесь ключевым является именно рейтинговый уровень вузов, поскольку этот критерий включает ряд весомых составляющих, каждой из которых должно быть уделено особое внимание: кадровый состав, научная деятельность, международные связи, учебно-

воспитательная работа, финансирование, участие в отечественных и международных проектах и т.п.

Итак, в зависимости от уровня развития и соответствия современным требованиям вышеупомянутых составляющих, определяется и уровень образовательной услуги, который, в свою очередь, определяет престижность вуза. Четким признаком содержания целостного образовательного пространства является его развитие на компетентностно-ориентированной основе через призму Европейской кредитно-трансферной системы, на основе дальнейшего духовного развития личности.

Одним из выводов проекта «Настройка образовательных структур в Европе» (Tuning Educational Structures in Europe - TUNING) является то, что кредиты не являются достаточным показателем (уровня) учебных достижений. Единственным надежным средством сравнения образовательных программ, предлагаемых вузами, является анализ результатов обучения/компетенций. При их соответствующей формулировке можно определить стандарты, охватывающие уровень и содержание теоретического и /или экспериментального знания дисциплины, предметные и универсальные компетенции. Результатом обучения для студентов как будущих специалистов является уровень компетентности через приобретенные навыки и полученные знания, позволяющие получить ожидаемое место при трудоустройстве (должность, оплата труда, социальная защищенность, мотивация и т.д.).

В Украине создана и утверждена Национальная рамка квалификаций как базового квалификационного стандарта, который позволяет переориентировать образовательный процесс на результаты обучения, сделать их понятными и сравнимыми [10]. Система действует с января 2012 года в виде системного и структурированного по компетенциям описания квалификационных уровней. Национальная рамка квалификаций внедрена с целью введения европейских стандартов и принципов обеспечения качества образования с учетом требований рынка труда к компетентности специалистов. Согласно документу, квалификационный уровень определяется совокупностью компетенций, которые являются для него типовыми. А компетентности, охарактеризованы как способность личности к выполнению определенного вида деятельности, которые выражаются через знания, понимания, умения, ценности, иные личные качества. Важно то, что на государственном уровне теперь определены результаты обучения – компетентности (знания, понимание, умение, ценности, иные личностные качества), которые приобретает и/или способна продемонстрировать личность после завершения обучения. Сегодня для каждого из квалификационных уровней (описано девять) определены стандарты умений, знаний, коммуникаций, автономности и ответственности. Внедрение и соблюдение требований данного документа в отечественное образовательное пространство предоставляет возможности вузам гарантировать определенные качественные характеристики услуг, которые ими предоставляются.

Для более четкой и эффективной подготовки специалистов к выполнению своих профессиональных обязанностей, начиная со второй половины XIX века, ученые разных стран Европы и в США начали разработку и научное обоснование моделей, которые включали, в основном, перечень определенных знаний и специальных умений, необходимых для успешной работы. Под понятием модель профессиональной подготовки западноевропейские ученые понимали описательный аналог, отражающий основные характеристики специалиста, его знания, умения и навыки, моральные качества, организаторские способности, призванные обеспечить результативную деятельность в определенный период времени. Такие модели, безусловно, учитывали специфику образования в каждой стране, а также ее материально экономические и политические условия.

Однако необходимость перехода к компетентностной модели определяется изменением образовательной парадигмы из принципа адаптивности на принцип компетентности выпускников. Поэтому порядок оценки уровня соответствия выпускников высших учебных заведений профессиональным требованиям на сегодня должен базироваться на компетентностной модели молодого специалиста.

Каждому предприятию целесообразно иметь перечень базовых и дополнительных компетенций своих работников экономических служб, которые должны стать составляющим звеном тестов оценки соответствия знаний и умений молодых специалистов и их будущих функциональных обязанностей. Предприятия должны определить модель ключевых профессиональных компетенций специалиста как перечень необходимых знаний, практических навыков и личностных качеств, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей определенной должности.

В Украине среди ключевых компетенций, которые определены как ориентиры для выявления результативности образовательного процесса, являются: учебная, социальная компетентность в информационных и коммуникационных технологиях, экономическая (предпринимательская), общекультурная, валеологически-оздоровительная и гражданская [11]. Чтобы перейти к более целостной модели образования, где ключевыми ориентирами является опыт, компетентность, субъектность, необходима не замена одной модели другой, а постоянное сосуществование двух парадигм – знание-предметной и культурно-компетентностной. Таким образом, вузам сотрудничая с работодателями и профильными общественными организациями целесообразно разработать методические рекомендации по оценке уровня выпускников их профессиональным требованиям по каждой специальности.

На первом этапе необходимо разработать общую модель ключевых компетенций (рис.1) специалиста по специальности, которая будет включать все типы данных компетенций.

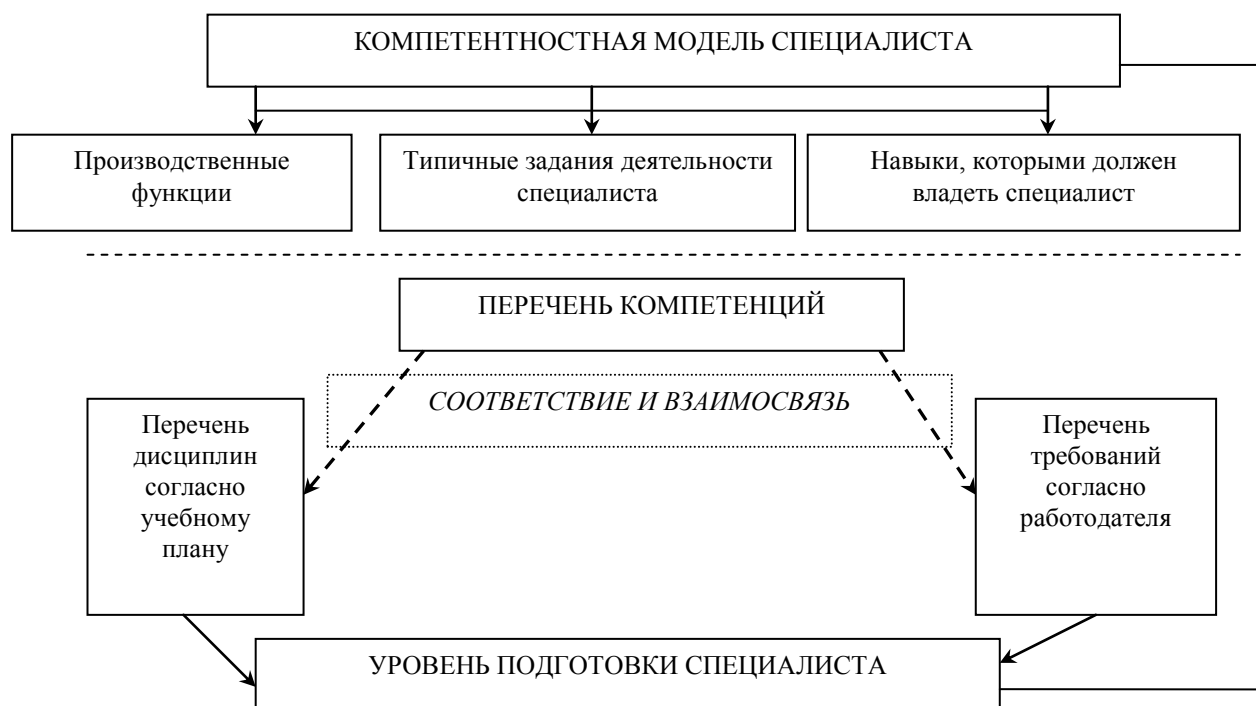


Рис. 1. Модель формирования компетенций выпускника

Поскольку компетенции направлены на результат, компетенция ориентирована на оценку конкурентоспособности выпускника, его способности достигать ожидаемого результата в хозяйственных структурах, быть эффективным и востребованным на рынке труда. Такой алгоритм позволяет перейти от исключительно академических норм оценки высшего учебного заведения к внешним оценкам – профессиональной и социальной подготовленности выпускников к условиям рынка.

На втором этапе следует определить компетенцию и компетентность специалиста по специальности как две стороны одной характеристики выпускника. Поэтому необходимо с определенной периодичностью пересматривать их содержание, представленное в образовательно-квалификационных характеристиках (ОКХ), на предмет соответствия требованиям как выпускника, так и специалиста со стороны вуза и работодателя. Ведь компетенция как полномочия, которые делегированы специалисту, должна быть дополнена в полной мере компетентностью, как наличие знаний, опыта, и умение применять их при реализации своих полномочий, уровень знаний, умений и навыков, которыми студент (выпускник) обладает. Так, для образовательно-квалификационного уровня магистр по специальности «Учет и аудит» нами в ОКХ определены, например, следующие функции:

1) учетная, с такими типичными задачами в деятельности выпускника: составление, прием, проверка и бухгалтерская обработка документов, ведения синтетического и аналитического учета, составление финансовой отчетности, оценка объектов учета;

2) финансово-экономическая, с такими типичными задачами в деятельности выпускника: организация финансово-хозяйственной деятельности предприятия, определение доходов, расходов и финансовых результатов, определение материальных и трудовых ресурсов и эффективности их использования и т.п.

Всего выделено семь функций, включая и научно-исследовательскую, которые максимально определяют типовые задачи в деятельности выпускников данного направления подготовки уровня магистр. На основании компетенций, утвержденных в ОКХ целесообразно разработать компетентностную матрицу по специальности, которая будет включать все представленные типы компетенций.

Крайне важным сегодня является разработка паспортов специальностей соответствующих им компетенциям – развернутую характеристику требований к результатам образования в части конкретной компетенции, которая включает карту компетенций, отличительные уровни (дескрипторы) ее завершенности. Рекомендуется сотрудничество при разработке и согласовании этого документа с работодателями и профильными общественными организациями.

Поскольку учебный план должен обеспечить подготовку специалиста, который отвечает всем требованиям, которые ставит подготовка в высшей школе, а получения всех ключевых компетенций, представляется целесообразным соотносить дисциплины плана согласно компетенциям. Таким образом, можно получить матрицу, в которой виден уровень приобретения компетенций на каждом этапе подготовки специалиста, что и определит последовательность компетентностной подготовки. Информативность матрицы состоит и в том, что становится очевидным удельный вес каждой компетенции приобретенной выпускником, который обучается по данному плану. В рабочих программах должно быть обязательно предусмотрено в разделах «знания, умения, навыки» соответствующие им компетенции, которые приобретает студент.

Однако на данном этапе сотрудничество с преподавательским составом и работодателями должен быть только начальным, поскольку данная работа не является однозначной. Поэтому, может быть осуществлен анализ мнений преподавателей и работодателей относительно требований к компетенциям специалистов, анализ образовательных потребностей студентов и, на этой основе, выделения наиболее адекватных компетенций учитывая все точки зрения.

Поскольку процесс реформирования национальной системы образования предусматривает обеспечение равного доступа к качественному образованию, поэтому эта проблема перестала быть только психолого-педагогической и перешла в общеобразовательную, политическую, управленческую. Модернизация системы механизмов государственного управления образованием, в первую очередь, предполагает внедрение

института измерения и оценки результатов деятельности в области образования, создавая национальную систему мониторинга качества образования, определения эффективности управленческих решений и их влияния на качество образования в Украине. Необходимость пересмотра реализуемых механизмов в управлении образованием обусловлена изменением социальной роли системы образования и кризисом ее результативности. Об изменении роли образования в украинском обществе можно понять из основных позиций образовательной политики. Трансформации, происходящие с человеком в результате получения образования, рассматриваются как средство достижения некоторых жизненных целей, оцениваются с позиции полезности. Диверсификация образовательных услуг и разнообразие их качества должны способствовать свободе выбора человеком индивидуальной образовательной траектории, проектирование новых свойств образовательной системы, внедрения соответствующих планов, программ развития в практику и это объективная необходимость. Достижение необходимого качества образования в данный момент требует управленческого вмешательства в развитие отечественного образования. Следует признать, что, несмотря на определенные положительные результаты, эволюционное движение образовательной системы отстает от современных потребностей социума. При этом нужно отметить, что консерватизм образовательной системы практически исключает возможность проектирования социально востребованного развития внутри самой системы. Очевидно, что достижение нового качества отечественной образовательной системы, ее устойчивое развитие невозможны без значимых изменений в системе, процессах, механизмах государственного управления образованием. Управленческий ресурс общества в образовании стал определяющим для устойчивого развития. Относительно управления в образовании, особую актуальность сегодня приобретают вопросы определения и ролевых позиций субъектов управления развитием, социальных взаимодействий разноплановых групп заинтересованных сторон, институциональных форм участия общественности в управлении развитием, эффективных технологий социального проектирования развития, возможностей оценок эффективности управления и ряда других проблем.

Результатом модернизации управления высшим образованием должна стать разработка и внедрение открытой модели, построенной на принципах сочетания централизации и децентрализации, активного привлечения всех заинтересованных сторон к управлению образованием, сочетание внутренней самооценки высших учебных заведений и внешней оценки их деятельности независимыми организациями и экспертами. Отсюда – необходимость формирования государственно-общественных органов управления системой высшего образования на уровне высших учебных заведений, способных формировать предложения по дальнейшей стратегии реформирования и

усовершенствования системы высшего образования, проводить независимую экспертизу деятельности системы, определять социальный заказ высшего образования, осуществлять контроль деятельности государственного аппарата.

Нынешнее состояние управления, когда результаты научных исследований – новые доктрины, концепции, разработки, рекомендации и т.п. – практически не привлекаются к разработке образовательных стандартов, следует признать не достаточно продуктивным. Соответственно, целесообразным является разработка механизма, который бы обеспечил реальное внедрение научных результатов в образовательные стандарты, а также в фундаментальные или профессионально-ориентированные блоки учебных планов. Для этого сегодня учеными проводится системный анализ проблем и определяются организационно-правовые меры их решения. Пути решения данной проблемы могут быть юридические меры по разработке (корректировке) соответствующих положений, инструктивно-методических материалов по нормативному закреплению за учеными и соответствующими работниками образования обязанности включать в образовательные стандарты соответствующие научные положения, сделав это основным критерием общественного признания полученных научных результатов; организационно-структурные мероприятия по подчинению научных организаций Министерства образования.

Решать проблемы развития образования, изучая только проблемы самой образовательной системы сейчас нецелесообразно, поскольку необходимо научиться формулировать результаты образования не только в контексте «знаний, умений, навыков», но и в плане развития страны, региона, территории. Развитие общественных отношений и взаимодействий в образовательной сфере означает, главным образом, переход к реальной практике управления, основанной на паритетных принципах партнерства с другими субъектами. Следовательно, реальная приоритетность образования в целом, и ее важной подсистемы – высшего образования, должна определяться двумя факторами: с одной стороны – обществом и государством, с другой – образовательной общественностью. К тому же, необходимо, чтобы эти факторы взаимодополняли друг друга.

Литература

1. Гаврищак Г. Р. Компетентність та ключові компетенції викладача ВНЗ. Матеріали регіонального науково-практичного семінару „Професійні компетенції та компетентності вчителя», 28-29 листопада 2006 р. – Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2006 – С. 31–32.
2. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. Доступ: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.

4. Збірник нормативних документів щодо організації навчального процесу у вищих навчальних закладах : проект / М-во освіти і науки України ; [за заг. ред. В. Д. Шинкарука ; уклад.: Л. О. Омеленович та ін.]. – К., 2008. – 199 с.
5. Кремень В.Г. Нові вимоги до якісної освіти // Освіта України.–2006.–№ 45–46.–С. 6-7.
6. Нечаев Н. В. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста / Н. В. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием : сб. науч. тр. / НИИ Проблем высшей школы. – М., 1988. – С. 7–20.
7. Наукові основи управління в системі освіти : монографія / А. І. Прокопенко ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2005. – 304 с.
8. Овчарук О.В. Развитие компетентного подхода: стратегические ориентиры международной спільноти // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: „К.І.С.», 2004. – 112 с.
9. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКУР и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84 с.
10. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій Постанова КМУ від 23.11.2011 № 1341
11. Смагіна Т.М.. Громадянська компетентність у контексті особистісного виміру. Доступ: <http://studentam.net.ua/content/view/7332/97/>.
12. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.
13. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Отделение философии образования и теоретической педагогики РАО. – Центр „Эйдос». Доступ: www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm; <http://www.eidos.ru/news/compet.Htm>.
14. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.

*Лысенко Марина Николаевна,
заместитель директора по учебной работе
МКОУ «Беловская СОШ» Беловского района
Курской области*

РОЛЬ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ШКОЛЬНИКОВ

*У меня растут года,
будет и семнадцать.
Где работать мне тогда,
чем заниматься?*

В.Маяковский. «Кем быть?»

Кем быть? Этот вопрос волнует подрастающее поколение и их родителей. Существует много программ по предпрофильной и профильной

подготовке учащихся 8-11 классов, но все же подросток не успевает сделать осознанный выбор, поскольку перечень предлагаемых профессий велик, а знания о них минимальны и даются отрывочно. В связи с этим необходимо определить роль и место профориентационной работы в начальной школе. Скрытые резервы профориентации таятся именно там. Чтобы ребенок осознанно сделал выбор во взрослой жизни, его надо познакомить с максимальным количеством профессий, начиная с ближнего окружения, т.е. с профессиями людей хорошо знакомых, чей труд дети наблюдают изо дня в день [1].

Современной школе, осуществляющей учебно-воспитательный процесс в рамках ФГОС второго поколения, предоставляется дополнительная возможность начать работу по формированию профессиональной компетенции школьников с начального звена образования. Помощником в решении данного вопроса выступает внеурочная деятельность. На примере деятельности детских объединений нашей школы «Любознайка» и «Грамотейка», охватывающих деятельность обучающихся 1-4 классов, расскажу о некоторых формах работы, направленных на профориентацию школьников. В программы данных детских объединений включены разделы, знакомящие детей с различными профессиями, как хорошо им знакомыми, так и малоизвестными. Цель данных программных разделов: развитие познавательных способностей учащихся на основе создания максимально разнообразных впечатлений о мире профессий.

Задачи: познакомить обучающихся с разнообразием мира профессий; формировать конкретно-наглядные представления о существенных сторонах профессии; развивать интеллектуальные и творческие возможности ребенка.

Результатом получения знаний о каких бы то ни было профессиях является проектная деятельность, предполагающая самостоятельную, групповую или коллективную формы работы. В результате чего дети овладевают под руководством учителя необходимым багажом знаний в области профессий. Самым интересным и значимым моментом данного вида работы является защита проектов, когда дети доказывают значимость той или иной профессии. Но не только внеурочная деятельность раскрывает перед обучающимися возможность знакомства с миром профессий. Традиционным источником остаются уроки ознакомления с окружающим миром, литературное чтение, технология. Что касается форм работы, то это могут быть: профориентационные уроки, экскурсии, классный час по профориентации, встречи со специалистами.

Важно помнить, что профориентационная работа в школе приносит пользу только тогда, когда к ней привлечён весь коллектив школы, и когда соблюдаются следующие принципы:

1) Систематичность и преемственность – профориентационная работа не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками. Эта работа ведется с первого по выпускной класс.

2) Дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости.

3) Оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и родителями.

4) Взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций.

5) Связь профориентации с жизнью (органическое единство с потребностями общества в кадрах) [2].

Работа по формированию профессиональной компетенции школьников строится на взаимодействии классного руководителя, психолога и самих обучающихся. В начальной школе ранняя предпрофильная подготовка крайне важна, на ее основе базируется дальнейшая работа с учащимися в среднем и старшем звене школы.

Литература

1. Гурова Е.В. Профориентационная работа в школе. – М.: Просвещение, 2007.- 96 с.
2. Черноусова Ф.Б. Профилизация воспитания в условиях модернизации школьного образования. – М.: Педагогическое общество России, 2007.–128 с.

*Анненкова Анастасия Сергеевна,
студентка Курского государственного
университета*

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В настоящее время в России обострилась проблема дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда из-за несоответствия уровня подготовки молодых специалистов требованиям работодателя. Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди выпускников вузов, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Только на некоторых предприятиях существует стабильность в принятии молодого специалиста на работу с

потенциалом обучить его для дальнейшего качества и пользы произведенной им продукции [1, с.9].

На сегодняшний день наличие опыта работы и стажа, желательно по специальности, является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Согласно опросу, проведенному на сайте трудоустройства молодежи Career.ru [2] за 2012 год (рис.1) среди работодателей (опрошенных 1700 чел.), основными причинами отказов выпускникам в работе являются завышенные зарплатные ожидания – 44%. Эта причина включает: желание получать зарплату выше среднего уровня при маленьком стаже работы либо его отсутствии; стремление получать хорошие деньги, не прилагая усилий; неумение правильно оценить соотношение между своей компетенцией и уровнем зарплаты. Таким образом, молодые специалисты не способны адекватно оценить себя, завышая свою компетенстность.

Вторая по распространенности причина отказа в приеме на работу – отсутствие опыта работы – 18 % (некомпетентность, отсутствие опыта и знаний; часто в резюме выпускники указывают опыт, который впоследствии оказывается несоответствующим действительности; работодатели отмечают неумение новичков себя презентовать). На сегодняшний день, опыт предыдущей работы для вчерашнего студента – один из самых важных пунктов резюме.

Следующая причина: отсутствие требуемых знаний, навыков – 15% (недостаточная квалификация, неразвитые коммуникативные навыки, небольшой словарный запас, неграмотная речь).

Как отмечают работодатели, вуз способен дать систематизированные знания студенту, а то, как человек ими воспользуется, зависит только от самого студента. То, что претендент на должность получил образование в хорошем вузе замечательно, но ценятся практические умения и знания, которые человек проявляет на работе. Работодатели отмечают снижение базовых знаний по специальности у выпускников вузов. Знания становятся больше теоретическими, чем практическими.

Следующая причина: несоответствие корпоративной культуре – 12% (неподходящие организационной культуре компании личностные качества кандидата; выпускник не подходит компании по корпоративному духу и типу мышления; наличие вредных привычек). Корпоративная культура является важным внутренним кодом любой организации, так как когда сотрудник разделяет общую культуру компании, ее приоритеты и ценности, у него возрастает личная ответственность за результат. Если каждый член рабочего коллектива работает с таким настроем, следовательно, улучшается общая картина производительности компании, но, к сожалению, выпускники

учебных заведений не всегда правильно воспринимают значение корпоративной культуры для той или иной организации.

Другие причины, выявленные в ходе социологического опроса: отсутствие чувства ответственности за свою работу; нежелание осваивать новые навыки и умения; невнимательность; несерьезность намерений, легкомысленность; агрессивность; несоблюдение правил приличия.

На современном рынке труда для работодателей важны не только опыт работы и уровень квалификации, но и личные качества, которые могут стать для претендента сильным конкурентным преимуществом. Когда выбор останавливается на двух специалистах, имеющих одинаковый опыт работы и образование, скорее всего, работу получит тот из них, кто лучше умеет «работать в команде» или может решать больше задач.

Для более эффективной работы механизма трудоустройства современных выпускников вузов можно предложить следующие направления: 1) налаживание механизма, при котором учебные заведения будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей; 2) создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализ и прогнозирование ситуации на рынке труда. Кроме этого, молодым специалистам стоит обратить внимание на ряд эффективных методов поиска работы: 1) рассылка резюме потенциальным работодателям; 2) объявление в СМИ или обращение по объявлениям фирм-работодателей; 3) участие в ярмарках вакансий; 4) обращение в службы занятости; 5) использование рекомендаций родственников и знакомых.

В результате изучения данных опроса, а также проблем молодежного рынка труда можно сделать следующие выводы:

- в настоящее время на рынке труда России большое число молодых людей при трудоустройстве обращается за помощью в службы занятости. Созданы специализированные учреждения – молодежные биржи труда, которые, как показывает практика, эффективно справляются с проблемами трудоустройства молодых специалистов;

- в условиях рыночной экономики современным выпускникам вузов трудно найти своё место в жизни общества, и они сталкиваются с серьёзными проблемами при трудоустройстве. В связи с этим государство должно разрабатывать новые эффективные программы помощи в трудоустройстве молодежи, ведь молодёжь – это будущее России.

Литература

1. Волонина, Н.А. Безработица молодежи [Текст]/ Н.А. Волонина// Экономика, предпринимательство и право.- 2012. - № 1 (12). – С.9-14.
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://career.ru/> 2.04.2013г.
3. Амосова, В.В. Экономическая теория [Текст]: учебник/ В.В. Амосова, Г.М. Гукасян, Г.А. Маховикова.-М.: Эксмо, 2011.- с. 890.

*Новикова Екатерина Николаевна,
студентка Курского государственного
университета*

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЫНКАХ ТРУДА

Действующее российское законодательство предоставляет гражданам некоторые гарантии в сфере занятости и трудоустройства. Например, обеспечение свободы выбора рода деятельности, вида и характера труда, а так же защиты от безработицы и содействие в поисках подходящего вида деятельности. Но, к сожалению, сталкиваясь с вопросами трудоустройства, возникает ряд проблем, связанных с различными факторами.

Одним из таких факторов, является несоответствие уровня подготовки и полученных компетенций выпускников вузов современным требованиям работодателей. При этом и сами выпускники, в поисках более удовлетворительных условий труда не редко отказываются от трудоустройства по полученной специальности.

Росстат провел выборочное обследование выпускников вузов в пилотных регионах (2012 год), и его результаты показали, что 80% выпускников трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% процентов не могут найти работу. Причем, треть окончивших вузы не смогли устроиться по специальности в первый год. Что касается качества полученных знаний, три четверти опрошенных заявили, что их вполне достаточно для работы, 14% отметили, что знания, полученные в учебном заведении, не пригодились, и еще 14% заявили обратное: информации полученной в вузе, крайне недостаточно для работы по специальности [1].

К тому же, огромную роль играет дисбаланс, сформированный еще два десятилетия назад. По данным Росстата, на начало 2012-2013 учебного года, общее число студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования составило 6073,9 тыс.чел., а вот, количество студентов учебных заведений среднего профессионального образования почти на треть меньше – 2087,1 тыс.чел., хотя на сегодняшний день работодатели испытывают острую нехватку представителей рабочих профессий.

На рисунке 1 представлено процентное соотношение занятости населения по различным видам деятельности. Исходя из приведенных данных, наибольшее количество занятых (18%) в сфере услуг: оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования, а так же работа в гостиницах и ресторанах

[2]. Как правило, к этой категории относятся профессии, не требующие наличия высшего образования.

По уровню безработицы лидирующими являются профессии, связанные с сельским и рыбным хозяйством, а так же гуманитарной и экономико-управленческой сферой. Не так востребованы рабочие кино-, телестудий и родственных профессий, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах, а так же в жилищно-коммунальном хозяйстве. Это связано, с тем, что, либо рынок труда не может предоставить такое количество вакантных мест для обладателей той или иной профессии, либо отрасль, специалистом в которой человек является, считается наименее перспективной и медленно развивается.

Самыми востребованными, на сегодняшний день, считаются специалисты по информационной и вычислительной технике, занятость среди обладателей этой профессии 93%, а доля в числе безработных - всего 2,4%. Далее – менеджеры, переводчики и лингвисты, специалисты по нанотехнологиям – профессии нового поколения, инновационных технологий.

В основном открыты вакансии продавцов, помощников, секретарей. В результате, рынок труда ежегодно пополняется невостребованной рабочей силой. А предприятия вынуждены самостоятельно готовить для себя необходимые кадры. То есть и те, и другие остаются неудовлетворенными. Этот факт вызывает недовольство студентов, родителей и работодателей. Кроме того, такая расстановка вещей грозит отрицательным влиянием на развитие экономики в ближайшем будущем. Эта проблема, безусловно, не осталась незамеченной – с 1 сентября 2011 года образовательные учреждения перешли на новые стандарты, принципиальное отличие которых состоит в том, что они не включают обязательный минимум содержания образования и максимальный объем учебной нагрузки, а имеют рамочный характер. Новые вузовские стандарты предусматривают обучение по программам двух уровней: бакалавриата и магистратуры, при сохранении, в порядке исключения, по ряду направлений подготовки, традиционного для России, пятилетнего непрерывного специалитета.

Занятое население по видам экономической деятельности за 2011 год (%)



Рис.1. Процентное соотношение занятого населения по видам экономической деятельности за 2011 год

По замыслу разработчиков стандартов, эти преобразования будут способствовать повышению качества образования, его выходу на международный уровень, позволят готовить специалистов для экономики, основанной на знаниях. К тому же, по данным Министерства образования и науки РФ, в разработке стандартов профессионального образования принимали непосредственное участие работодатели – от крупных объединений (Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация банков России, «Опора России») до фирм и предприятий – таких как «Газпром», «Ростелеком», Сибирская угольная энергетическая компания [3]. Смена стандартов вопрос резонансный, поскольку имеет как сторонников, так и противников, поскольку главная проблема, по мнению чиновников и практиков, состоит в том, что они дают больше свободы образовательным учреждениям в разработке собственных образовательных программ.

Таким образом, изменения в системе образования, совершенствование стандартов подготовки специалистов и постоянный поиск новых программ трудоустройства и занятости выпускников вузов будут способствовать повышению эффективности функционирования рынка труда России и в целом экономическому росту страны.

Литература

1. Гицюк М.А. IT-шники по-прежнему требуются: // Российская газета. 2011. №5445 (69). URL: <http://www.rg.ru/2011/03/31/studenty-site.html>. (дата обр.-7.04.2013).
2. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. 1999-2013. URL: <http://www.gks.ru>. (дата обращения 7.04.2013).

3. Дашковская О. Новые стандарты: хватит ли ресурсов?: // Первое сентября. 2011. №3. URL: http://ps.1september.ru/view_article.php?ID=201100302. (дата обращения 7.04.2013).

*Зайцева Олеся Юрьевна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

СТРУКТУРНАЯ ОЦЕНКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ЖЕЛЕЗНОГОРСК» КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Развитие малого бизнеса играет важнейшую роль в стабилизации социально-экономического состояния города Железнодорожска. Малый бизнес является одним из механизмов решения экономических и социальных проблем, создания прогрессивной структуры экономики и конкурентной среды, расширения налогооблагаемой базы, снижения уровня безработицы, обеспечения занятости населения путем создания новых предприятий и рабочих мест, насыщения рынка товарами собственного производства [1].

В соответствии с ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» сплошные статистические наблюдения за деятельностью малого и среднего предпринимательства проводятся один раз в пять лет. В связи с чем, для анализа ситуации будем опираться на данные сплошного статистического наблюдения, проведенного в 2010 году.

В зарубежных странах по различным оценкам в сфере малого бизнеса занято от 46 до 78% трудоспособного населения. Количество малых предприятий во Франции составляет около 2,0 млн., в Германии – 2,3 млн., в Великобритании – 3,0 млн., в Италии – 5,0 млн., в Японии – 5,7 млн. (99% от общего числа предприятий), в США – 20 млн. В Китае около 3 млн. малых предприятий и более 30 млн. индивидуальных предпринимателей [3].

По данным Росстата, доля занятого населения в малого бизнеса (без микропредприятий) в 2010 году составляла 5562,9 тыс.чел., что соответствует 7,37% численности экономически активного населения России[4]. В то время как в США аналогичный показатель составляет 60%, Германии, Франции, Италии – 65-80%, Японии – 80-88%) [2].

В муниципальном образовании «город Железнодорожск» Курской области доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых и средних предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций по итогам сплошного статистического наблюдения в 2010 году составила 20 % [5].

Исходя из доли занятого населения в МБ, очевидно два вывода:

- система действующего законодательства (налогового, гражданского, о МБ и т.д.) не в полной мере стимулирует развитие МБ;
- в РФ слабо развита рыночная конкуренция - ряд естественных монополий «диктуют свои правила» не позволяя малый бизнес выйти из жестких экономических рамок и в полной мере применить «предпринимательскую жилку».

Посмотрим на отраслевую структуру малых компаний в городе Железногорске (рис. 1).

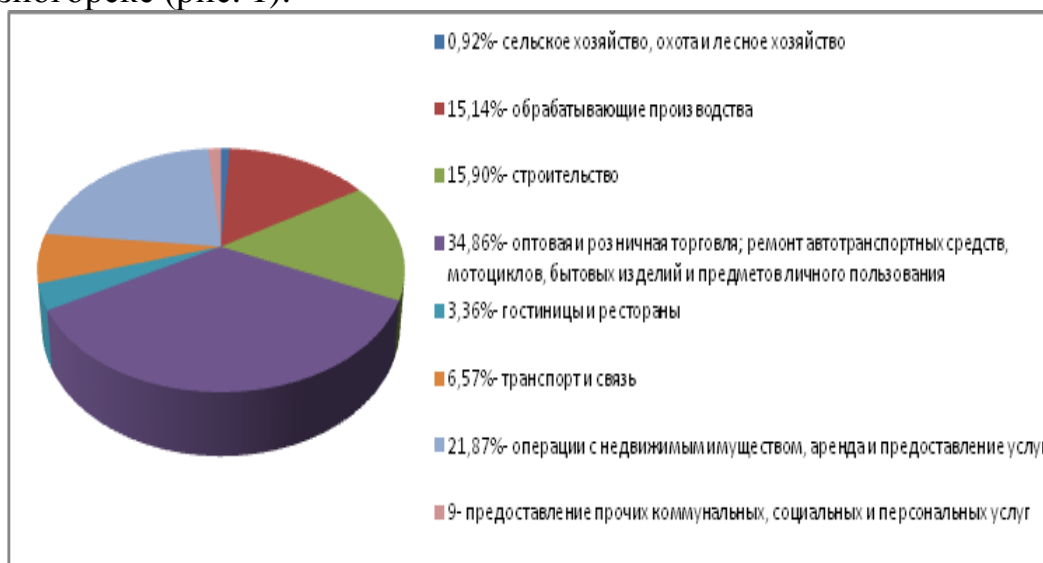


Рис.1. Количество субъектов малого и среднего предпринимательства - юридических лиц по видам экономической деятельности за 2010 год в МО «город Железногорск» Курской области [4].

Из диаграммы видно, что малый бизнес развивается в секторе, который в близкой перспективе дает сравнительно высокий доход (торговля, аренда, услуги и т.п.) и позволяет иметь при этом высокую степень ликвидности в любой момент времени.

Это означает, что нет условий для долгосрочных инвестиций в производственные мощности, что в свою очередь, вызвано нестабильным положением в экономике страны (высокая инфляция, нестабильное законодательство, налоговая политика, высокая степень «политизации» экономики и т.д.).

Малый бизнес не желает рисковать и прогнозировать на 3-5 лет (без чего невозможно развитие реального сектора экономики), а без этого - реального оттока предпринимательской деятельности и инвестиций из спекулятивных и рентных секторов не будет.

Данный вывод подтверждается исследованиями Российской венчурной компании (РВК) и PricewaterhouseCoopers (PwC), которые представили на открывшемся 17 апреля 2013 года Российском интернет-форуме

исследование отечественного рынка венчурных инвестиций. Они учитывали инвестиции, не превышающие \$100 млн. (если компания получала инвестиции в несколько раундов, то каждый рассматривался как отдельная сделка). В расчет брались только приобретения неконтрольных долей российских проектов в сфере информационных, биологических или промышленных технологий, когда инвестиции шли преимущественно на развитие бизнеса [6].

Объем таких инвестиций за 2012 год PwC и РВК оценили в \$910,6 млн. Годом ранее он составлял \$400 млн.– за год рынок более чем удвоился. Более 70% инвестиций вложено в IT и интернет-проекты, т.е. привлекательность сектора с быстрой окупаемостью, пусть даже и при высоких рисках продолжает расти [6].

Для преодоления этого сдерживающего фактора, необходима государственная поддержка, в течение, как минимум 10-15 лет, в виде конкретных государственных гарантий, отработанных для конкретного сектора. Например, для сельского хозяйства необходимы гарантированные закупочные цены на продукцию на период 2-3 года, наряду с реально действующей системой опционов на закупки ГСМ, удобрений на 2-3 года, плюс доступная и понятная система кредитования. Только при таких обстоятельствах малый бизнес будет представлять себе ситуацию на перспективу и сможет прогнозировать свое развитие.

Теперь рассмотрим, как распределилась численность работников субъектов малого и среднего предпринимательства по видам экономической деятельности (рис. 2).

Совершенно очевидно, что необходимо увеличивать рабочие места. Для этого должна быть развита государственная поддержка и улучшен инвестиционный климат. Стоит отметить, что в рамках муниципальной долгосрочной целевой программы по развитию малого и среднего предпринимательства в городе Железногорске существует финансовая поддержка для начинающих собственное дело хозяйствующих субъектов в форме субсидий на возмещение части затрат, связанных с организацией и ведением бизнеса. Субсидии предоставляются начинающим собственным бизнес, осуществляющим приоритетные направления деятельности, в том числе производственную и инновационную [1] Это позволит увеличить не только количество малых и средних компаний в целом, но и увеличить количество рабочих мест в приоритетных для экономики города отраслях.

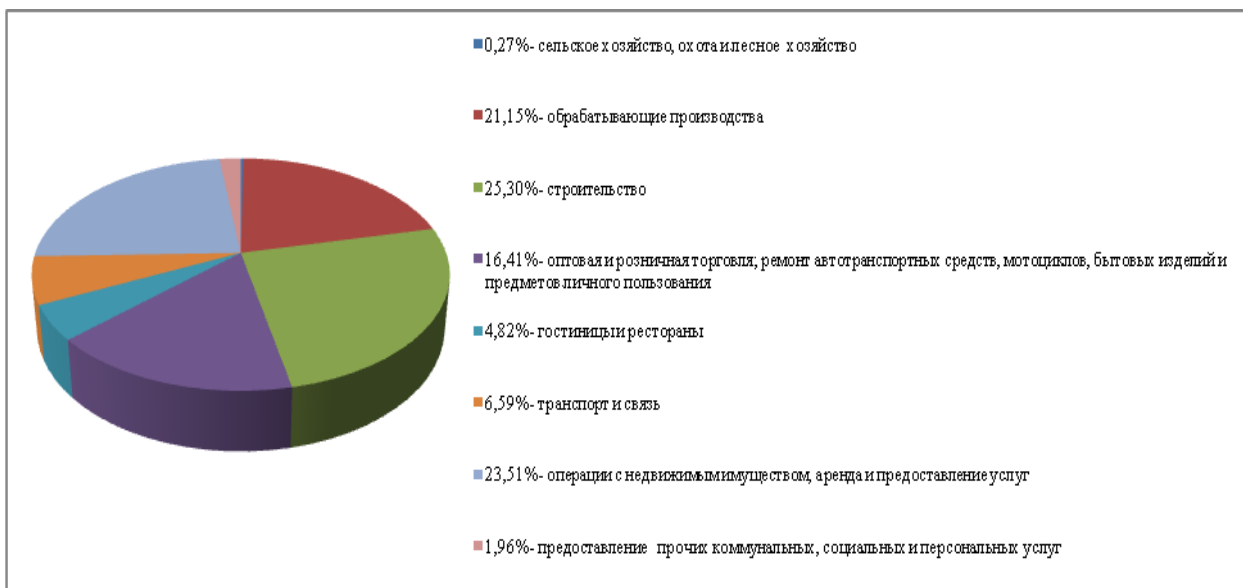


Рис.2. Средняя численность работников субъектов малого и среднего предпринимательства - юридических лиц по видам экономической деятельности по итогам сплошного наблюдения за 2010 год в муниципальном образовании «город Железногорск» Курской области [4].

На мой взгляд, проблема развития малого бизнеса особенно актуальна для моногородов. Ведь город Железногорск является территорией особого типа – моногородом. Определяющую роль в развитии играет предприятие градообразующего комплекса ОАО «МГОК». Градообразующее предприятие в преобладающей мере обеспечивает условия жизнедеятельности в населенном пункте. Оно обеспечивает занятость, а следовательно, и уровень доходов значительной части населения, участвует в строительстве, ремонте и содержании инженерной и социальной инфраструктуры, энергетики и транспорта, поддерживает программы социальной помощи нуждающимся [7].

Вследствие узости рынка труда кризисы градообразующих предприятий вызывают масштабную и долговременную локальную безработицу. Безработица в моногородах имеет негативные последствия не только для данных населенных пунктов (снижение налогооблагаемой базы, дотационность бюджетов, рост преступности, люмпенизация части населения и др.), но и несет угрозу социальной и политической стабильности в масштабе всей страны [7]. И в этой ситуации малый бизнес – резерв развития моногорода, «подушка безопасности».

Таким образом, можно заключить, что развитие конкурентоспособных, экономически активных, инновационных и социально ответственных малых предприятий будет способствовать экономическому росту города и должно быть одной из главных целей экономической политики муниципалитета [3].

Литература

1. Муниципальная целевая программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Железногорске на 2012-2014 годы», утвержденная постановлением администрации города Железногорска от 04.10.2011 № 2005.
2. Сулакшин С.С. Государственная экономическая политика и Экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике. В 5 т. Т. II. - М.: Научный эксперт, 2008. – С. 1825, 1827, 1828.
3. Макарова М.В., к.э.н., доцент Ярославского филиала МЭСИ, Погорелов В.В. преподаватель Ярославского филиала МЭСИ. Статья «Малый бизнес: Зарубежный опыт и уроки для современной модернизации экономики России». <http://www.pandia.ru/text/77/222/17602.php>
4. <http://www.gks.ru> – сайт Федеральной службы государственной статистики.
5. <http://adminzhel.ru>.
6. Газета«Ведомости»от 18.04.2013 http://www.vedomosti.ru/tech/news/11283771/investoram_ponravilos_riskovat#ixzz2Qn1Vz1WL
7. Фрагмент 11 главы V тома монографии «Национальная идея России». Проблемы моногородов http://rusrand.ru/mission/result/result_806.html.

*Новосельский Святослав Олегович,
к.э.н., доцент ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса»;*

*Разумова Анастасия Сергеевна,
студентка Курского государственного
университета*

**СТАТИСТИКО – ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
РЫНКА ТРУДА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ В РАМКАХ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ**

Главным результатом эффективной политики государства в сфере образования является высокий уровень трудоустройства выпускников ВУЗов. В этой связи особое значение приобретает проведение статистико-экономического анализа состояния рынка труда Курской области как полигона адаптации профессиональных компетенций выпускников, позволяющий оценить эффективности внедрения указанных компетенций.

В этой связи стоит отметить, что уровень безработицы в России с 2002 по 2012 год превышал естественный уровень (7%), причем наиболее высокого уровня этот показатель достиг в 2012 году, но к настоящему моменту его значение существенно уменьшилось, однако, до сих пор безработица не снизилась до естественного уровня. Тенденция к увеличению числа безработных прослеживается в возрастных группах до 20 лет и 45-72

лет, причем наиболее заметен этот процесс среди людей, принадлежащих группе 45-49 лет. Здесь этот показатель за 12 лет увеличился на 7%. Таким образом, за рассматриваемые 12 лет в этой возрастной группе прослеживается наиболее интенсивное сокращение безработицы. По данным за 2012 год, наибольшее количество безработных приходится на возрастную группу 20-24 лет, наименьшее – 60-72 лет (таблица 2).

В таблице 2 наглядно отображена структура безработицы. Из данных таблицы можно сделать однозначный вывод о том, что безработице больше всего подвержены люди в возрасте от 30 до 40 лет. Также следует отметить, что процентное количество безработных в возрасте от 20 до 40 лет колеблется в пределах от 10 до 15 процентов, при этом эти показатели стабильны на протяжении с 2002 по 2012 год. Наименьший же процент безработицы имеют возрастную группу от 45 до 72 лет. В большей степени это связано с низкой продолжительностью жизни и высокой смертностью в России.

Таблица 1. Численность экономически активного населения, занятых и безработных (млн. человек)

Показатель	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Общая численность населения	148,5	148,4	148,3	148	147,8	147,5	146,9	146,3	145,2	145	144,2
Численность экономически активного населения ¹ , - всего	74,9	70,8	69,6	68	67,3	72,1	71,4	70,9	72,1	73,1	73,3
в том числе:											
занятые в экономике - всего	71	64,1	62,9	60	58,4	63	64,4	64,6	65,8	67,2	67,2
безработные - всего	3,8	6,7	6,7	8	8,9	9	6,9	6,3	6,2	5,9	6,1
	Результат вычисления										
Уровень занятости (Y_{31}), %	47,857	43,22	42,43	40,55	39,53	42,76	43,88	44,2	45,35	46,37	46,63
Уровень занятости (Y_{32}), %	94,82	90,52	90,33	88,16	86,78	87,4	90,20	91,11	91,31	91,87	91,66
Уровень экономической активности (Y_{3a}), %	50,468	47,75	46,97	45,99	45,56	48,93	48,64	48,50	49,67	50,48	50,87
Уровень безработицы (Y_6), %	5,173	9,47	9,66	11,83	13,22	12,6	9,79	8,88	8,69	8,13	8,33

¹ По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 2002-2012гг; с 2012 г. - в итоги включены данные по Чеченской Республике: среднегодовая численность работников по сведениям организаций и численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в среднем за год.

Таблица 2 – Распределение численности безработных по возрастным группам (в процентах к итогу)

Годы	Безработные - всего	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст безработных, лет
		до 20	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 72	
Мужчины												
2002	100	15,5	21,5	13,3	12,2	11	8,2	4,3	5	4,4	4,6	32,3
2003	100	9,4	18,6	14,6	13,3	14,9	11,5	8,5	3,4	4,4	1,5	33,4
2004	100	8,8	17,8	13,1	13,8	14,3	12,4	9,1	3,8	5	2	34,2
2005	100	7,9	17,9	13,1	13,6	15,4	12,3	8,9	3,7	5,4	1,6	34,3
2006	100	7,3	18,9	13,8	12,1	14,7	12,6	9,8	4,9	3,9	2	34,4
2007	100	7,2	16,5	14,2	12,1	15,1	11,7	9,4	6,2	4,6	3	35,2
2008	100	7	17,7	14,1	12,4	13,6	13,6	9,9	5,1	3,7	2,8	34,7
2009	100	8,5	17,6	13,2	12	12,5	13,7	10,9	6,2	3	2,3	34,7
2010	100	8	16,4	13,5	13	11,1	13,6	10	8,4	2,8	3,2	35,3
2011	100	9,9	19,1	13,5	11,3	11,4	12,2	10,1	7,2	3	2,3	34,2
2012	100	10,3	18,3	12,7	9,6	10,7	12,6	10,7	8,7	3,5	2,8	34,9
Женщины												
2002	100	18,3	16,3	12,1	12,9	10,7	8,7	5	6,6	4,8	4,6	33,2
2003	100	13,1	18	13,4	12,7	13,3	11,2	9,5	3,8	3,3	1,7	33
2004	100	12	18,4	12,7	13,6	13,9	11,7	9,6	3,7	3,3	1,1	33
2005	100	10,7	16,7	12,2	13,3	15,7	12,5	9,9	4,3	3,2	1,4	33,7
2006	100	8,5	17,6	12,7	11,9	14,5	13,8	11,2	5,9	2,3	1,5	34,4
2007	100	6,8	16,1	12,3	12,4	14,2	13,5	12,5	5,8	3	3,4	35,6
2008	100	6,9	16,8	12,6	10,4	15,4	14	10,8	7,4	3,1	2,6	35,6
2009	100	8,6	17,8	11,5	11,9	13,6	13,9	10,5	7,3	2	2,9	34,9
2010	100	9,9	17,8	13	10,7	12,1	12,4	11,4	8,1	2,2	2,4	34,6
2011	100	10,3	18,4	11,9	10,9	11,2	12	12	8,4	2,4	2,4	34,7
2012	100	10,6	17	11,9	11,6	11,2	11,5	12,6	8,6	2,9	2,1	34,9

Реальный уровень безработицы представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Отсутствие денег, потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму, поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто является предметом политических дискуссий.

Литература

1. Российский статистический ежегодник: стат. сб. / Госкомстат России Р76 – М. – 2009. – 642с.
2. www.rosstat.ru

*Зекунова Ирина Григорьевна,
Катышева Александра Владиславовна,
студентки ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ПОТРЕБНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

В последнее время ценность образования существенно упала в глазах многих людей. Кажется, что от него ничего не зависит. Является ли образование основополагающим фактором для работодателей? Судя по примерам западных стран, вполне возможно стать богатым человеком без определенного уровня образования.

Современный мир – это мир, главенствующую роль в котором играет информация. Тот, кто умеет правильно оценивать и анализировать поступающие сведения, всегда будет успешен, другие же не смогут с ним успешно конкурировать, и вынуждены будут плестись в хвосте.

Неважно, чем занимается компания, в которой предстоит работать. Без людей, которые умеют успешно работать с большими потоками информации, отсеивать лишнее и замечать важные мелочи, ей долго не выжить. Базу работы с информационными потоками как раз и закладывает обучение в любом ВУЗе.

Без инноваций в развитии бизнеса также не обойтись. Но, чтобы придумать что-то новое, необходимо тщательно изучить то, что уже имеется. Иначе силы будут потрачены на «изобретение колеса», а не на нахождение оригинального, принципиально отличающегося от других решения проблемы. Без образования в этом случае тоже не обойтись.

Хоть престижность ВУЗовского образования и падает, но грамотные специалисты, вышедшие из стен «классических» университетов, до сих пор ценятся многими компаниям на вес золота.

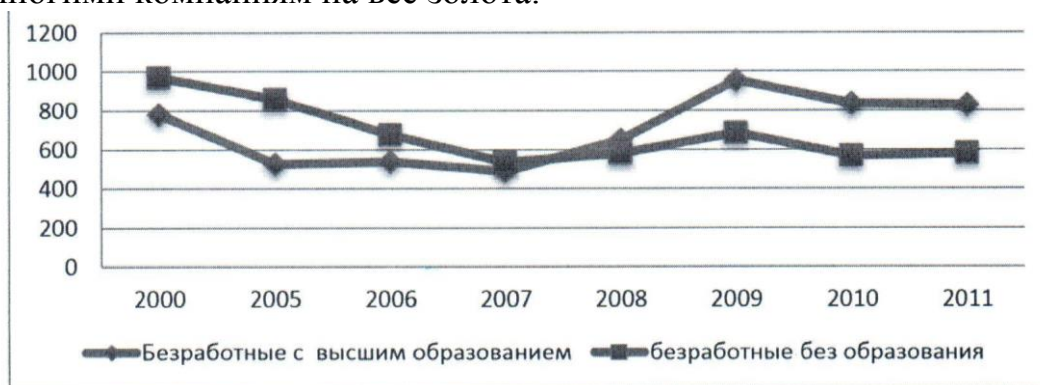


Рис.1. Сравнительный анализ числа безработных граждан с высшим образованием и без высшего образования, тыс.чел.

На рисунке можно заметить, что занятых с высшим образованием за исследуемый период стало больше, а число занятых без образования незначительно уменьшилось. То есть на людей с образованием спрос повысился, в отличие от тех, у кого его нет. Численность безработных с высшим образованием, на протяжении 11 лет почти не изменилась.

Вернемся к поставленному ранее вопросу: стоит ли получать высшее образование сегодня. Интернет-опрос молодых специалистов [2] показал, что примерно 10% выпускников вузов, будь у них второй шанс и выбор — пойти учиться или купить диплом — предпочли бы второй вариант.

При этом более 80% опрошенных молодых специалистов отметили, что вновь стали бы студентами на 5 лет, но не потому, что для них важны знания, которые даются в вузе, а для формирования в себе тех деловых качеств и навыков, которые необходимы и в работе, и в личной жизни: целеустремленность, самостоятельность, умение постоянно учиться, доводить дело до конца, уметь работать в команде, и многое другое (примерно 50% опрошенных).

Менее трети (примерно 27%) отметили, что пошли бы учиться вновь из-за возможности получить собственно образование. 10% опрошенных пошли бы учиться только чтобы не нарушать закон и не приобретать диплом незаконным путем. В противовес им – желающих купить «корочку» без посещения вуза в течение 5 лет чуть больше, примерно – 12%.

Более 80% респондентов отметили, что можно получать большие деньги, не имея высшего образования. При этом почти 85% указали, что пробиться в жизни без диплома сложно: не потому, что знаний, требуемых на рынке, может не хватить (20%), а потому что работодатели везде и всюду требуют диплом (54%).

Интересны ответы выпускников относительно качества образования в вузах: на вопрос «почему не пошли учиться в вуз вновь?» большинство указало следующую причину: не получил достаточных для успешной работы знаний (примерно 65%). При этом оставшиеся почти 35% опрошенных указали другую причину: практическая деятельность дает больше знаний, чем теоретическая вузовская подготовка.

Таким образом, можно сказать, чтобы успешно жить и работать, нужно иметь образование общее, уметь разбираться во всем, что совершается вокруг, а для этого нужно, если можно так выразиться, уметь мыслить и понимать, нужна известная широта кругозора, известная высота развития. Общее образование дает человеку широкое и цельное мировоззрение, понимание различных сторон общественной жизни. Кроме того нужно и образование специальное [1,3]. Специальное образование сообщает человеку некоторый более или менее ограниченный круг знаний и некоторую совокупность навыков в какой-то области. Все это в совокупности позволяет добиться поставленных целей.

В тоже время, если разбираешься в своем деле, то наличие диплома необязательно. Хуже, когда наоборот: диплом в руках, а в голове нет необходимых знаний. Много людей, не имея высшего образования, но имея четко сформулированные цели, добиваются успеха. Необходимые знания можно получить и самостоятельно. Весь потенциал скрыт внутри человека, при условии, что человек отдается своему любимому делу без остатка.

Литература

1. Образованный человек: принципы и критерии Николая Рубакина / Образовательный портал «Элитариум» // http://www.elitarium.ru/2011/11/23/obrazovannyj_chelovek_nikolaj_rubakin.html
2. Онлайн-опрос портала Career.ru 10–12 мая 2012 года среди 1075 российских студентов и молодых специалистов // <http://www.Career.ru>
3. Принципы мудрого отношения к жизни / Образовательный портал «Элитариум» // http://www.elitarium.ru/2004/04/20/principy_mudrogo_otnoshenija_k_zhizni.html

СЕССИЯ 3. ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СПРОС НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

*Суходольская Юлия Леонидовна,
студентка НОУ СПО «Курский
техникум экономики и права»*

НЕОБХОДИМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ РУКОВОДСТВА ФИРМОЙ В РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

В организациях используются 4 различные модели организационного поведения (см. табл. 1).

Авторитарная модель опирается на власть, ориентирована на полномочия, дающие руководителю любого уровня возможность заставить работника выполнять свои распоряжения. В свою очередь, работники ориентированы на подчинение и весьма зависимы от непосредственного начальника. В целом, уровень личной вовлеченности в процесс труда минимальный. Иначе говоря, сотрудники, за редким исключением, делают не больше того, что от них требуют. Отсутствие у сотрудников «права голоса» порождает разочарование, неуверенность, иногда – агрессию по отношению к руководству. Если посмотреть на данную модель с точки зрения использования человеческого потенциала, оценить уровень вовлеченности сотрудников в процесс труда, инициативы, степень опоры на их внутренние стимулы, то легко обнаруживается, что здесь все эти факторы игнорируются. Тем не менее эта модель достаточно эффективна при руководстве следующими организациями: силовые ведомства, система охраны заключенных, система МЧС, в организациях в момент кризиса.

В модели **опеки** организационного поведения руководители стараются иметь как можно больше информации обо всем, что происходит с сотрудниками, обо всех их личных проблемах и их решение часто берут на себя. Руководители берегут своих работников от ошибок, стараясь по мере сил страховать их от всего пагубного и нежелательного. Они делают все для того, чтобы профессиональная жизнь подчиненного протекала как можно более успешно. Зачастую благие, продиктованные искренними «родительскими» чувствами намерения приводят к тому, что сотрудники манипулируют руководителями. Руководители отмечают, что работникам не хватает инициативы и ответственности. Данная модель опирается на экономические ресурсы организации, и процесс руководства ориентирован на их распределение.

Под ресурсами понимаются не только финансы, но и время, нагрузка, удобное расписание, доступ к информации, отношения и пр. Работники ориентированы на безопасность и льготы, но при этом они находятся в сильной зависимости от организации. В общем-то, они удовлетворены уровнем заботы о них, но удовлетворенные работники далеко не всегда являются самыми продуктивными. Уровень их трудовых усилий находится на грани потенциальных возможностей, и можно рассчитывать лишь на пассивное сотрудничество. Модель опеки уютная на первый взгляд для сотрудников, она не способствует полному использованию человеческих ресурсов, а для руководителя чрезвычайно затратная, поскольку требует от него больших нервных усилий и не позволяет опереться на систему внутренних стимулов подчиненных.

Модель поддержки опирается на руководство, которое ориентировано на поддерживающие взаимоотношения. Работники ориентированы на выполнение конкретных заданий и имеют возможность участвовать в управлении и принятии решений. При этом удовлетворяется их потребность в статусе и признании и возникает опора на внутренние стимулы. Заметим, что поддерживающая модель начинает хорошо работать при условии наличия минимального объема ресурсов (финансовых, юридических, информационных и пр.) Для нее характерен климат индивидуального роста, она особенно эффективна при относительно «приличном» уровне жизни, однако переход к ней требует серьезной ломки взглядов руководителя.

В **коллегиальной модели** возникают партнерские отношения между руководителями и рядовыми работниками. Они формируются путем создания общих столовых, автостоянок, проведения совместного досуга. Менеджеры ориентированы на построение команд и управление ими. Работники ориентированы на ответственное поведение, когда они выполняют задания не под угрозой наказания, а в силу персональной ответственности. Психологический результат: самоконтроль работников и уважение к менеджерам. Степень вовлеченности в дела организации максимальная. Модель позволяет удовлетворить потребности в самовыражении – главную потребность развивающейся личности.

При сравнительном анализе авторитарной и коллегиальной модели можно отметить такие моменты расхождения как: авторитарная модель опирается на власть, дающую руководителю любого уровня возможность заставить работника выполнять свои распоряжения, в коллегиальной модели является партнерство между руководителем и рядовым работником. При использовании авторитарной модели уровень личной вовлеченности в процесс труда минимален, т.е. сотрудники делают не больше того, чего от них требуют, что рождает разочарование, а иногда и агрессию. Коллегиальный же подход позволяет удовлетворить потребность работника в самовыражении, что еще и поощряется.

Таким образом, не существует идеальной и абсолютно эффективной модели, которая работала бы долгое время. В любой организации в определенный период может доминировать одна модель. В ходе жизни организации модели должны меняться. Поэтому менеджер должен: уметь идентифицировать существующую модель, знать недостатки и преимущества данной модели и учитывать их в управлении, иметь гибкое и критичное мышление для осмысления изменений, быть готовым к смене модели на более эффективную и отвечающую запросам состояния фирмы. Такие умения обеспечат высокий уровень руководства фирмой.

Таблица 1. Модели организационного поведения

Характеристика модели	МОДЕЛИ			
	Авторитарная	Опеки	Поддерживающая	Коллегиальная
Базис модели	Власть	Экономия ресурсов	Руководство	Партнерство
Ориентация менеджера	Полномочия	Деньги	Поддержка	Работа в команде
Ориентация работника	Подчинение	Безопасность и льготы	Выполнение рабочих заданий	Ответственное поведение
Психологический результат	Зависимость от начальника	Зависимость от организации	Участие в управлении	Самодисциплина
Потребности работников	Потребность в существовании	Потребность в безопасности	Потребность в статусе и признании	Потребность в самоактуализации
Встречается в организациях	-В силовых ведомствах -В системе охраны заключенных - В системе МЧС -В организациях в момент кризиса	-В организациях с неограниченными ресурсами	- В странах с высоким уровнем благосостояния	- В организациях непродуцированной сферы (здесь наиболее проявляется творчество и инициатива)

*Гусева Ирина Васильевна,
к.п.н., декан факультета подготовки
бакалавров, профессор ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики и
бизнеса»*

ОСНОВНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Человеческая жизнь наполнена проблемами и победами, радостями и горестями, переменами и кризисами. Остановимся на кризисах профессионального становления личности, которые определяются как непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития.

Происходящая перестройка личности, ее смысловых структур профессионального сознания, ориентация на возникающие идеи и цели, исправление и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими, а иногда - и к смене профессии.

Остановимся подробнее на основных стадиях становления профессионала.

1. Профессиональное становление личности начинается с формирования профессиональных намерений – это стадия оптации. На этой стадии происходит первичный выбор профессии на будущее (в старших классах школы). Чаще всего этот выбор определяется традициями семьи или интересами конкретной личности. Кризисный момент состоит в том, что выбирается учебно-профессиональная ориентация, а не специальность.

2. Стадия профессионального образования как учеба в вузе. Кризис профессионального выбора состоит в разочаровании молодого человека в получаемой профессии, сомнениях в правильности выбора и падении интереса к учебе.

3. Стадия профессиональной адаптации проявляется в период самостоятельной трудовой деятельности. И может наблюдаться кризис профессиональных ожиданий – несоответствие реальной профессиональной деятельности ожиданиям молодого специалиста (и как следствие – активизация усилий или смена деятельности).

4. Стадия первичной профессионализации наступает после 5 лет работы. Кризис профессионального роста может проявить себя как протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью, потребность в росте и самоутверждении, открывающихся перспективах.

5. Стадия вторичной профессионализации характеризуется новым качеством выполнения работы. Специалист становится профессионалом. У

него формируется устойчивая самооценка, изменяются способы профессиональной деятельности и социальных отношений. Я-образ перерастает профессию. Кризис профессиональной карьеры состоит в потребности в самореализации, ощущении стагнации и застоя (каждые 5 лет профессиональной деятельности).

6. Стадия мастерства как творчество и инновации в выполнении профессиональной деятельности. Если идет развитие кризисной картины, то проявляются переживания по поводу нереализованных возможностей (социально-профессиональная самоактуализация) и, как следствие, – глубокая неудовлетворенность собой. Необходимо применять новаторство, рационализацию, сверхнормативную активность (могут проявиться и алкоголизм, и депрессия, и профессиональная деформация).

7. Стадия ухода из профессии – по достижении пенсионного возраста. Кризис утраты профессии – суждение профессионального поля и контактов, в финале, возможно, надо принять новое социальное положение, новые роли и нормы.

На время обучения в вузе приходится два серьезных периода в жизни молодого человека – это период оптации и профессионального выбора. В это время мнение профессионалов и специалистов важно и бесценно для студента. Поэтому развитие связей вуз-производство-наука помогает молодым людям самоопределиться в выбранном профессиональном поле.

Проведение креативных курсов по развитию творческого подхода, внедрение интерактивных методов обучения, организация семинаров и конференций с выездом на производство, участие работодателей в проведении занятий, в процедуре защиты квалификационной работы – важные шаги по пути профессионального самоопределения личности и реальная возможность снижения уровня переживаний в моменты кризисов профессионального становления молодого специалиста.

*Катышева Александра Владиславовна
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ТРЕБОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Рынок труда можно рассматривать как важную составляющую любой экономической системы, его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста региона и страны в целом. Текущая ситуация на рынке труда может оцениваться по уровню безработицы и коэффициенту напряженности, который рассчитывают как отношение числа

зарегистрированных в органах службы занятости незанятых граждан к числу вакансий рынка. Если показатель напряженности снижается, то можно говорить о позитивных изменениях ситуации, так как вероятность трудоустройства незанятых возрастает (в результате роста вакансий на рынке или в результате снижения числа нуждающихся в работе).

Рассмотрим, каковы же современные требования рынка труда к профессиональным и общеобразовательным компетенциям выпускников вузов.

Безусловно, уровень требований работодателей к молодым работникам год от года возрастает, что обусловлено и кризисными явлениями в экономике, и постоянным развитием информационных технологий и систем, и желанием работодателей повысить эффективность своего бизнеса. Перечисленные причины во многом определяют уровень активности работодателей в поиске и привлечении выпускников вузов, формы и методы взаимодействия с учреждениями высшей школы.

В запросах работодателей-представителей бизнеса к современной системе российского высшего образования и уровню подготовки молодых специалистов отмечены следующие важнейшие характеристики выпускников [2,3]:

- общий уровень развития личности и уровень базовых профессиональных знаний;
- способность к системному мышлению, умение находить, обрабатывать и структурировать информацию;
- практические навыки применения полученных знаний,
- готовность работать в команде,
- стремление к расширению и углублению знаний;
- энтузиазм в работе;
- нацеленность на карьеру;
- целеустремленность;
- мобильность.

Работодатели отмечают, что развитие подобных качеств у выпускников вузов недостаточно к моменту получения диплома, и часто выражают готовность принимать участие в подготовке студентов, поскольку, по их мнению, вузы не могут предоставить выпускнику все необходимые знания для работы на конкретных рабочих местах. В тоже время, современные вузы осуществляют важные функции по отбору наиболее способной молодежи, дальнейшему развитию ее интеллекта и научной эрудиции, формированию базовых профессиональных знаний.

По результатам исследования «Приоритеты современного работодателя» [1] требования российских работодателей к выпускникам вузов в проранжированном виде выглядят следующим образом:

1. наличие опыта работы (86,6 %);
2. наличие диплома о высшем образовании (80,4 %);

3. социальные связи (70,5 %);
4. знания и трудовые навыки (60,4 %);
5. мотивация к дальнейшему обучению (57,4 %).

Таким образом, наибольшее внимание современный работодатель уделяет наличию опыта работы, а уже потом дипломам, знаниям, мотивации и личным качествам. И, следовательно, для выпускника вуза остается основной проблемой получение первого опыта работы. Часто студенты 3-5 курсов вузов активно включаются в поиски работы по специальности, что приводит с одной стороны к пропускам занятий, образованию задолженностей, снижению уровня теоретической подготовки. В тоже время такая ситуация может быть оценена положительно, поскольку в случае трудоустройства по специальности (или смежной) появляется возможность получить практические навыки, пусть даже за скромную заработную плату.

Современный работодатель приветствует тех выпускников, которые способны выработать так называемый «проектный тип мышления», предполагающий не столько стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди профессионалов в той или иной сфере деятельности [1,4].

Кроме того, работодатель ищет людей, способных к осуществлению инноваций, выработке новых идей и их воплощению в жизнь – такие качества оцениваются сегодня как важнейшие факторы развития в ведущих отраслях экономики [4].

В то же время целый ряд проблем, по мнению работодателей, существует в преподавательской среде вузов, что также заслуживает внимания и анализа: недостаток современных практических знаний и опыта; слабый приток молодых кадров; оторванность преподавания от современного бизнеса; недостаток научного обмена между преподавателями и научным сообществом.

Таким образом, система высшего образования нуждается в преобразованиях, направленных на повышение качества подготовки не только студентов, но и постоянного повышения квалификации преподавателей, развитие связей с бизнес-сообществом, государственными структурами, т.е. потенциальными работодателями.

Обобщая тенденции, сложившиеся в последние годы на рынке труда, можно сделать следующие выводы [2]:

- повышение конкуренции за лучших выпускников вузов;
- наиболее востребованными на рынке являются выпускники университетов (в первую очередь технических специальностей);
- основной спрос на молодых специалистов предъявляют коммерческие фирмы, а не государственные структуры;

• проблемы количественного и качественного несоответствия структуры рынка услуг высшего профессионального образования структуре потребностей экономики в квалифицированных специалистах.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что система высшего образования слабо реагирует на вызовы российского рынка труда, что усложняет поиск работы молодым дипломированным специалистам; современный работодатель предъявляет достаточно жесткие требования к выпускникам вузов, при этом заинтересован в молодых, гибко, нестандартно мыслящих специалистах; претенденты на работу, имеющие некоторый опыт работы и личные связи находятся в более выгодном положении, чем выпускники, закончившие вуз и впервые устраивающиеся на работу; личные качества выпускника и способность самостоятельно непрерывно развиваться, учиться и достигать поставленных целей, всегда приветствуются работодателем, являются ключевыми условиями успеха.

Литература

1. Сокольник И.В. Требования рынка труда к выпускникам вузов/ Материалы международной заочной научно-практической конференции «Экономика и современный менеджмент: проблемы и решения» Россия, г. Новосибирск, 27 февраля 2013 г.
2. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroistva-vypusknikov-vuzov-na-rynke-truda> на 1.01.13 «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2008, № 8.
3. Дахина Т.М. Как выбрать профессию? <http://rcospk.rusedu.net> [Электронный ресурс] – Ресурсный центр г.Новокуйбышевска
4. Кучинская О. Как бы ни был благополучен рынок труда, всегда найдутся люди, нуждающиеся в поддержке государства / Человек и труд, №4, 2013/ <http://chelt.ru/new>

*Жиляков Дмитрий Иванович,
к.э.н., профессор ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики
и бизнеса»*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РАБОТЫ В АПК

В современной экономике обостряются противоречия между непрерывно возрастающим объемом знаний, необходимых работнику в сфере сельскохозяйственного производства, и ограниченными возможностями для их получения. Развитие концепции образования в области подготовки специалистов для работы в АПК обеспечит возможности по практическому использованию результатов научно-исследовательских разработок, внедрению в сельскохозяйственное производство передовых

технологий планирования, организации и управления хозяйственной деятельностью на основе опыта работы в соответствии с выработанными стратегиями развития передовых организаций, за счет которых удастся вести эффективное хозяйствование.

В соответствии со сложившейся ситуацией целью образования должно быть развитие у работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, практических навыков и знаний, необходимых для их профессиональной деятельности, эффективное использование в сельском хозяйстве земли, иных природных ресурсов, человеческих ресурсов и капитала, повышение производительности труда, увеличение выпуска продукции и урожайности в сельском хозяйстве, повышение доходов и уровня жизни, улучшение условий труда, увеличение возможности занятости в сельском хозяйстве.

Основная роль в образовании должна принадлежать сельскохозяйственным учебным заведениям. Учебное заведение должно обеспечивать надлежащую подготовку специалистов к использованию в сельскохозяйственном производстве современных технологий, обучение сбыту сельскохозяйственной продукции, современным методам менеджмента с учетом специфики аграрного производства и сложившейся ситуации в настоящее время.

Основное направление современного образования – это подготовка специалистов в определенных отраслях или специальностях в сельском хозяйстве. Вместе с тем неохваченным направлением является обучение ведению личного подсобного хозяйства, крестьянского (фермерского) хозяйства. Специфика данной деятельности состоит в том, что работающему специалисту в данной сфере недостаточно знаний в одной области, даже если он получил образование в сельскохозяйственном учебном заведении, потому что он получает образование только в определенной области – агрономии, зоотехнии, экономике и т.д. Для эффективной деятельности недостаточно обладать знаниями в определенной области сельскохозяйственного производства – растениеводстве или животноводстве. Необходимо ориентироваться в современном законодательстве, разбираться в экономических и финансовых вопросах, владеть методами менеджмента, маркетинга и логистики. Соответственно данный специалист должен быть юристом, экономистом, менеджером и маркетологом в одном лице. В связи с этим образование является способом формирования грамотного специалиста, который может обеспечить эффективное функционирование личного подсобного или крестьянского (фермерского) хозяйства.

Перспективным направлением подготовки специалистов в аграрной сфере является активное использование сокращенных курсов, направленных на повышение профессиональной квалификации работников фермерских хозяйств и сельскохозяйственных организаций а также лиц, ведущих личное подсобное хозяйство. Они могут быть направлены на расширение общих познаний в области сельского хозяйства, на ознакомления специалистов

сельскохозяйственных организаций и фермеров с усовершенствованными или новейшими методами ведения сельскохозяйственного производства. Такое обучение может носить также более конкретный характер, например обучение отдельных категорий трудящихся специальным знаниям и методам: выращивание отдельных культур, уход за животными и их кормление, содержание и использование современной техники и оборудования, борьба с болезнями животных и растений, борьба с вредителями и т.п. Такие курсы должны, по мере необходимости, наряду с техническими дисциплинами касаться также вопросов управления, экономики и менеджмента, с тем, чтобы лучше подготавливать слушателей к активной деятельности в области сельскохозяйственного производства.

Особое внимание необходимо уделять образованию молодежи, т.к. формирование приоритетов образования именно в молодом возрасте позволит сформировать в будущем высококвалифицированных специалистов, обеспечить сельскую молодежь необходимым профессиональным ориентированием и поощрять поступление достаточного числа молодых людей на работу в различные отрасли сельского хозяйства.

Согласно данным органов управления АПК в субъектах Федерации в последние годы на предприятиях сельского хозяйства остаются трудиться около 20 % выпускников вузов соответствующих специальностей. Текущая рабочая кадров, как и сменяемость руководителей предприятий, продолжает оставаться высокой. При этом органы управления АПК не вовлечены ни в вопросы набора, ни в трудоустройство выпускников. Такая ситуация объясняет двухкратное расхождение показателей отчетности вузов о получивших направления на предприятия АПК – 50-55 % – и отчетности органов управления АПК субъектов Федерации о прибытии на предприятия АПК молодых специалистов – 23-25 % [4, стр. 110].

Образование специалистов в сельском хозяйстве обязательно должно носить практический характер. В связи с этим необходимым условием является существование при учебных заведениях хозяйств для того, чтобы связать теоретическое обучение с сельскохозяйственным производством и дать учащимся необходимую практическую подготовку. При невозможности можно осуществлять практическое обучение в сельскохозяйственных организациях соответствующего профиля. Это позволит устранить разрыв между новейшими достижениями в сельскохозяйственном производстве агротехники и их практическим применением.

Программы образования работников агропромышленного комплекса необходимо разрабатывать и проводить с целью развития, повышения эффективности и устойчивости сельскохозяйственного производства в регионе. Наряду с традиционными лекционными занятиями в процессе обучения для слушателей необходимо организовать выездные практические семинары в передовые хозяйства региона.

Достаточно эффективной формой образования является проведение «круглых столов» с участием руководителей передовых хозяйств. Проводимые круглые столы могут быть посвящены актуальным проблемам развития АПК: энергоресурсосберегающие технологии, использование новых сортов культур и пород животных, перспективные методы борьбы с болезнями и вредителями, организация сбыта сельскохозяйственной продукции и возможности использования государственной поддержки.

На государственном уровне целесообразно поощрение разработки сельскохозяйственными организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, собственными образовательными программами, либо привлечение их к участию в разработке и в выполнении таких программ. Разрабатывая образовательные программы необходимо учитывать уровень специалистов разных уровней, т.к. в некоторых случаях целесообразными программами профессионального обучения являются простые программы практического характера, а не глубокие курсы с использованием современных научных достижений. При разработке образовательных программ особое внимание должно уделяться требованиям отдельных отраслей сельского хозяйства, отдельных районов и отдельных категорий работников.

Государственная политика в сфере образования должна быть направлена на достижение надлежащего равновесия между сельским хозяйством и другими отраслями экономической деятельности, разрешать проблемы сезонной безработицы и недостаточной занятости в сельском хозяйстве. Это позволит обеспечить сельскохозяйственные организации кадрами необходимой квалификации, решить социально-экономические проблемы в сельском хозяйстве

В соответствии с принципами бюджетного федерализма ответственность за образовательные программы должна быть возложена на те органы государственной или муниципальной власти, которые способны обеспечить наивысшую эффективность государственной политики в данной сфере. В тех случаях, когда ответственность возложена совместно на несколько органов власти, то должны предусматриваться меры, направленные на согласованное выполнение образовательных программ. Непременным условием обеспечения эффективности образовательного процесса должно быть вовлечение местных органов власти в данный процесс. При этом необходимо осуществлять тесное сотрудничество с организациями сельскохозяйственных предпринимателей и работниками и с прочими заинтересованными организациями. Предприятия должны ставить свои условия и требования к принимаемым на работу специалистам, становиться прямыми заказчиками для учебных заведений. Следовательно, образовательным учреждениям необходимо налаживать устойчивые связи с предприятиями АПК, заключать договоры на целевую подготовку специалистов, в которых должна быть предусмотрена возможность прохож-

дения практики, стажировок, получения стипендии за счет будущего работодателя.

На всех стадиях образовательного процесса необходимо поощрять деятельность, направленную на разработку и выполнение образовательных программ как государственными, так и частными учебными заведениями, имеющими необходимый уровень профессорско-преподавательского состава и соответствующих предъявляемым требованиям. Здоровая конкуренция на образовательном рынке между организациями различного профиля и форм собственности позволит обеспечить высокое качество учебного процесса и подготовку квалифицированных специалистов в аграрной сфере.

Существенной проблемой современного образования является недостаточная подготовка преподавателей, особенно недостаток или отсутствие практического опыта. Большинство преподавателей никогда не работало в сельскохозяйственных или иных организациях. При отсутствии практического опыта даже обладание хорошими теоретическими знаниями, что также не всегда соответствует действительности, невозможно обеспечить высокий уровень подготовки специалистов. Поэтому современная модель подготовки специалистов должна быть направлено не только на работников сельскохозяйственных организаций, но и на преподавателей, которые должны быть носителями передового опыта и современных технологий. Преподаватели должны, по мере возможности, иметь личный опыт работы в сельскохозяйственных организациях или на практике постоянно изучать специфику их деятельности.

Перспективным методом образования является наставничество, которое может применяться в эффективных сельскохозяйственных организациях. При этом наставничество может применяться не только по отношению к сотрудникам организации, но и по отношению к специалистам, обладающим достаточной квалификацией, имеющим желание работать в сельскохозяйственной сфере. Доступ к наставничеству и программы наставничества должны находиться под надзором органов по вопросам труда (например, комитета занятости), сельского хозяйства (комитета АПК) или образования (сельскохозяйственного образовательного учреждения). Специалисты, успешно окончившие курс обучения, должны считаться квалифицированными работниками и получать соответствующее удостоверение.

Органы власти должны координировать образовательные программы с иными государственными мероприятиями, осуществляемыми в сфере агропромышленного комплекса. В частности, эти программы необходимо разрабатывались с учетом существования возможности длительной занятости сотрудников, обеспечения рабочими местами и возможности обеспечения доступным жильем будущих специалистов в сельском хозяйстве. Органы государственной власти должны принимать все необходимые практические меры, чтобы облегчить трудоустройство учащихся по окончании их

профессионального обучения, и должны помогать окончившим обучение находить подходящие для них хозяйства или работу, соответствующие их квалификации. Кроме того, необходимо разрабатывать методы оценки эффективности программ обучения и определять, например, способствуют ли они поднятию жизненного уровня и уровня производства в сельском хозяйстве и достижению перечисленных обозначенных целей.

Кроме того, необходимо поощрять международный взаимный обмен фермерами, сельскохозяйственными рабочими, преподавателями, исследователями, экспертами, а также обмен научными изданиями по вопросам сельского хозяйства. Наиболее перспективно использование опыта тех стран, которые имеют аналогичные с Россией погодные условия, сходный уклад сельскохозяйственного производства. Наряду с этим необходимо содействовать развитию международных научно-исследовательских центров, центров по распространению сельскохозяйственных знаний и центров профессионального обучения и организации международных совещаний лиц, занимающихся исследованиями или распространением сельскохозяйственных знаний, и преподавателей сельскохозяйственных учебных заведений.

Последовательное осуществление комплекса образовательных программ, создание условий для развития актуальных методов обучения, участие государства в формировании и регулировании данной сферы, внедрение достижений научно-технического прогресса в сферу агропромышленного производства, позволит добиться динамичного развития агропродовольственного сектора, улучшения социально-экономического положения, обеспечит устойчивое развитие сельских территорий и укрепит продовольственную безопасность России.

Литература

1. Бердышев, В.Е. Состояние и проблемы аграрного образования [Текст] / В.Е. Бердышев // Научно-методический агрожурнал. - 2007.- №6. - с.7
2. Гарнык Б.В. Государственная кадровая политика как одно из направлений реализации приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» [Текст] / Б.В. Гарнык // Вестник университета (Государственный университет управления). - 2006. -№ 10 (26). - С. 189-193.
3. Кириллова, С.В. Социально-экономические проблемы развития системы непрерывного сельскохозяйственного образования АПК регионов России [Текст] С.В. Кириллова, И.В. Мурыгин /: Сб. статей IV Всерос. науч.-практ. конф. «Потенциал развития России XXI века». – Пенза: Приволжский дом знаний, 2007.
4. Копылов В.В. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК [Текст] /В.В. Копылов // Экономические науки. – 2012.- №1(86).- С. 110-112.
5. Кузнецова, А.Р. Проблемы кадрового обеспечения сельских территорий [Текст] / А.Р. Кузнецова // Инновационные технологии для устойчивого развития горных территорий: материалы 6-й междунар. науч.-практ. конф. Владикавказ. 2007.
6. Семаева И.Л. Квалифицированные кадры - приоритетный вопрос в управлении АПК [Текст] / И.Л. Семаева // Изв. Оренбург, гос. аграр. ун-та. 2010. - № 3 (27). - С. 132-135.

7. Хафизова, Э.Б. Совершенствование системы формирования и управление кадрами регионального АПК на основе непрерывного обучения [Текст] / Э.Б. Хафизова, С.А. Шарипов // Достижения науки и техники АПК. - 2008. - № 3. - С. 44-47.
8. Чубик, П.С. Система непрерывного профессионального образования [Текст] / П. С. Чубик, Д. Г. Демянюк, М. Г. Минин, И. А. Сафьянников // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 38–45.

***Косогов Дмитрий Олегович,**
заместитель начальника отдела
режима секретности и безопасности
информации УФК по Курской области,
Председатель молодежного совета
УФК по Курской области;
Подосинников Евгений Юрьевич,
к.полит.н., доцент, член Российской
ассоциации политической науки,
член молодежного совета УФК
по Курской области*

НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственная молодёжная политика является важной составляющей социальной политики любого государства, её содержание и реализация отражают общественные ценности и приоритеты. Государственная молодёжная политика Российской Федерации представляет собой систему государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодёжи, для развития её потенциала в интересах Российской Федерации и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение её конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности [1].

В настоящее время государственная молодёжная политика Российской Федерации представлена работой органов государственной власти и местного самоуправления по созданию условий для самореализации молодых людей, деятельности молодежных объединений и молодежных инициатив, деятельности по созданию гарантий молодёжи в правовой, экономической и других сферах.

Федеральное казначейство – это одна из государственных структур, где вопросам работы с молодёжью всегда уделялось большое внимание. На молодёжный возраст приходятся главные события, влияющие на профессиональный цикл человека, его профессиональное становление – это завершение образования, выбор профессии и получение профессиональной

подготовки, начало трудовой деятельности. Грамотного руководителя отличает то, что он хорошо понимает, что образованность, развитие и приверженность общему делу нового поколения определит будущее организации, его профессиональный резерв и тыл.

В соответствии с приказом Федерального казначейства от 09.09.2009 г. №204 «О создании Молодежного совета Федерального казначейства» [2] был создан Молодежный совет Федерального казначейства с целью выработки решений по актуальным вопросам молодежной политики в Федеральном казначействе. Кроме того, приказом Федерального казначейства от 30.03.2010 г. №77 «Об утверждении типового положения о Молодежном совете управления Федерального казначейства по субъекту Российской Федерации» [3] молодежные советы стали создаваться в территориальных управлениях по субъектам РФ.

Молодёжный совет Управления Федерального казначейства по Курской области (далее – Молодежный совет) официально создан 07.03.2010 г. в соответствии с приказом Управления от 07.03.2010 г. № 72 «Об утверждении Положения о Молодежном совете Управления Федерального казначейства по Курской области» [4]. Состав Молодежного совета 9 человек. Председателем Молодежного совета, с момента основания, является Косоков Дмитрий Олегович, заместитель начальника отдела режима секретности и безопасности информации.

По состоянию на 01.01.2013 г. число государственных гражданских служащих в Управлении Федерального казначейства по Курской области составляет 494 человека, из них 194 в возрасте до 35 лет, что составляет 39,3%.

Молодежный совет создан для реализации молодежной политики в органах Федерального казначейства. Он способствует гражданскому, духовно-нравственному и физическому воспитанию, интеллектуальному и творческому развитию молодых специалистов в Управлении Федерального казначейства и территориальных отделах Курской области.

Планы работ Молодежного совета утверждаются руководителем Управления каждые полгода, что свидетельствует о высокой роли Молодежного совета в решении многих задач, поставленных перед молодежью органами Федерального казначейства.

Несмотря на короткий период функционирования Молодежного совета (2010-2012 гг.), на его счету ряд проведенных мероприятий в различных направлениях деятельности.

1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, выявление и развитие индивидуальных личностей среди молодых специалистов.

Молодые специалисты постоянно получают дополнительное профессиональное образование в учебных заведениях Курской области, а также в высших учебных заведениях г. Москвы, г. Санкт-Петербурга.

Одной из форм профессиональной подготовки и повышения квалификации молодёжи стали уже традиционные научно-практические конференции, проводимые с учебными заведениями г. Курска. Кроме того, для профессиональной подготовки и повышения квалификации молодёжи в Управлении проводятся совещания, семинары, тренинги для молодых сотрудников казначейства.

Представители Молодежного совета принимали участие во Всероссийском форуме молодых сотрудников федеральных органов государственной власти «Госмолодежь» (г. Москва). Форум молодых сотрудников федеральных органов государственной власти – уникальная площадка для молодых лидеров, готовых активно включиться в процесс модернизации системы государственной службы.

Работники Управления осуществляют руководство и кураторство преддипломной практикой в Управлении студентами Курского филиала Всероссийского заочного финансово-экономического института, Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, Российского государственного социального университета, Курской сельскохозяйственной академии им. И.И. Иванова, Юго-западного государственного университета.

Председатель Молодежного совета регулярно принимает участие во Всероссийских совещаниях председателей молодежных советов УФК по субъектам Российской Федерации.

2. Гражданское, духовно-нравственное, патриотическое и культурное воспитание молодёжи.

В Управлении большое внимание уделяется патриотическому воспитанию молодёжи. Ежегодно Управлением организуется и проводится поздравление ветеранов Великой Отечественной войны с праздником 9 мая, молодые сотрудники участвуют в возложении цветов к мемориалу Вечного огня города Курска.

Ежегодно в Управлении проводятся выставки работ, фотоконкурсы посвященные различным мероприятиям и праздникам. На выставку сотрудники Управления представляют плакаты, детские рисунки, поделки на заданную тему. Совместно с профсоюзной организацией актив Молодежного совета организует: посещение сотрудниками культурных учреждений, Курского цирка; участие в поздравлениях, демонстрациях, благотворительных акциях.

3. Воспитание в молодых специалистах чувства взаимопомощи и ответственности.

Молодые сотрудники Управления взяли на себя ответственную задачу – помощь детям из Горнальской специальной (коррекционной) школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья Суджанского района Курской области. Благодаря силам и личным средствам сотрудников ежегодно проводится ряд мероприятий, направленных на поддержку наших маленьких друзей.

Одной из форм воспитания в молодых специалистах чувства взаимопомощи, а также пропагандой здорового образа жизни является проведение акции по добровольной сдаче крови сотрудниками органов Федерального казначейства Курской области. Донорство – это бескорыстная помощь другим, это стремление к взаимовыручке и поддержке друг друга, это благодарность тех, кому эта помощь была жизненно необходима.

4. Развитие корпоративного духа, закрепление межличностных связей, развитие творческого потенциала сотрудников.

Одним из направлений молодёжной политики в органах Федерального казначейства Курской области является развитие корпоративного духа, закрепление межличностных связей, развитие творческого потенциала сотрудников, а также популяризация и ведение здорового образа жизни.

В рамках данного направления проведены: коллективный выезд на природу; турнир по настольному теннису; организованный поход сотрудников на каток; турнир среди сотрудников по игре в бильярд; турнир по боулингу с работниками Курского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации; товарищеские встречи по мини-футболу и русской лапте с представителями казначейства Курской атомной электростанции.

Благодаря комплексу проводимых мероприятий в сфере молодёжной политики в Управлении достигаются следующие цели и задачи:

1) компетентность молодёжи, как следствие налаженной системы передачи информации, многоуровневого и разнопланового обучения;

2) способность молодёжи к изменениям, необходимым для выполнения новой работы, к адаптации к новым условиям рабочего процесса;

3) эффективность работы в команде;

4) отсутствие боязни самовыражения, благодаря положительной реакции окружающих на проявление творчества, заботы о людях, отстаивании своей точки зрения, стремление развиваться и самосовершенствоваться.

Деятельность Молодежного совета способствует активному участию молодежи в жизни коллектива и выполнению стоящих перед Управлением задач.

В 2011 г. разработана и утверждена эмблема Молодежного совета (см. рис. 1). Изготовлена партия футболок для членов Молодежного совета с эмблемой.



Рис.1. Эмблема Молодежного совета УФК по Курской области

В апреле 2012 г. специально к 20-летию органов Федерального казначейства и Дню образования Молодежного совета в музее Управления торжественно открыт стенд посвященный Молодежному совету (см. рис. 2).



Рис.2. Стенд, посвященный Молодежному совету, торжественно открыт к 20-летию органов Федерального казначейства и Дню образования Молодежного совета в музее Управления

В планах Молодежного совета проведение следующих мероприятий:

- укрепление отношений с казначеями Курской атомной электростанции (слеты, соревнования и т.п.);
- активное развитие отношений с Молодежным советом УФНС Курской области;
- совместно с профсоюзом казначеев Управления организовать мероприятия (научные конференции, тренинги, семинары) для студентов ВУЗов Курской области;
- организовать и провести на базе Управления семинар-тренинг с представителями Молодежных советов Черноземья, приурочить мероприятие к дате освобождения города Курска).

О проведенных мероприятиях, а также о деятельности Молодежного совета можно узнать на официальном сайте Управления Федерального казначейства по Курской области – <http://kursk.roskazna.ru> [5].

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2006 «1760-р (ред. от 16.07.2009) «О стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 25.12.2006, №52 (ч.III), ст. 5622.
2. Приказ Федерального казначейства от 09.09.2009 года №204 «О создании Молодежного совета Федерального казначейства» (ред. от 08.11.2011) // СПС КонсультантПлюс.
3. Приказ Федерального казначейства от 30.03.2010 года №77 «Об утверждении типового положения о Молодежном совете управления Федерального казначейства по субъекту Российской Федерации»(ред. от 08.11.2011) // СПС КонсультантПлюс.
4. Приказ Управления Федерального казначейства по Курской области от 07.03.2010 года № 72 «Об утверждении Положения о Молодежном совете Управления Федерального казначейства по Курской области» // <http://kursk.roskazna.ru>.
5. <http://kursk.roskazna.ru> – официальный сайт Управления Федерального казначейства по Курской области.

*Локтионова Юлия Юрьевна,
студентка НОУ СПО «Курский
техникум экономики и права»*

ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ МЕЖГРУППОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. У каждой стороны присутствует желание, чтобы была принята её точка зрения или цель. Многие люди ассоциируют конфликт с грубостью, угрозами, спорами и т.д.

По отношению к организации конфликты играют значительную роль. Например функциональные конфликты могут вести к повышению эффективности предприятия, а дисфункциональные наоборот привести к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Современный взгляд на конфликты в организации состоит в том, что конфликт необходим организации и является важной частью процесса изменений. Рассмотрим более подробно, особенности проявления конфликта при межгрупповом взаимодействии.

Межгрупповые конфликты – это столкновения между различными группами или подразделениями. При наступлении конфликта интересы людей, затронутые в нём, ведут к сплочённости. Правда после прекращения конфликта сплочённость может значительно снизиться. Благодаря

межгрупповым противоречиям происходит развитие группы, в дальнейшем повлекшее за собой переход на новый уровень.

Например приконфликтная ситуация менеджеров между различными отделами, каждая группа заинтересована в улучшении своих показателей и борется за улучшение эффективности своей деятельности(функциональная ситуация).

Однако, если данный процесс затянется, то это может привести и ухудшению климата в коллективе, сказаться на самочувствии сотрудников, и в дальнейшем повлечь за собой текучесть кадров (дисфункциональная ситуация). Причины межгрупповых конфликтов вытекают из взаимозависимости групп, различий в целях группы, а также статусных несоответствий.

Таблица 1. Причины межгрупповых конфликтов

Взаимозависимость заданий	Различия в целях деятельности	Различия восприятия
Пуловая	Система вознаграждения	Временных горизонтов
Последовательная	Ограниченность ресурсов	Статуса группы

-Пуловая зависимость может возникнуть в одной организации и не предполагать контактов групп между собой. Например, недостаточный учёт пожеланий покупателей может привести к уменьшению объёма продаж и снижению прибыли.

-Последовательная зависимость определяется производственной взаимозависимостью групп друг от друга. Например, завершение одной группы является началом работы другой группы. Пуловая зависимость вызывает меньше конфликтов, чем последовательная, поскольку меньше затрагивает интересы участников группового взаимодействия.

Также причиной межгрупповых конфликтов может выступать структура системы вознаграждения. Такое положение дел вызывает соперничество, различные предпочтения, значимости вкладов различных групп. Руководство достаточно часто использует данное положение для увеличения отдачи от групп. Таким образом, данная причина может служить функциональным конфликтом.

-Ограниченность ресурсов как причина межгрупповых конфликтов заключается в том, что реализация целей одной группы, осуществляя свои планы из одних и тех же ресурсов, может ущемлять права другой группы. Ограниченность ресурсов достаточно часто ведёт к возникновению конфликта, поскольку люди стремятся к повышению и пытаются внести как можно больше вклада для значимой им группы, тем самым ущемляя интересы других групп.

-Различные временные горизонты – это ещё одна причина возникновения конфликта. Различное восприятие времени, необходимого для реализации определённых целей, может привести к серьёзным разногласиям.

- Несоответствие статуса подразумевает, что группы с более высоким статусом, могут негативно относиться к другим группам ниже по статусу.

Управление конфликтами – это целенаправленные действия по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт либо коррекция поведения участников конфликта. Умение управлять конфликтом – это необходимое качество современного управленца. Существует несколько методов профилактики межгрупповых конфликтов:

-разъяснение требований и задач деятельности групп(подразумевает разъяснение особенностей различных решаемых задач,распределение заданий, ответственность между группами).

-структурные методы – включают комплекс мер воздействия по изменению структуры управления группами, системы стимулирования, организации труда.

-постановка комплексных целей перед подразделениями,достижение которых невозможно без их взаимного сотрудничества.

-устранение объекта конфликтапредполагает подведение одной конфликтующей группы под отказ от объекта в пользу другой.

Основными методами управления конфликтами являются:

1) административные методы – включает в себя проведение переговоров с противоборствующими сторонами в качестве посредника.

2) защитные психологические методы, включающие:

-уклонение (уход)- выбирается тогда, когда одна из сторон не хочет или не может отстаивать свои права и воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора;

-противоборство характеризуется активной борьбой группы за свои интересы и отсутствием сотрудничества при поиске решения;

-уступчивость– действия группы направлены на сохранение благоприятных отношений для собственных интересов;

-сотрудничество – означает,что группа активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия,но и не забывая про свои интересы.

3) переговоры– универсальный метод решения межгрупповых конфликтов. Все силы направлены на поиск взаимоприемлемого решения для конфликтующих сторон. Переговоры при решении конфликта начинаются с признания самого факта конфликта и прекращения различных действий, т.е осознание неизбежности переговоров. Затем следует определить объект конфликта. Следующим шагом является определение возможностей обеих сторон и выявление того, в чём расходятся их мнения. Затем происходит подготовка к переговорам. Важным моментом является подготовка компромиссных решений, т.е. решений, которые могли бы устроить обе

стороны. Заключительным этапом являются сами переговоры, при которых стороны должны добиться совместного принятия решения. Овладение навыками предупреждения и управления конфликтами – необходимое требование в перечне профессиональных качеств менеджера в современном мире.

*Раздорская Олеся Владимировна,
к.п.н., ст.преп. кафедры иностранных
языков, ассистент кафедры
философии Курского государственного
медицинского университета;
Дубашевский Роман Анатольевич,
студент Курского государственного
медицинского университета*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИДЕИ ПАУЛО ФРЕЙРЕ И ИХ ОТРАЖЕНИЕ В РАЗРАБОТКЕ РЕФЛЕКСИВНО-КРЕАТИВНОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ

Исследования проблем формирования креативности подчеркивают её значимость для личностного саморазвития и самопонимания учащихся. Развитое творческого мышления предполагает перенесение акцента учебно-воспитательной работы на индивидуально-личностные аспекты образовательного процесса – ценностные ориентации учащегося, его опыт, установки, отношение к себе и другим людям.

Один из кратчайших путей к формированию креативной компетенции будущего специалиста есть путь творческой самореализации. Участие студента в творческой учебной деятельности предполагает проявленность его мотивации, эмоционального самовыражения, самооценки, самораскрытия.

Элемент креативности в деятельности учащихся практически всеми сегодня осознаётся как факт положительный и необходимый, но интерпретируется он педагогами по-разному. То, что творческая деятельность влияет на мировоззрение учащихся, формирует их ответственное отношение к процессу обучения и к окружающей действительности, бесспорно.

На настоящий момент современными педагогами и психологами разработаны важные теоретические положения, раскрывающие концептуальные подходы к проблеме развития творческого мышления личности. В то же время в высшем профессиональном образовании недостаточно используется методология и теория развития креативности студентов; слабо разработана методика актуализации их творческого потенциала; недостаточно проработано и применено в образовательном процессе вуза педагогическое сопровождение развития креативной

компетенции будущего специалиста. В связи с этим данную проблему нельзя считать полностью и до конца исследованной.

Необходимость внедрения креативных методов преподавания в практику высшей школы объясняется, прежде всего, возникшим противоречием между социальным заказом общества на творческую личность во всех профессиональных сферах и недостаточной разработанностью психологических основ развития креативности в педагогике. Актуальность внедрения разработанного нами рефлексивно-креативного подхода [1, С.8] определяется социальной и практической значимостью проблемы самосовершенствования креативной личности будущего специалиста и его самоактуализации в профессиональной деятельности.

Разрабатывая рефлексивно-креативный подход к преподаванию иностранного языка и гуманитарных дисциплин, мы опирались, в частности, на идеи бразильского педагога Пауло Фрейре (1921 – 1997), принадлежащего к широкому течению постмодернизма, и на работы европейских исследователей его педагогического наследия, таких как Кармель Борг и Питер Мэйо.

В 1967 году Пауло Фрейре опубликовал первую книгу «Образование как практика свободы», принесшую ему известность и статус приглашенного профессора в Гарварде. В 1968 году он пишет свою знаменитую «Педагогика угнетённых», опубликованную на испанском и английском языках в 1970 году, но только в 1974 году вышедшую в самой Бразилии. Десять лет Фрейре был специальным консультантом по образованию при Всемирном конгрессе церквей в Женеве, путешествовал по всему миру, помогая развивающимся странам осуществлять реформы в области образования. В 1980 г. он вернулся в Бразилию, где несколько лет руководил программами по распространению грамотности среди взрослых, а с 1988 года работал Министром образования Сан-Пауло.

Работа бразильского просветителя получила признание во всем мире и оказала глубокое влияние на образовательную теорию и практику. Активисты неформального образования взрослых начали быстро адаптировать его идеи в городах Северной Америки. В США и Канаде сотни «фрейрианских» центров образования взрослых открывались при церквях, местных общественных организациях, колледжах. Делались также попытки адаптировать методологию Фрейре к программам базового образования взрослых (например, для изучения иностранных языков), но они встретили на своем пути структурные ограничения школьной системы. Наиболее успешными были те из программ, которые не приняли государственного финансирования и опирались на тщательно выстроенную сеть частной и общественной поддержки [2].

Быть человеком, по Фрейре, значит быть свободным, а свобода, в частности, выражается в возможности использования собственного, самостоятельно выработанного языка. Язык включает в себе образцы, модели мышления и действия, а люди наполняют язык смыслом в процессе собственного действия и размышления: «Человеческое существование не

может быть безмолвным, оно также не может быть вскормлено фальшивыми словами — только подлинными словами питается истинно человеческое существование, словами, посредством которых люди изменяют мир. Существовать по-человечески значит самому называть мир и изменять его». Под фальшивыми в этом контексте подразумеваются слова, предписанные для употребления кем-то другим, предполагающие пассивно-созерцательное отношение к миру, которое не подразумевает творческого отношения личности к собственной деятельности.

К сожалению, репродуктивные методы преподавания, не способствующие выработке у студента личностного образа мышления, всё ещё являются преобладающими. Задача вузовского педагога – мотивировать студента к диалогической и критической оценке образовательной реальности [3, С.298], то есть помочь ему адаптироваться к новой для себя образовательной среде. При этом студент и преподаватель, чей диалог составляет основу педагогического процесса, должны быть креативными и способными оценивать собственные действия, что и является основой рефлексивно-креативного подхода к преподаванию.

Хотя свобода у Фрейре связана с внутренними изменениями личности, он не смотрит на человека как на существо одинокое и самодостаточное. Он отстаивает необходимость свободного диалога между людьми как единственной формы общения, в которой отсутствует подавление одного человека другим. Именно такой вид социального общения и следует развивать, считает он, если люди хотят реализовать свой потенциал (в современном социуме – креативный). Диалог предполагает взаимность, доверие, открытость и желание совместно учиться. Всему этому противостоит монолог с его изолированностью, недоверием к человеку, наполненностью предписаниями, жесткостью и авторитарностью [4, С.25]. Здесь Пауло Фрейре имеет в виду то, что зачастую учебная информация преподносится педагогом как что-то неоспоримое, требующее заучивания и репродуцирования. Монолог, по Фрейре, это «односторонняя» передача преподавателем готовых «истин», не требующих критического осмысления студентами. При изучении иностранного языка диалогичность обучения становится важной для формирования коммуникативной компетенции учащихся. Достижение лучших результатов студентами возможно только при условии диалогичности учебного процесса, при котором происходит взаимообогащение студентов и преподавателя.

Образование, выдвигающее диалог в качестве основного средства выявления и обсуждения пограничной ситуации, является для Фрейре по сути делом политическим в том смысле, что включает практику свободы — упражнения в свободном обсуждении. Образование, таким образом, рассматривается как процесс критического осмысления условий существования, а также как средство формирования новых оснований для принятия решения и действия.

Пауло Фрейре подчеркивает связь между определёнными формами коммуникации (монолог) и нарастающей в результате их использования

дегуманизацией личности. Люди, живущие в соответствии со своей человеческой сущностью, достигают освобождения, принимая на себя полную ответственность за условия своего существования. Человек, сам принявший на себя власть над собой, живет в условиях диалога и общности с другими людьми, он постоянно размышляет и действует, поддерживая человеческие, то есть свободные условия существования [5, С.8]. То есть, здесь мы можем говорить о формировании ещё одной компетенции, важной для будущего специалиста – рефлексивной. Как известно, рефлексия – это размышление за другое лицо, способность понять, что думают другие лица. Рефлексивность лежит в основе социально-перцептивных и коммуникативных способностей будущего специалиста и обуславливает уровень его профессионального самосознания.

Посредством диалога, включающего всех его участников в процесс учения, можно перейти от пассивного принятия ситуации к критическому осмыслению того, что прежде принималось как должное. Произносимые при этом участниками слова помогают осмыслить происходящие изменения и осознать необходимость преобразования реальности, а поскольку по мере преодоления одних ситуаций возникают новые, процесс осознания и рефлексирования должен запускаться снова и снова.

Фрейре говорит о проблемном обучении как о «революционной будущности»: «Проблемное обучение признает людей существами, способными преодолеть свои ограничения, выйти за свои пределы, существами, которые движутся и смотрят вперед, для которых неподвижность представляет собой смертельную угрозу, а вглядывание в прошлое должно быть лишь средством более ясно понять, что и кто они есть, чтобы они могли разумно выбирать направление движения и строить будущее». С нашей точки зрения, такая трактовка проблемного обучения объединяет понятия креативности («движение вперёд») и рефлексии («взгляд в прошлое»).

Отправной точкой для установления форм образования, несущих освобождение, является непосредственный жизненный мир индивида. Педагог, который выступает в роли координатора и соратника по исследованию, помогает учащемуся зафиксировать его жизненную ситуацию. Этот процесс фиксации, который Фрейре противопоставляет работе по чужим программам, не имеющим никакого отношения к жизненному опыту учащихся, побуждает их посмотреть со стороны на самих себя, т.е. осуществлять рефлексии учебной деятельности.

Педагогические идеи Пауло Фрейре были приняты нами в качестве основы теоретико-методологической базы разработки рефлексивно-креативного подхода и, как следствие, рефлексивно-креативных методов обучения. Совершенствование процесса обучения заключается в разработке технологий, активизирующих образование студентов и выводящих их на новый, творческий уровень самообразования и самосовершенствования.

Литература

1. Раздорская О.В. Реализация рефлексивно-креативного подхода в обучении педагогике студентов медицинского вуза/ О.В. Раздорская// Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы IV Международной научно-методической конференции/ редкол.: С.Г. Емельянов (отв. ред.) [и др.]; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2012. 154 с. – С. 9.
2. Mayo, Peter. Who was Paulo Freire?
<http://www.pfi.org.mt/content.aspx?id=337433>
3. Borg, Carmel. Student de/activism // Shooting Society. Documenting Contemporary Life in Malta. Edited by Carmel Borg and Raphael Vella. – Malta, Midsea books, 2012. – 328 p.
4. Freire, Paulo. Pedagogy of freedom: ethics, democracy, and civic courage Critical perspectives series. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 1998. – 144 p.
5. Borg, Carmel and Mayo, Peter. Public Intellectuals, Radical Democracy and Social Movements. – New York, Peter Lang, Inc., 2007. – 216 p.

*Сойников Михаил Алексеевич,
к.э.н., старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин
ФГБОУ ВПО «Курская государственная
сельскохозяйственная академия
им. И.И.Иванова»*

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЮРИСТА В УСЛОВИЯХ ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА АДМИНИСТРАТИВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РФ

26 марта 2013 года Президентом РФ в Государственную Думу РФ был внесен проект федерального закона «Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации» (далее – Проект) [1]. Принятие Проекта в качестве федерального закона существенным образом изменит правовую систему России. По сути, создается новая отрасль процессуального права, которую условно можно будет назвать «административный процесс» или по названию проекта «административное судопроизводство».

Необходимость принятия Кодекса административного судопроизводства РФ его инициаторы аргументируют следующим: в административных и иных публичных правоотношениях отсутствует равенство субъектов, в связи с чем требуются иная методология и иной процессуальный закон, регулирующий рассмотрение дел, которые возникают из данных правоотношений [2].

Согласно положениям Проекта, суды общей юрисдикции будут рассматривать и разрешать следующие административные дела:

- 1) об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части;

- 2) об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, иных государственных органов, органов военного управления, органов местного самоуправления, избирательных комиссий, комиссий референдума, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих;
- 3) об оспаривании решений, действий (бездействия) организаций, наделенных федеральными законами отдельными государственными или иными публичными полномочиями, в том числе государственных корпораций и саморегулируемых организаций;
- 4) об оспаривании решений, действий (бездействия) квалификационных коллегий судей;
- 5) об оспаривании решений, действий (бездействия) Высшей экзаменационной комиссии по приему квалификационного экзамена на должность судьи и экзаменационных комиссий субъектов РФ по приему квалификационного экзамена на должность судьи;
- 6) об оспаривании решений, действий (бездействия), касающихся государственной службы;
- 7) о защите избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ;
- 8) о приостановлении деятельности или о ликвидации политической партии, ее регионального отделения или структурного подразделения, другого общественного объединения, религиозной и иной некоммерческой организации, а также о запрете деятельности общественного объединения или религиозной организации, не являющихся юридическими лицами;
- 9) о прекращении деятельности средств массовой информации;
- 10) о взыскании в предусмотренных федеральным законом случаях налогов и обязательных платежей с физических лиц и некоммерческих организаций;
- 11) о временном размещении иностранного гражданина или лица без гражданства, подлежащих передаче РФ иностранному государству в соответствии с международным договором РФ о реадмиссии, либо принимаемого РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, переданных иностранным государством РФ в соответствии с международным договором РФ о реадмиссии, но не имеющих законных оснований для пребывания (проживания) в РФ, в предназначенном для этого специальном учреждении федерального органа исполнительной власти, осуществляющего правоприменительные функции, функции по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции, и о продлении срока пребывания иностранного гражданина в специальном учреждении;
- 12) об установлении, о продлении, досрочном прекращении административного надзора, а также о частичной отмене или дополнении ранее установленных поднадзорному лицу административных ограничений;

13) о принудительной госпитализации гражданина в психиатрический стационар, продлении срока принудительной госпитализации гражданина, страдающего психическим расстройством, и принудительном психиатрическом освидетельствовании гражданина;

14) о присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного акта в разумный срок.

Не подлежат рассмотрению в порядке административного судопроизводства дела, возникающие из публичных правоотношений и отнесенные федеральным законом к компетенции Конституционного Суда РФ, конституционных (уставных) судов субъектов РФ, арбитражных судов, Дисциплинарного судебного присутствия или подлежащие рассмотрению в ином судебном (процессуальном) порядке в судах общей юрисдикции.

Положения Кодекса административного судопроизводства не распространяются на производство по делам об административных правонарушениях [1, Ст. 1].

В случае принятия Проекта не только возникает принципиально новая отрасль права, но и существенным образом изменяется гражданское процессуальное право (гражданский процесс). Так, из Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) будет изъят Подраздел III Раздела II «Производство по делам, возникающим из публичных правоотношений». Глава 35 ГПК РФ «Принудительная госпитализация гражданина в психиатрический стационар и принудительное психиатрическое освидетельствование» утратит силу, а из ст. 122 ГПК РФ, содержащей перечень требований, по которым выдается судебный приказ, будет изъято требование о взыскании с граждан недоимок по налогам, сборам и иным обязательным платежам.

Таким образом, из учебного процесса по дисциплине «Гражданское процессуальное право» выбывает тема «Производство по делам, возникающим из публичных правоотношений», а темы «Приказное производство» и «Особое производство» должны быть изменены в сторону сокращения.

В Проекте закрепляются новые термины из понятийного аппарата в области административного судопроизводства: административное дело, административное исковое заявление, административный истец, административный ответчик, заинтересованные лица, меры предварительной защиты, меры процессуального принуждения, соглашение о примирении. В отличие от арбитражного и гражданского процесса, представителем в административном производстве может быть только лицо, обладающее высшим юридическим образованием.

При этом, Кодекс административного судопроизводства РФ по своей структуре напоминает действующие процессуальные кодексы – Гражданский и Арбитражный. В Проекте также урегулированы вопросы

подведомственности и подсудность, состав участников процесса и их процессуальные права и обязанности, доказательства и доказывания, судебные извещения и вызовы. Административное судопроизводство ведется в судах первой, апелляционной, кассационной и надзорной инстанций. Возможен пересмотр судебного постановления по новым и вновь открывшимся обстоятельствам. Наконец, Проект регулирует процессуальные вопросы, связанные с исполнением судебных актов по административным делам и разрешаемые судом.

Таким образом, в свете принятия и вступления в силу Кодекса административного судопроизводства РФ считаем необходимым ввести в базовую (обязательную) часть профессионального цикла основной образовательной программы Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «бакалавр»), утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 мая 2010 года № 464 [3] (далее – ФГОС ВПО) дисциплину «Административное судопроизводство» (либо «Административный процесс»).

Аналогичные дополнения необходимо внести также в ГОС ВПО по специальности 030501.65 Юриспруденция и в ГОС ВПО по направлению подготовки бакалавров 030500.62 Юриспруденция.

Введение в действие Кодекса административного судопроизводства РФ планируется с 01 января 2014 года [4, Ст. 1], исходя из сложившейся в стране политической ситуации, принятие Государственной Думой РФ проекта федерального закона, внесенного Президентом РФ, можно считать весьма вероятным.

Поэтому уже сейчас необходимо приказом Министерства образования и науки РФ внести соответствующие дополнения в ФГОС ВПО и привязать вступление их в силу со вступлением в силу Кодекса административного судопроизводства РФ.

Кроме того, необходимо начать разработку учебно-методических комплексов по новой дисциплине, а также учебников и учебных пособий.

Исходными данными для создания вышеуказанных учебно-методических материалов должны стать сам Проект, а также комментарий к нему, который будет размещен на официальном сайте справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

В настоящее время преподавателям дисциплины «Гражданский процесс», а также осведомленным преподавателям других юридических дисциплин, необходимо довести до сведения обучающихся суть предполагаемой реформы административного судопроизводства. Педагог должен настроить студентов старших курсов на то, что работать юристами они будут в условиях измененного законодательства, и некоторые особенности административного судопроизводства им придется постигать

самостоятельно, на основании сформированных компетенций по процессуальным дисциплинам.

Соответственно, в проблеме формирования профессиональных компетенций будущих юристов в условиях принятия Кодекса административного судопроизводства РФ можно выделить два аспекта, зависящих от разных субъектов образовательного процесса.

Министерство образования и науки РФ должно в сжатые сроки внести необходимые дополнения в ФГОС ВПО, а также совместно с другими органами государственной власти и местного самоуправления организовать и простимулировать подготовку учебно-методических комплексов, учебников и учебных пособий по новой дисциплине.

Преподавателям со своей стороны необходимо провести со студентами вышеописанную разъяснительную работу, а также при необходимости и наличии соответствующей возможности дополнительные занятия, посвященные Кодексу административного судопроизводства РФ. Это возможно в рамках реализации гарантированного Конституцией РФ права на свободу преподавания [5, Ст. 44].

Литература

1. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации: Проект федерального закона Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 246960-6 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://static.consultant.ru/obj/file/doc/fz_270313.pdf
2. Реформа административного производства // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/law/doc/adm_sud/
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «бакалавр»): утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 мая 2010 года № 464 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».
4. О введении в действие Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации: Проект федерального закона Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 246963-6 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://static.consultant.ru/obj/file/doc/fz_270313-2.pdf
5. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

*Новикова Юлия Александровна,
старший преподаватель кафедры
общепрофессиональных дисциплин
ФГБОУ ВПО «Курская государственная
сельскохозяйственная академия
им. И.И.Иванова»;*
*Сизов Александр Александрович,
к.ю.н, доцент кафедры уголовного
и процесса ФГБОУ ВПО
«Российский государственный
социальный университет», г.Курск*

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В РЕФОРМИРОВАНИИ ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Данная статья освещает проблему реформирования высшего юридического образования, идущие и грядущие реформы образования рассчитаны на повышение уровня ответственности и самостоятельности студента в учебном процессе и перехода к подлинно проблемному методу обучения.

Споры о Болонской системе, предполагающей два уровня подготовки специалистов - бакалавров и магистров, ведутся давно. Ряд ученых юристов считает, что в юридической сфере она вообще неприемлема. Есть и более общая проблема, связанная с включением нашей системы образования в Болонский процесс, с коренной перестройкой юридического образования и, очевидно, неизбежной трансформацией его глубинных, сущностных начал. Вместо традиционной для нас и всей романо-германской системы фундаментальной подготовки предлагается перейти к обучению юристов по «компетенциям» узкого профиля. Этому должна служить двухуровневая система: бакалавриат - магистратура и внедрение стандартов Болонской системы. Однако она ориентирована на Евросоюз, члены которого уже давно связаны единым правовым пространством и рынком юридических и образовательных услуг. А России там нет и, по крайней мере, на обозримую перспективу задача вхождения не стоит. В 2003 году было подписано Болонское соглашение без единой оговорки. Хотя, например, Франция, Великобритания, Германия, будучи членами Евросоюза, внесли немало оговорок, чтобы обеспечить национальные интересы своего образования. Более того, не все университеты Западной Европы вошли в Болонскую систему. Для нас же остро стоит вопрос: ориентироваться на национальные традиции или же оказаться в плену неких космополитических иллюзий? Двухуровневая система, в которой, как предполагается, около 75% юристов будут готовиться по программам бакалавриата, может привести к утрате признанного статуса юридического образования как элитного,

фундаментального. Таким оно всегда воспринималось, к этому всегда стремились в России, начиная с Петровских времен и первых императорских Уставов университетов.

Таким образом, если говорить в самом общем виде, то, во-первых, отказ от заимствованной двухуровневой системы образования, либо существенная ее модернизация. Ведь ее прообраз у нас был: среднее юридическое (техникумы) и высшее юридическое (вузы). Их реформирование, конечно, необходимо было, но не разрушение же, не отказ от специалитета в угоду магистратуре. О бакалаврах мы уже говорили, а кто такой магистр юриспруденции? В нашем варианте им может стать в течение двух лет бакалавр или специалист с любым образованием - медицинским, техническим и т.д., т.е. готовим магистров юриспруденции без юридического образования. Условно говоря, вчерашний акушер, позавчерашний ветеринар может стать, магистром юриспруденции, не послушав ни одной лекции по курсу теории права, отраслевых дисциплин конституционного, гражданского права, и т.д. Во-вторых проверка знаний, а прежде всего - наведение порядка в системе подготовки, в обеспечении этими знаниями. И это не только образовательные стандарты, необходима национальная образовательная концепция, основанная на традициях единства юридической науки, обучения и воспитания. А болонские ориентиры заключаются в том, чтобы по ускоренной программе готовить узких специалистов в конкретной области юридической деятельности (нотариата, правоохранительных, налоговых органов и т.п.). Существует 3 модели подготовки юриста: правоохранительно-криминальная (охранительная), рыночно-цивилистическая и конституционная. Речь о том, чтобы любое направление, профиль имели конституционные ориентиры. Трудно представить грамотного юриста без умения защищать конституционные ценности - и личности, и государства. Конституционная модель юриста должна основываться на конституционализации всей системы образования, на понимании того, что Конституция, кстати, вместе с решениями Конституционного суда является источником всех отраслей права. Именно Конституция является той матрицей, которая определяет ориентиры для толкования и применения правовых норм. А во многих вузах конституционное право изучается в течение одного семестра. И все. Но, бакалавры теперь могут изучать конституционное право как бы «денационализированное»: и отечественное, и зарубежное в одном курсе.

Наряду с указанным важно подчеркнуть, что разделение на бакалавриат и магистратуру может усложнить поиск работы для бакалавров из-за психологии работодателей. Велика возможность, что человек с таким дипломом будет восприниматься как некий «полуфабрикат» и искать магистров даже на те позиции, где магистерское образование в реальности не требуется. Вопрос, так ли необходимо было вводить двухуровневую систему, непрос. С одной стороны, признание отечественного диплома на Западе открывает

больше перспективы перед выпускниками. С другой стороны, ради вхождения в «болонский процесс» разрушается сложившаяся в стране классическая система подготовки специалиста. Полагаем, все недостатки нашего образования можно было устранить и в рамках традиционно сложившейся в России системы. Кроме того, необходимо учитывать специфику профессий. Отечественный юрист никогда не будет широко востребован за рубежом, потому, что его подготовка всегда основана на национальном праве. Невозможно подготовить универсального специалиста, который мог бы практиковать в любом государстве.

На наш взгляд в настоящее время растет потребность в юристах с узкой специализацией. Правовые отношения усложняются, и для полноценной работы, в какой – либо сфере необходимо все более глубокое погружение в специфику. В частности, мы видим на рынке большую потребность в специалистах по интеллектуальной собственности и открытие соответствующего института. Завершая, хотелось бы, на основе сказанного и общения известных документов Болонского процесса, выделить и напомнить, что образование всегда было и остается опережающим, хотя бы потому, что воспитывало будущее поколение. Оно всегда должно было быть и было нацелено в перспективу. В начале же XXI века возникла необходимость реформирования системы российского образования на основе модернизации всей производственно-политической основы. Современная западная организация образовательного процесса построена на принципах соединения личных, академических и рыночных потребностей, а не приоритета какого-либо из них. Главной целью европейской системы (сети) контроля является достижение качественных результатов в образовательных учреждениях. Непрерывность образования считается одним из условий достижения поставленной цели, которая направлена на адаптацию образовательной системы к рыночной конкуренции, новой технологии, к иному уровню жизни. Качество является базовым условием, требующим мобильность, сопоставимость и привлекательность образования.

Литература

1. Макуев Р.Х. Курс лекций по проблемам теории государства и права. Орел: Изд. ОРАГС, 2006.
2. Н. Бондарь. Приемлема ли в России Болонская система? // Российская газета.- 7 марта 2013.-№ 50.-С.8.
3. В. Блажеев. Экзамен по должности // Российская газета.- 1 декабря 2011.-№ 271.-С.8.

*Пашенцева Ираида Тихоновна,
к.п.н., доцент кафедры социально-
гуманитарных дисциплин Курского
филиала «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»*

РОЛЕВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ КАК УРОВЕНЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАЗВИТИЯ

Каждое общество обеспечивает процесс развития индивидуума согласно собственным традициям, определяя те этапы развития, которые оно признает значимыми. Индустриальное Западноевропейское общество, порожденное промышленной революцией около 250 лет назад привело не только к организационным изменениям, но и к структурно-личностным изменениям.

Феодално-экономическая замкнутость, мелкие ремесленные мастерские и местная торговля уступили место фабрикам и заводам, государственным и международным рыночным системам. По сравнению с аграрным обществом индустриальное общество, адаптируясь ролевой социализацией, потребовала значительного роста уровня грамотности населения, увеличения количества учебных заведений.

Отсутствие имманентности между структурами личности предметной деятельности привело к необходимости разработать ролевые модели деятельности.

Ролевая социализация состоящая из трех этапов: 1) когда поведенческие модели определяются жесткой регламентацией, разработанными стандартами и функциональными обязанностями; 2) второй этап, когда после приобретения новой роли, они заботятся о новом статусе, постоянно адаптируясь, повышая квалификацию, получая второе и третье образование, приспособив содержание сознания к изменяющимся обстоятельствам, соотнося свой предмет с деятельностью, стремясь к имманентности; 3) третий этап, который определяется уровнем осознанности личности и уровнем организации окружающей среды, когда профессиональная деятельность приносит максимальную отдачу, или когда максимальная эффективность требует освобождения от некоторых ролей, можно назвать соответствующим представлениям о трехуровневой теории потребностей. Теория ролевой социализации в разных культурных условиях может быть представлена в соответствии с наличием развитости личностной структуры.

Роль позволяет управлять набором моделей поведения, сокращая или увеличивая их диапазоны. Роль, это ожидаемое поведение, которое мы ассоциируем с определенным статусом. 1) Роли объединяют нас в рамках сложных социальных структур, включая группы. Чтобы это объединение не

привело к хаосу, инстинкт и навык иногда и интеллект объединяют традициями и ритуалами, это приводит к возникновению общих взглядов, которые связываются в устойчивые модели социального взаимодействия. Это разрушает предметное содержание, разрушает структуру личности. (по П.Л.Лаврову 1829-1900) Только отношения предметной деятельности, которые определяются (типом) бессознательным (сущностным) сознательным (объективным) взаимодействием и лидерской активностью можно рассматривать как профессиональные действия, как отношения поддержки, и только такие отношения выполняют функцию безопасности, что является необходимым условием во взаимодействии разных структур по типу, (в разных культурах) выполняющих одну и ту же деятельность. 2) Отношения как действия, осуществляются в определенных временных, пространственных границах, определяя объем и широту взаимодействия представленностью личности. 3) Отношения реальные считаются «объективными». 4) Группа является носителем субкультуры или контркультуры, когда набор норм и ценностей не соответствуют объективным представлениям. 5) Когда предмет имманентен деятельности возникает ощущение того, что это единое целое, имеющее свои отличительные свойства.

Ролевая социализация влияет не только на процесс разделения труда, но определяет отношения в будущем нового поколения, которое стремится к ролевым взаимодействиям. Способности к этому формируются очень рано. К двум годам у детей появляется способность представлять других людей в качестве независимых агентов. (или акторов) Большинство трехлетних детей уже способны возложить на одну куклу выполнение нескольких видов деятельности связанных с ролью. Ребенок четырех лет в игре может исполнять двойную роль. (кукла-пациент, кукла-доктор) Принимается во внимание период интенсивного развития в освоении ролевых и будущих профессиональных функций. В период с 7-до 8 лет, это когда темпы изменений в концептуализации наиболее активны, потом они замедляются. Различия между детьми 7и 8-лет бывают более значительные, чем различия между 8-ми и 15-летними. (С.135)

Создано ряд теорий («Управление впечатлениями»)- Э.Гоффманом, (1922-1982). Ч.Х.Кули,(1864-1929) Д.Г.Мидом, (1863-1931) которые исследовали вопрос профессиональной социализации связанный с формированием представлений человека о самом себе. Основой этого процесса является умение планировать свои действия на основании тех данных о себе и своем поведении, которое он черпает, (не у себя) а у других людей. Только путем воздействия на представление других людей о самом себе человек может надеяться прогнозировать или контролировать ситуации, в которых он может оказаться.

Живя в символическом и физиологическом окружении, люди не реагируют непосредственно на те стимулы, которые они получают от своих

органов чувств, но организуют свои действия на базе значений, которые они предварительно приписывают этим стимулам. Поэтому и символическое окружение является посредником физического окружения. Психологи сделали вывод о том, что общее воздействие от сообщения на 7% состоит из речевых сигналов, на 38%- из голосовых, звуковых и на 55% от мнемических. В другом предположении, что «не более 30-35% социального значения разговора или взаимодействия передается с помощью слов».

Предметная профессиональная деятельность это комплекс норм, правил, символов, регулирующих различные сферы человеческой жизнедеятельности системы, с помощью которых удовлетворяются основные жизненные и социальные потребности. И этим она отличается от ролевых взаимодействий в профессиональной деятельности.

Культурные профессиональные модели деятельности ориентируются при решении проблем на критерий, который является фактической реализацией принятых решений.

Эффективность организационных форм объясняется возникновением эффекта синергии (от греч. сотрудничество, содружество) Это эффект, который возникает в сообществе людей от такого сложения сил, когда 2 умножить на 2 равняется пяти или шести, семи ит.д., которые определяют способ организации людей, от того или иного сочетания их усилий.

Появление синергии в социальных организациях означает прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий их участников. Организационный эффект зависит от возрастания совокупной энергии, которая возникает и зависит от типа внутриколлективной связи.

Возрастание энергии социальной организации зависит от 1) массовости, т.е. одновременность, однонаправленность многих усилий. Возникает вторичный эффект объединения - психологическое взаимодействие участников «Мы», взаимное сравнение, состязательность, групповой контроль. 2) Уровень эффективности повышается разделением труда по специальностям, т.е. специализации, когда работник добивается наиболее высоких результатов благодаря совершенствованию навыков в выполнении какой-либо одной производственной операции. При этом появляется новый социальный работник. Разделение труда превращается в его дробление, процесс достигает верхнего предела. Преодолевается эта «частичность» работника-виртуоза тем, что его опыт позволяет формализовать выполняемые им и доведенные до автоматизма операции и на этой основе создать технические орудия труда - на них теперь и переносится специализация.

Функции работника – оператора машин упрощаются, привязывая работника к «должности одного движения». (нажатия кнопки на пульте управления сложнейшими машинами и механизмами) Достигнув верхней точки, процесс завершается появлением машин, которые надежнее и дешевле обеспечивают техническое и технологическое единство.

Организационный эффект коренится в принципах объединения индивидуальных и групповых усилий: единство цели, разделение труда, согласование и т.д.

В 20-ом веке научно-технический прогресс неузнаваемо преобразил человеческое общество ролевой деятельности. Массовое (поточное) производство потребовало решение проблем стандартизации производства и потреблений. На историческую арену вышел массовый потребитель, массовое сознание, массовая культура. Отличие массового сознания и западноевропейской культуры в том, что российская ролевая деятельность, в большей степени не уравнивая, а неосознанная сложность и многогранность менталитета российской личности в профессиональной деятельности порождает массовую культуру.

В 70-е годы 20-го века из эпохи индустриального общества совершился переход в постиндустриальное, - которое называют информационным, кибернетическим. Теория модернизация, всемирно распространенная породила рационализм, расчетливость, урбанизацию, индустриализацию.

В 80-е годы появился термин – постмодерн - развитое капиталистическое производство во 2-ой половине 20-го столетия на рубеже 70-80-х годов. Это отход от рационалистических схем, отказ от догмы единого для капиталистических стран развития, признание плюрализма, разнообразия культур, единение с природой. Это полная противоположность структурной функциональности.

В философии, науке, искусстве основным принципом является плюрализм идей, мнений, точек зрения и конкретный гуманизм, рационально-спекулятивное знание. В истолковании природы общества устанавливается мышление (взамен структурно - функциональной модели) Модель анархо-синдикалистской множественности «самоотнесенных» сознаний и общественных организмов.

Под термином естествознание понимается два рода наук: науки феноменологические, исследующие законы повторяющихся явлений и процессов и науки морфологические, изучающие распределение предметов и форм. Естествознание имеет преимущество перед гуманитарными науками. Естественные науки выработали точные методы, получили бесспорные результаты, позволяющие предсказывать факты. Понимание цели и выбор средств в деятельности человека черпается из данных естествознания. Вопросы естествознания основаны на действии ряда законов механики, физики, химии, физиологии, психологии. Движение современной мысли рассматривается с т.з. знания внешнего мира, когда необходимо обратиться при решении всех вопросов занимающих человека. Прогресс в мысли человечества заключается в том, что человек осознал себя как часть внешнего мира. И в этом осознании себя во взаимодействии с природой он перешел от субъективного к объективному, к законам внешнего мира. Научность и самостоятельность методов естествознания не вызывает

сомнения. Что же касается вопросов человеческого сознания суть вопросы не внешнего, а внутреннего мира. Теория представлений и понятий в отдельной личности и личная этика пользуются весьма мало методами естествознания. Теория процессов и теории общественного развития не изучаются естественнонаучными методами. В науках естественнонаучного и гуманитарного толка закон имеет различный смысл.

В науках феноменологических, закон явлений формулирует условия, при которых явления повторяются в определенном порядке. В морфологических науках понимание закона распределений, было бы уяснение генезиса форм. Для человека явление сознания имеют преобладающую важность. Он делит действия на сознательное и бессознательное. Сознательные действия и психические процессы всегда будут иметь для человека совершенно иное значение, чем автоматическая деятельность. На сознательную деятельность оказывает влияние потребности и влечения. Различаются три группы потребностей и влечений, первая группа потребностей вытекает бессознательно из физического и психического как нечто неизбежное и осознается только тогда, когда уже имеется готовый результат деятельности. Это бессознательные или малоосознанные потребности рефлекторной деятельности. Они являются элементом техники приспособления к среде, развивают инстинкты животного мира. Человек называет такие действия привычками, что он делает автоматически, механически не рассуждая, почему он так делает. Группа физиологических и привычных потребностей сближает все классы животного мира. Эти потребности составляют самый прочный, самый натуралистический элемент в жизни общества. Привычки служат исходной клеточкой одновременно социальной и культурной жизни людей. Они отличают один народ от другого, один социальный слой от всех других. Привычка – это установившаяся схема (стереотип) поведения в определенных ситуациях. На привычках основаны манеры. Манеры – внешние формы поведения человека, получающие положительную или отрицательную оценку окружающих. (1.С.95) Согласно мнению австрийского этнолога К.Лоренца (1903-1989) функция манер состоит в умиротворении людей, достижении согласия между ними. Ту же роль играют традиции и обычаи. Глубокое нарушение обычаев ведет к разрушению общества. Умышленное неисполнение хороших манер равнозначно агрессивному поведению.

Вторая группа потребностей и влечений когда личность их получает бессознательно от общественной среды или предков в виде привычек, преданий, обычаев, законов, культурных форм. Эти культурные потребности и влечения сознаются тоже готовыми, в них предполагается некоторый смысл, существовавший при происхождении культурных форм. Эта группа потребностей более сложная, более разнообразная и менее общая. Она проявляется в выборе, по-видимому, произвольном, в разнообразных аффектах привязанности и отвращении. Она не сводима еще к забыванию о

самосохранении, когда заглушаются все прочие потребности и проявления героизма. Эта группа аффективных потребностей играет широкую роль в интимной биографии личности, но весьма ничтожную в истории человечества. Непродолжительность жизни личности мешает им даже тогда, когда они поставлены в очень влиятельное положение, оставить заметный след своих аффектов в жизни общества. Потребности физиологические и привычные привели бы всякую культуру к вечно повторяющимся формам.

Третья группа потребностей, это потребности развития, она создается под влиянием мысли и определяет развитие истории общественных отношений. В числе унаследованных потребностей имеется потребность критики, которая относится к человеческому элементу истории, определяет потребность развития и работу мысли. Сам процесс разработки мысли становится любимой целью, искомая истина обращается в потребность для развития личности. (3.С.103)

Соотнося ролевую социализацию с уровнем развития потребностей личности, мы можем выделить третью группу потребностей, когда ролевая деятельность рассматривается в соответствии с процессом интеграции, взаимодействия на пересечении многих предметных деятельностей, что приводит к расширению интереса и обогащению межпредметными связями, которые возникают в современном мире в профессиональной деятельности на стыке многих интересов. Данный уровень ролевого взаимодействия отличается возможностями диалога, который способствует совершенствованию технологии процесса развития, реализации актуальных потребностей. Отрыв от действительности, не знание своего бессознательного в предметной деятельности приводит отчуждению результатов деятельности, личность остается на уровне возможностей, но не их реализации. Оторванность сознательной деятельности от общественных форм, определяющих содержание структур личности и их профессиональную деятельность приводит к потере собственности не только сознательных структур личности, но и возможности их осуществлять в профессиональной, предметной деятельности, что отрицательно сказывается на процессе удовлетворения потребностей личности, не говоря уже о их развитии. Потребности уровня привычки и аффекта в ролевой социализации приводят к образованию субкультур, ключевым, центрообразующим явлением которых, является, так называемая, ролевая игра. Несмотря на то, что интерес к субкультурам в настоящее время имеется, не разработан аспект уровней ролевых социализаций. Хотя в работах А.В.Мудрика имеется информация о необходимости разработки таких аспектов. (4.С.361) По его словам, в игропрактике ролевого движения скрыты мощные социально-педагогические потенциалы, которые он относит к направлениям: общения, познания, предметно-практической деятельности, духовно-практической деятельности, реализации активности в самореализации личности.

Литература

1. Кравченко, А.И. Культурология: Учебное пособие для вузов. -7-е изд.-М.: Академический Проект; Трикста, 2007.-496с.
2. Кутковская, А.В. Проблема изучения феномена ролевого движения в современной социологии // Наука. Культура. Общество. 2011.-№2,-С.-178-187.
3. Лавров, П.Л. Философия и социология. Избр. произ. В 2-х т. М., Мысль, 1965, Т.2. 1965,- 703с.
4. Мудрик, А.В. Социальная педагогика // Российская педагогическая энциклопедия. В 2-х т.т. М., 1999.Т.2.-С.-361.

*Хлопотов Сергей Николаевич,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Подготовка профессиональных специалистов различных профилей в современных условиях определяет проблему прогноза их эффективной деятельности, обусловленную противоречием между индивидуальностью личности специалиста и возможностями раскрытия её способностей в стандартизированных условиях обучения и трудовой деятельности, наличием личностных трудностей, препятствующих личностно-профессиональному росту.

Разрешение этой проблемы зависит от подготовки специалиста к деятельности, его специальных знаний, личностных качеств, влияющих на эффективность выполнения им функций.

Оперативному и качественному решению этих задач способствует повышения уровня готовности – первичное условие выполнения любой деятельности и рассматривается многими учеными как особое психическое состояние (временная готовность) и как устойчивая характеристика личности (постоянная готовность).

Под готовностью специалиста следует понимать устойчивую характеристику и особое состояние личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение и деятельность.

Сущность готовности состоит в неразрывном единстве побудительного (мотивационного) компонента – потребностей личности, мотивов, целей, эмоциональных и волевых качеств и исполнительского (процессуального) компонента – знаний, умений, навыков, профессиональных способностей и качеств.

В связи с тем, что любая деятельность имеет задачный характер, готовность специалистов к эффективной деятельности достигается в ходе профессиональной, психологической, физической подготовки, практической деятельности, самосовершенствования и является результатом всестороннего развития личности с учетом требований, предъявляемых особенностями деятельности, профессии.

Формирование готовности к профессиональной деятельности осуществляется на этапе получения профессионального образования в вузе, или на этапе профессионального становления после назначения на должность в ходе профессиональной деятельности (на курсах подготовки, переподготовки и повышения квалификации и других формах подготовки).

Что касается этапа профессионального совершенствования, то принято говорить об актуализации готовности и повышении профессионального мастерства.

Актуализация готовности, к какой либо деятельности – это процесс перехода имеющихся знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления этой деятельности, из потенциального состояния в актуальную деятельность на основе целесообразной системы педагогических влияний и условий жизнедеятельности (переход возможности в действительность при определенных условиях). Актуализация готовности может осуществляться на основе закрепления, расширения и углубления знаний, развития профессионального мышления, формирования практических умений, мотивации, эмоционально-волевых качеств и представлений о будущей профессиональной деятельности. Переход от знаний к практике происходит не автоматически, а в ходе профессиональной деятельности, практических действий, ситуаций, решения практических задач. Содержание психологической готовности к профессиональной деятельности раскрывается в научной литературе и представляется в профессиограммах, которые раскрывают систему профессиональных качеств специалиста, профессиональных задач деятельности.

Готовность специалистов к реализации функций профессиональной деятельности отражает определенный уровень профессиональной компетентности и предполагает конкретную модель. В основу разработки модели готовности специалистов необходимо заложить следующие принципы:

- целостность, то есть необходимость системного отражения деятельности в совокупности главных ее составляющих;
- динамичность, то есть отражение процесса формирования готовности специалистов, а также системность и последовательность повышения их мастерства;
- иерархичность, то есть соподчиненность, взаимообусловленность профессионально-значимых характеристик;

- открытость, то есть возможность использования модели для различных целей и ее дальнейшей трансформации и модернизации без существенной перестройки ее структуры.

По мнению исследователей, структуру готовности, как устойчивой характеристики личности составляют следующие элементы:

1. Положительное отношение к профессиональной деятельности, заинтересованность в ее осуществлении, устойчивая мотивация.

2. Адекватные требованиям деятельности, черты характера, способности, эмоционально-волевые качества, устойчивые профессионально-важные особенности внимания, мышления, памяти.

3. Необходимые для выполнения деятельности компетенции (знания, умения и навыки).

Анализ психолого-педагогической литературы даёт возможность выделить в структуре готовности специалистов следующие компоненты: мотивационный, когнитивный (познавательный), операциональный (деятельностный), эмоционально-волевой (личностный).

Данные компоненты готовности можно определить как базовые, присущие каждому специалисту не зависимо от должности. Специфика должности и соответственно конкретных функций будут вносить свои коррективы, и элементы готовности будут уточняться.

Как показывают современные научные исследования, согласно предложенной модели готовности специалистов, коррекция её базовых элементов (мотивационного, когнитивного, операционального и эмоционально-волевого), может быть достигнута в рамках повышения квалификации специалистов. Основная цель повышения квалификации специалистов состоит в том, чтобы установить соответствие между уровнем их готовности к реализации задач в конкретной деятельности и постоянно растущими социальными требованиями к их личности и деятельности.

Таким образом, поставленный вопрос о повышении квалификации специалистов как фактора развития компетенции и коррекции их готовности к конкретной деятельности, требует дальнейшего осмысления.

Литература

1. Александрии Г.Н., Шарипов Ф.В. Проблемы формирования модели личности специалиста. – М., 1999.
2. Артюхов М.В. Управление образовательными учреждениями и их развитие. – М.: Знание, 2004.
3. Вербицкий А.А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение / А.А. Вербицкий. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 75 с.
4. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2005.
5. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, С.Л. Кандыбович. – Минск, 1976.

6. Караваев И.Н. Методология проектирования профессионально-педагогической подготовки преподавателей вузов / И.Н. Караваев. – М.: ВУНЦ СВ ОА ВС РФ, 2009.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Просвещение, 1993.
8. Иванова Е.М. Аналитическая профиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров. – М., 1989.
9. Редько Л.Л. Реформирование образовательных систем как фактор повышения качества образования М., 2001. - 20 с.
10. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие / 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1996.

*Панькина Марина Юрьевна,
студентка Курского государственного
университета*

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНОГО СПРОСА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Важными критериями оценки эффективности экономических процессов является сочетаемость спроса и предложения. Поэтому для того чтобы эффективности внедрять компетентностных подход в образовательную систему необходимо знать каков спрос у работодателей на неё. В этой связи особую актуальность приобретает изучение вопроса оценки потенциального спроса на профессиональные компетенции выпускников ВУЗов в целью оценки их потенциального трудоустройства на рынке труда.

Рыночная экономика России все больше переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе.

В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, Однако профессиональные знания и опыт не единственное требование, соответствию которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Это положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых людей при найме на работу и определении стоимости их труда. С одной стороны, риски работодателей слишком велики, а с другой – важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза.

В процессе набора на работу новых кадров перед работодателем встает ряд вопросов. Например, что входит в понятие потенциала, являющегося гарантом инвестиций при формировании кадрового резерва; чего ждать работодателю от молодых специалистов, только что закончивших вуз; что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? [1, с. 202] Ответы на эти вопросы явились предметом социологического исследования, проведенного сотрудниками лаборатории автоматизированных профориентационных систем ТУСУР в августе-сентябре 2006 года в рамках гранта РГНФ («Информационная система для оценки профессиональных и личностных компетенций», проект № 06–06–12629 В). Целью данного исследования являлось определение перечня компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов [3, с. 128].

В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 15 предприятий. Главным вопросом исследования стал вопрос о том, принимают ли респонденты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза.

Также в ходе исследования работодателям был задан вопрос: каким критериям должен соответствовать выпускник, чтобы его взяли на работу.

Вот что ответили на этот вопрос представители некоторых крупных компаний:

«Абсолют банк»: «Мы ждем активных, целеустремленных, коммуникабельных молодых специалистов, готовых реализовать себя в банковской сфере и развиваться вместе с нашей командой профессионалов».

«Альфа банк»: «От наших сотрудников мы ожидаем: высокую внутреннюю мотивацию, стремление к достижению целей, желание двигаться вперед, умение быть частью команды».

«Вымпелком»: «Мы заинтересованы в студентах как технических, так и гуманитарных вузов, преуспевающих в учебе, с хорошим уровнем владения английским языком и профильным образованием. При отборе кандидатов мы ориентируемся на стремление студентов к освоению профессиональной области, а также на ключевые компетенции, такие как вовлеченность в бизнес, готовность к переменам, стремление к развитию, командная работа, персональная ответственность».

Все полученные ответы сводились к следующему: работодатели хотят видеть в молодых специалистах активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Фактически работодатели назвали основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке.

Существует множество определений термина «компетенция», приведем некоторые из них:

1. *Компетенция* — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях. [4, с. 32]

2. *Компетенция* – это особенности, которые причинно связаны с эффективной работой. Это значит, что существует доказательство, что владение определенными характеристиками предопределяет и ведет к эффективности в работе. [2, с. 153]

3. Определения Уиддетта (Whiddett) и Холлифорда (Hollyforde) «основаны на поведении в пределах организации». Согласно им: «*Компетенция* – это поведение, демонстрируемое человеком в процессе эффективного выполнения задач в пределах данной организации. [6, с. 88]

Большинство руководителей (примерно 75%) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Основные резоны для этого:

- желание использовать молодую энергию, активность и, открытость новому, динамичность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- возможность вливать «молодую кровь», в т.ч. и для активизации старых работников;
- молодые люди имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия, помимо этого, из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели отмечали, что они готовы брать на практику и даже доучивать молодых людей, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др.

Часть респондентов отметили, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией, они уже сейчас готовы принять молодежь с вузовским образованием. Молодых специалистов берут охотно в тех отраслях и по тем специальностям, где чувствуется дефицит опытных специалистов, и где именно знания играют первостепенную роль. Как правило, речь идет об инженерных специальностях (программисты, буровики, геофизики, пищевики, маркетологи, специалисты в области электроники, специалисты по деревообработке, инженеры КИПиА и др.) [5, с. 26].

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый

состав своих предприятий. Большинство опрошенных работодателей указывали следующие причины своих опасений:

- в них нет стабильности и надежности; выпускники, особенно те, которые раньше вообще не работали, быстро меняют свое первое рабочее место, рассматривая его именно как первое и отнюдь не последнее, как место, где можно перебиться первое время, поэтому работодатели и не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто быстро может уйти;
- молодым специалистам не хватает ответственности; у тех, кто не имел раньше опыта, не всегда наблюдается сформированная привычка ходить на работу и выполнять порученные задачи, соблюдать элементарные нормы делового этикета; они ориентированы на себя, а не на дело (свободное время и вообще времяпрепровождение важнее, чем суть дела компании);
- нет умения работать на результат (а это значит, «держат» цель, находить пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость); выпускники не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе, и финансовым) деятельности компании, не видят того, как от порученной им работы зависят другие этапы и звенья работы всего предприятия;
- нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять. У известного советского писателя Ю.Бондарева эта «болезнь роста» и амбициозной неопытности называлось «лейтенантская краснуха». Так и в наше время молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы. Такие неадекватные амбиции формируют в студентах, в том числе и вузы, стремясь таким образом повысить учебную мотивацию студентов.

На основе исследования можно сделать вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе, принимать или не принимать молодого выпускника на работу, являются, помимо специальных знаний, личностные качества потенциального работника. И даже наличие предыдущего опыта, по ответам работодателей, необходимо как некий «социальный опыт работы», как показатель ответственности и надежности. Что касается высшего образования, то работодатели расценивают его как признак, который априори отличает выпускника вуза от тех, кто высшего образования не имеет. Также на рисунке 1 выявлены средние предпочтения респондентов уровня квалификации набираемых кадров.

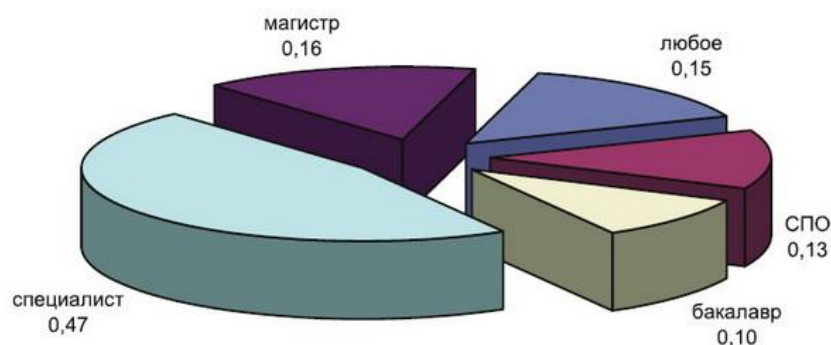


Рис.1. Средние предпочтения работодателей

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, и как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями – с другой. Работодатели, решая вопрос, принять или не принять молодого выпускника на работу, исходят в принципе из наличия у выпускника одного из двух рыночных преимуществ:

- *специальные знания*, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области ИТ, геофизики, микробиологии и др.); специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными;
- *особые личностные качества*, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами). Эти качества могут сделать конкурентоспособными своих носителей, даже если они получили специальность, предложение по которой превышает спрос. [7, с. 340]

Далее в исследовании имел место не менее интересный вопрос о корпоративных компетенциях. И звучал он так: какие компетенции персонала обеспечивают конкурентоспособность предприятия? Ответы работодателей разбились на несколько групп:

- системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений, ориентация на взаимодействие с внутренними и внешними агентами; глубокое понимание «физики процесса» и бизнес-процесса деятельности предприятия и их взаимосвязей; выстраивание перспективы; умение выстроить процесс; аналитическое мышление; умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации;
- высокий профессионализм, профессионализм в своей области, высокая компетентность в своем деле, ориентация на высокое качество, приверженность качеству, ответственность за выполняемую работу;

- восприимчивость к новому, креативность, умение учиться, сообразительность, умение решать большие и сложные задачи за короткие сроки, быть всегда в курсе новинок, идти «в ногу» с прогрессом;
- командность как умение работать на общий результат, умение взять на себя ответственность, умение гибко влиять на подчиненных и ситуацию, умение делегировать полномочия, справедливость, доброжелательность, умение обосновать свои решения;
- стрессоустойчивость, способность работать в любых условиях, готовность к стрессу, быстрое действие, мобильность, энергичность, гибкость;
- умение соответствовать корпоративным нормам, соответствие духу организации, лояльность к работодателю, честность;
- результативность, умение добиваться поставленных целей, умение изыскать возможности для решения задач, адаптивность к условиям внешней среды;
- добросовестное отношение к работе, тщательность в работе, дисциплина труда, дисциплина соблюдения технологии, исполнительность, надежность;
- активная жизненная позиция, позитивное отношение к жизни и к людям, предпринимательский дух, потребность в доминировании.

Выделенные выше рыночные компетенции молодого выпускника и корпоративные компетенции предприятий, успешно действующих на рынке, частично пересекаются. При этом система корпоративных компетенций каждого предприятия уникальна, и эта система определяют, в том числе и то, какие люди придут работать в предприятие, станут ли они «своими». Практически все респонденты отметили, что знание основных компетенций того или иного выпускника, а тем более оценка его на предмет соответствия корпоративным компетенциям предприятия, крайне желательна. В этой связи возникает вопрос, а как сейчас работодатели определяют, кто из выпускников какими компетенциями обладает и чем, в глазах работодателя, один выпускник отличается от другого, если они закончили вуз по одной специальности?

В своих ответах руководители отметили следующие методы, используемые при оценке молодых выпускников (методы представлены ниже по частоте их использования):

- по собеседованию. Собеседование непосредственного руководителя и менеджера по персоналу. В этом случае проверяются знания, наличие какого-либо опыта, мотивация, самостоятельность, готовность быстро осваивать новые знания. По личным характеристикам молодые специалисты проверяются на наличие готовности развиваться, как они реагируют на критику, как реагируют в нестандартной ситуации, азартны ли, ориентированы ли на развитие; из общения выявляются более

- энергичные и инициативные; также влияют личное впечатление, грамотная речь, быстрая реакция, внешний вид;
- проведение психологического тестирования. В собеседовании и в тестировании выявляется жизненная позиция. У претендентов с высоким менеджерским потенциалом больше шансов занять вакантную должность; через тестирование оцениваются локус контроля, лидерские амбиции, креативность, победы, умение решать нестандартные ситуации;
 - по оценкам аттестата. В этом случае уделяется внимание успеваемости в вузе. Не смотря на это, отличники часто пугают: многие из них учатся для галочки, но зато они умеют писать и представлять отчеты;
 - через рекомендателей, через послужной список;
 - через резюме («способность самостоятельно работать: цель/декомпозиция/детали»);
 - испытательный срок.

Таким образом, для оценки молодых выпускников при приеме на работу используется целый арсенал методов, требующих времени и даже некоторого искусства в их использовании. Здесь преимущество за теми работодателями, которые интуитивно достаточно точно могут разбираться в людях. Но многолетняя практика подбора персонала, однако, показывает, что искусных интервьюеров среди работодателей совсем не много, и что процент ошибок, сделанных на основе только личного собеседования, весьма высок.

Итак, на основе проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

1. В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране работодатели признают, что формировать резерв кадров необходимо уже сейчас. Молодежь привлекает работодателей своей активностью и открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда.

2. Однако работодателей смущает в молодых выпускниках неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на дело; отсутствие социального опыта работы; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.

3. Конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают либо специальные знания, рыночный спрос на которые высок, и которые не могут быть компенсированы личностными качествами, либо особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике сверх знаний, полученных в вузе.

4. Рыночные компетенции, которые сделают молодых выпускников привлекательными в глазах работодателей: «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «здоровье».

5. Наиболее общие корпоративные компетенции, соответствие которым сделают выпускника «своим» в рыночном предприятии: «Системность мышления», «Высокий профессионализм», «Восприимчивость к новому», «Командность», «Стрессоустойчивость», «Умение соответствовать корпоративным нормам», «Результативность», «Добросовестное отношение к работе», «Активная жизненная позиция».

Результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда зависит во многом от сформированности у молодых выпускников компетенций, востребованных на рынке труда. Для формирования и развития таких компетенций существенно значимыми являются три ключевых периода:

до вуза: на этапе выбора профессии и образования (выбор специальности, спрос на которую превышает предложение);

во время учебы в вузе: формирование и развитие таких личностных компетенций, спрос на которые превышает предложение (через дополнительные курсы, общественную работу, трудовой опыт и др.);

после вуза: создание таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям – точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень компетенций, характеризующих личностный потенциал работника и степень его конкурентного преимущества при наличии одинакового багажа знаний.

Подводя итог сказанному, хотелось бы отметить, что в условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране компании все же понимают, что за молодыми будущее. И работодателям приходится искать у выпускников такие сложно определяемые качества как «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие», «желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «отношение к здоровью». Поскольку непосредственного опыта у выпускников мало или совсем нет, то ситуация заставляет действовать работодателя по одному из двух сценариев. Либо отказываться от молодых специалистов вообще, либо оплачивать услуги профессионалов по оценке персонала (нанимать своего менеджера или прибегать к помощи внешних консультантов). Частично проблемы оценки кандидатов решают компьютерные диагностические системы, но оценить кандидатов по компетенциям, необходимым конкретно для той или иной компании, такие системы пока не могут.

Литература

1. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2003. – 560 с.

2. Бояцис Ричард, Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. – John Wiley & Sons., 2008, 352 с.
3. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера / Пер. с англ. – М.: Вече, Персей, АСТ, 2012. – 2-е изд. – 480 с.
4. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе, 2005. – 280 с.
5. Рыкун, А.Ю., Южанинов, К.М., Матулис, В.В., Мухин, Л.Н. Региональная система высшего образования и рынок труда. – Томск: Издательство Томского университета, 2005. – 63 с.
6. Стив Уиддетт (Whiddett, Steve) и Сара Холлифорд (Hollyforde, Sarah (2003) Практическое руководство по компетенции: как улучшить индивидуальную работу и работу организации в целом. – Hippo Publishing Ltd., 2008. –
7. Элвессон М.. Организационная культура / пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

*Новосельский Святослав Олегович,
к.э.н., доцент ЧОУ ВПО «Курский
институт менеджмента, экономики и
бизнеса»;*

*Разумова Анастасия Сергеевна,
студентка Курского государственного
университета*

ПРОГНОЗЫ И ТЕНДЕНЦИИ АДАПТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В рамках эффективного обеспечения рынка труда профессиональными кадрами особое значение приобретает изучение прогнозов и тенденции адаптации профессиональных компетенций студентов и выпускников ВУЗов. Практической оценкой адаптации профессиональных компетенций выпускников и студентов ВУЗов является их трудоустройство на рынке труда после окончания высшего учебного заведения.

Особое значение данная проблема приобретает в свете того, что, по официальным данным, молодёжь составляет примерно 35% от общего числа безработных, которые зарегистрированы в центрах занятости населения. Кроме того, следует заметить, что данная статистика не учитывает скрытой безработицы.

По данным выборочного исследования выпускников, проведённого Росстатом, приблизительно 80% выпускников трудоустраиваются в первый год после обучения. При этом треть окончивших вузы не смогли устроиться на работу по специальности.

Исходя из этого возникает новое требование к системе высшего и среднего профессионального образования: она должна обладать способностью

не только оперативно удовлетворять изменяющиеся запросы экономики в специалистах нужного профиля, но и предоставлять возможность студентам и специалистам при необходимости пополнять и расширять свои профессиональные знания.

В целях работы условно разделили основные направления подготовки специалистов на следующие группы:

- 1) Профилирующие инженерно-технические специальности;
- 2) Профилирующие гуманитарно-педагогические специальности;
- 3) Профилирующие зооаграрные специальности;
- 4) Профилирующие экономические специальности;
- 5) Профилирующие юридические специальности (таблицы 1, 2).

Таблица 1. Число студентов очного отделения по группам

Годы	Технари	Гуманитарии	Зооаграрии	Экономисты	Юристы	Всего
2003	3680	4087	3198	2867	1095	14927
2004	3822	3821	3076	3159	1174	15052
2005	3650	3599	2853	3485	1283	14870
2006	3573	3843	2911	3676	1195	15198
2007	3612	3769	2846	3391	1108	14726
2008	3646	3659	2783	3438	1056	14582
2009	3598	3412	2485	3647	1279	14421
2010	3603	3571	2538	3581	1266	14559
2011	3578	3497	2473	3844	1396	14788
2012	3425	3352	2212	3962	1536	14487

Таблица 2. Число выпускников по группам

Годы	Технич.	Гуманитарии	Зооаграрии	Экономисты	Юристы	Всего
2003	811	736	657	516	208	2928
2004	732	688	721	569	276	2986
2005	812	749	814	627	231	3233
2006	745	692	524	662	215	2838
2007	722	678	512	671	198	2781
2008	715	659	501	619	237	2731
2009	727	614	447	656	240	2684
2010	761	643	457	645	268	2774
2011	821	629	445	692	251	2838
2012	805	647	458	713	283	2906

При сопоставлении данных таблиц прослеживается закономерность снижения числа студентов очной формы обучения на фоне увеличения общего количества студентов в Курской области (приблизительно 53 тыс. в 2011 г.). Это может свидетельствовать о повышении популярности заочной

формы обучения, что в свою очередь может стать причиной низкого уровня подготовки кадров, выпущенных на рынок.

Для отражения изменений в структуре выпуска и трудоустройства мы рассчитали показатели динамики по группе инженерно-технических специальностей (таблица 3).

Таблица 3. Динамика трудоустройства инженерно-технических специальностей

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество выпускников	811	732	812	745	722	715	727	761	821	805
Темп роста базисный, %	112	101	112	103	99	98	100	105	113	111
Темп роста цепной, %	112	90	110	91	96	99	101	104	107	98
Темп прироста базисный, %	12	1,24	12,31	3,04	-0,14	-1,11	0,55	5,26	13,55	11,34
Темп прироста цепной, %	12,1	-9,74	10,93	-8,25	-3,09	-0,97	1,68	4,68	7,88	-1,95
Число трудоустроившихся по специальности	397	480	445	484	465	454	426	478	512	572
Процент трудоустроившихся по специальности, %	63,9	69,7	71,1	71	79,5	79,4	70,1	80,2	83,1	81,9

В данном случае рассмотрение абсолютных величин не может достаточно точно отразить сложившуюся ситуацию, поскольку с каждым годом меняется число выпускников по данному направлению, а соответственно и количество трудоустроившихся по специальности. Для более точной оценки мы воспользовались полученными показателями динамики. Они позволили выявить, что в данной группе происходит рост доли трудоустроившихся на работу по специальности, а также рост количества выпускников по данным направлениям. В некоторой степени эта тенденция объясняется политикой модернизации российского производства.

Рассмотрим динамические показатели по группе профилирующих гуманитарно-педагогических специальностей (таблица 4).

Таблица 4. Динамика трудоустройства гуманитарных специальностей

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество выпускников	736	688	749	692	678	659	614	643	629	647
Темп роста базисный, %	87,1	81,4	88,6	81,8	80,2	77,9	72,6	76	74,4	76,5
Темп роста цепной, %	87,1	93,4	108	92,3	97,9	97,2	93,1	104	97,8	102
Темп прироста базисный, %	-12,9	-18,5	-11,3	-18,1	-19,7	-22	-27,3	-23,9	-25,5	-23,4
Темп прироста цепной, %	-12,9	-6,5	8,8	-7,6	-2	-2,8	-6,8	4,7	-2,1	2,8
Число трудоустроившихся по специальности	478	427	396	484	402	370	342	303	343	353
Процент трудоустроившихся по специальности, %	65	69	67	71	70	69	64	65	73	72

В данной ситуации наблюдается несколько иная картина: общее число выпускников снижается, также снижается доля трудоустроившихся в первый год после окончания вуза, однако возрастает процент устроившихся на работу по специальности. Это можно объяснить тем, что на общем уровне снижения востребованности гуманитарных профессий, растёт спрос на педагогические специальности, политика поддержки которых с недавних пор реализуется на территории России.

Далее рассмотрим показатели динамики группы профилирующих зооагрономических специальностей (таблица 5).

В данном случае наблюдается ситуация, схожая с предыдущей: рост процента трудоустроившихся по специальности на фоне снижения общего количества выпускников. С одной стороны, это можно объяснить активной политикой поддержки сельского хозяйства в России, с другой – в аграрном комплексе последних двадцати лет имеет место серьёзная проблема нехватки рабочих рук. Причиной этому стал низкий уровень жизни в сельской местности и как следствие высокий уровень урбанизации.

Таблица 5. Динамика трудоустройства зооагрономических специальностей

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество выпускников	675	721	814	524	512	501	447	457	445	458
Темп роста базисный, %	93,23	99,59	112,43	72,38	70,72	69,20	61,74	63,12	61,46	63,26
Темп роста цепной, %	93,23	106,8	112,90	64,37	97,71	97,85	89,22	102,2	97,37	102,9
Темп прироста базисный, %	-6,77	-0,41	12,43	-27,62	-29,2	-30,8	-38,2	-36,88	-38,5	-36,74
Темп прироста цепной, %	-6,77	6,81	12,90	-35,63	-2,29	-2,15	-10,7	2,24	-2,63	2,92
Число трудоустроившихся по специальности	389	360	379	448	267	303	196	189	231	279
Процент трудоустроившихся по специальности, %	64,0	65,0	59,0	68,0	63,0	68,0	52,0	55,0	61,0	69,0

Следующая группа расчета показателей динамики - профилирующие экономические специальности (таблица 6).

Таблица 6. Динамика трудоустройства экономических специальностей

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество выпускников	516	569	627	662	671	619	656	645	692	713
Темп роста базисный, %	96,45	106,3	117,2	123,7	125,4	115,7	122,6	120,5	129,3	133,2
Темп роста цепной, %	96,45	110,2	110,1	105,5	101,3	92,25	105,9	98,32	107,2	103,0
Темп прироста базисный, %	-3,55	6,36	17,2	23,74	25,42	15,7	22,62	20,56	29,35	33,27
Темп прироста цепной, %	-3,55	10,27	10,19	5,58	1,36	-7,75	5,98	-1,68	7,29	3,03
Число трудоустроившихся по специальности	397	480	445	484	465	454	426	478	512	572

Процент трудоустроившихся по специальности, %	63,9	69,7	71,1	71	79,5	79,4	70,1	80,2	83,1	81,9
---	------	------	------	----	------	------	------	------	------	------

Проанализировав таблицу 6, можно сказать, что количество выпускников по экономическим специальностям с каждым годом увеличивается. Причем число экономистов в 2012 году по сравнению с 2002 годом увеличилось на 33%. Специалисты понимают, что переизбыток выпускников по специальности снижает их шансы на успешное трудоустройство. Но, не смотря на это, конкурс в ВУЗах на эти специальности достигает десяти человек на место. Причиной этому стал переизбыток экономистов на современном рынке труда. Спрос породил слишком большое предложение, поэтому работодатели выбирают не вчерашних выпускников, а специалистов с опытом

Последней рассматриваемой группой стали юристы. По данным выпуска и трудоустройства также были рассчитаны показатели динамики (таблица 7).

Таблица 7. Динамика трудоустройства юридических специальностей

Годы	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество выпускников	811	732	812	745	722	715	727	761	821	805
Абсолютный прирост базисный, %	88	9	89	22	-1	-8	4	38	98	82
Абсолютный прирост цепной, %	88	-79	80	-67	-23	-7	12	34	60	-16
Темп роста базисный, %	112	101	112	103	99,9	98,9	100	105	113	111
Число трудоустроившихся по специальности	397	480	445	484	465	454	426	478	512	572
Процент трудоустроившихся по специальности, %	63,9	69,7	71,1	71	79,5	79,4	70,1	80,2	83,1	81,9

Анализ полученных данных позволяет заметить схожесть данной ситуации с ситуацией на рынке труда экономистов. Действительно, в настоящее время на рынке труда наблюдается превышение предложения труда экономистов над спросом. Обобщив все полученные данные можно отметить, что на современном российском рынке труда возникает тенденция повышения спроса на специалистов технической направленности с

одновременным снижением спроса на экономические и юридические специальности.

Основываясь на анализе, можно утверждать, что на данном этапе развития экономики России особая потребность имеется в квалифицированных кадрах технических направлений. Эта тенденция также объясняется влиянием множества факторов, и в первую очередь развитием технологической базы страны и перенасыщением рынка труда специалистами других направлений.

На основе проведенного исследования можно дать следующие рекомендации по повышению эффективности деятельности вузов и трудоустройства выпускников в Курской области:

1) проведение политики привлечения абитуриентов к поступлению на специальности технического профиля (профориентационная подготовка в школах, выделение дополнительных бюджетных мест в вузах);

2) создание в вузах эффективной системы мониторинга трудоустройства выпускников. Данная система позволит вузам своевременно реагировать на запросы рынка труда и ориентироваться на выпуск специальностей, востребованных на рынке. Кроме того, данная система может служить одним из индикаторов развития тех или иных секторов экономики;

3) внедрение системы активного сотрудничества учебных заведений с предприятиями и организациями.

Литература

1. Официальный сайт КГУ. – [электронный ресурс]. – режим доступа. - <http://www.kursksu.ru/>
2. Официальный сайт ЮЗГУ. – [электронный ресурс]. – режим доступа. - <http://www.swsu.ru/>
3. Официальный сайт КГСХА им.проф. И.И.Иванова. – [электронный ресурс]. – режим доступа. - <http://www.kgsha.ru/>

*Жукова Татьяна Петровна,
ведущий инспектор
ОКУ «ЦЗН Рыльского района»*

ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ УСИЛИЯМИ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНАХ

Проблема выбора профессии является одной из главных в жизни человека. Но особенно актуальна она для учащихся старших классов школ, впервые стоящих перед необходимостью выбора профессии. Работа с

молодежью на пороге вступления в самостоятельную жизнь необходима и важна, ведь всем известно, что годы юности — годы выбора. За кратким словом «выбор» стоит долгое обдумывание своего жизненного пути. По причине недостаточной информации о ситуации на рынке труда, отсутствия практического опыта в профессиональной деятельности и ориентации семьи на «модные» профессии, молодые люди избирают профессии, не соответствующие их интересам, склонностям, способностям, а главное — потребностям рынка труда. От обоснованного выбора профессии, качественного уровня образования, конструктивного поведения на рынке труда зависит успешность профессионального пути, а в конечном итоге — удовлетворенность человека своей жизнью. Поэтому понятна неоспоримая роль ранней профориентации, которая в буквальном смысле должна начинаться со школьной скамьи и сопровождать всю трудовую биографию человека.

Основная предназначенность профессиональной ориентации населения, проводимая службой занятости населения, заключается в предоставлении населению информации о состоянии рынка труда, содержании и перспективах развития рынка труда, содержании и перспективах развития рынка профессий, потребностях в квалифицированных кадрах, а также в оказании консультативной помощи и необходимого содействия обратившимся в центры занятости в выборе профессии, профиля профессионального обучения.

Одна из основных задач службы занятости — профориентация школьников, испытывающих трудности выбора профессии, вида обучения, учебного заведения.

Специалисты центра занятости проводят в школах классные часы «Выбор профессии за мной», круглые столы «Твой выбор сегодня», уроки мужества «Есть такая профессия — Родину защищать», в целях профессиональной ориентации на военные профессии, Ярмарки учебных мест, где ребята знакомятся с учебными заведениями города Рыльска и Курской области, информационными материалами и правилами приема в профессиональные учебные заведения, Ярмарки вакансий «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», Уроки занятости, в ходе которых консультируют старшеклассников, проводят анкетирование на изучение профессиональных намерений, способностей.

С начала года более 60 несовершеннолетних граждан получили государственную услугу по профориентации. В Ярмарке вакансий «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» приняло участие 15 школьников МБОУ «Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа». Кроме того, учащиеся 9-11 классов при содействии центра занятости получают первые профессиональные навыки на временных работах в свободное от учебы

время. Так за январь-апрель 2013 года было трудоустроено более 60 школьников.

Традиционно в течение года мобильным центром занятости населения ОКУ «ЦЗН Рыльского района» оказывается государственная услуга по профессиональной ориентации учащихся, проживающих в сельской местности. Консультации включают в себя: информацию об услугах службы занятости, о профессиях, востребованных на сегодняшний день и в перспективе, информацию о состоянии рынка труда района, о востребованности различных специальностей (профессий) на рынке труда Рыльского района и города Рыльска; диагностику профессиональных предпочтений; ответы на вопросы, интересовавшие выпускников школ, получают информационные буклеты службы занятости.

До конца текущего года специалистами ОКУ «ЦЗН Рыльского района» планируется проведение выездных профориентационных консультаций во всех школах района.

Ежегодно перед проведением дней профориентации в школах района проводится анкетирование выпускников 9–11 классов. Этот год не стал исключением. Результаты проведенного анкетирования, целью которого являлось получение информации о планах в выборе профессии учеников 9 и 11 классов общеобразовательных школ города и Рыльского района, привели к следующим выводам:

1. Выпускники после окончания школы ориентированы на продолжение образования, отдавая предпочтение высшим учебным заведениям;

2. Наиболее популярные профессии у выпускников 9 и 11 классов: врач, юрист, программист, инженер, менеджер, экономист, технолог, военнослужащий;

3. При выборе профессии учащиеся в первую очередь руководствуются иррациональными стремлениями – это желание реализовать свою мечту, как считает половина опрошенных.

Это еще раз подтверждает необходимость плановой профориентационной работы с более раннего возраста, чтобы к моменту окончания школы выпускник был способен сделать сознательный, целенаправленный выбор профессии, что позволит избежать экономических, производственных, финансовых потерь и даст возможность человеку построить свою судьбу без трагических переломов и деформаций.

Для управления профориентационной деятельностью учебных заведений должна быть разработана единая стратегия управления на уровне города или области, с учётом современных тенденция развития рынка труда. Возникает необходимость системы непрерывного процесса профориентации. Объединение в единую систему школы, профессиональных учебных заведений, службы занятости, социальных партнёров позволит говорить об эффективном использовании имеющихся ресурсов общества.

Таким образом, управление должно, с одной стороны, обеспечить функционирование каждой составляющей профориентационной системы, с другой стороны, обеспечить согласованность действий всех систем и их связь с внешними партнёрами.

Литература

1. Журнал «Служба занятости» №3 / Под ред. В. Котоврасова. М.: ИД «Панорама», 2011.
2. Журнал «Служба занятости» №8 / Под ред. В. Котоврасова. М.: ИД «Панорама», 2011.
3. И. В. Кузнецова, С. В. Филина. Эффективное поведение на рынке труда: Учебно-методическое пособие для выпускников профессиональных учебных заведений / Под ред. И. А. Волошиной. Ярославль: центр «Ресурс», 2001.
4. И. В. Усольцева, Н. А. Московцев. Пособие по выбору профессии (Как понять себя и не ошибиться в выборе профессии). М.: Изд-во СГУ, 2008.

*Медведева Евгения Анатольевна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ

В последние годы в России возросло внимание не только общественности к проблемам молодежи, но и русской православной церкви, были проведены мероприятия по оказанию практической помощи в социализации. Однако пока не создано условий для осуществления долговременной эффективной молодежной политики, а влияние государства на ситуацию не носит системного характера, да и молодые люди не оказывают должного внимания церкви. Нынешнее положение большей части молодых россиян вызывает серьезную тревогу. Продолжающееся социальное расслоение в молодежной среде, трудности с трудоустройством и получением достойной и хорошо оплачиваемой работы, утеря равных шансов на получение образовательных, медицинских, социально-бытовых и других социальных услуг, возрастающее различие взглядов среди молодежи по мировоззренческим, политическим и культурным вопросам, рост преступности, распространение наркомании ведут к духовному и экономическому обнищанию части подрастающего поколения, его нравственной и физической деградации. Такая ситуация требует формирования и реализации эффективной молодежной политики, направленной на решение проблем молодежи, обеспечение активного участия молодых граждан в социально-экономическом развитии России [1, С. 241].

Муниципальная молодежная политика - совокупность целей и мер по их реализации, принимаемых органами местного самоуправления для создания и обеспечения условий и гарантий для самореализации молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Эта политика осуществляется на основе нормативных правовых актов представительных органов местного самоуправления и в русле государственной молодежной политики, придавая ей логическую стройность, системный и целостный характер и делая демократичными механизмы ее реализации. Молодежная политика разрабатывается и реализуется в отношении лиц в возрасте от 14 до 30 лет, общая численность которых в России превышает 30 миллионов человек. Правовые основы государственной молодежной политики определены Постановлением Верховного Совета РФ «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» в 1993 году. С тех пор ее главные направления не корректировались (даже после принятия Конституции РФ). В условиях возникшей правовой неопределенности субъекты РФ взяли на себя инициативу по развитию законодательного обеспечения в этой сфере, и в 1996 - 1997 годах законы о молодежной политике были приняты почти в 40 регионах.

Основные цели государственной молодежной политики:

- социальное становление, культурное, духовное и физическое развитие молодежи;
- реализация выдвигаемых молодежью общественно полезных инициатив, программ и проектов;
- наиболее полное участие молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни;
- расширение возможностей молодого человека в выборе жизненного пути, достижении личного успеха [5, С.122].

Для достижения поставленных целей необходимо взаимодействие органов государственной власти РФ, власти субъектов РФ и местного самоуправления. Только объединив усилия всех, кто участвует в разработке и реализации молодежной политики, можно успешно решить многочисленные и подчас очень сложные проблемы, которые проявляются как на муниципальном, так и на региональном и общероссийском уровне. Субъектами государственной молодежной политики в РФ являются органы государственной власти, местного самоуправления, работодатели, общественные объединения, другие юридические и физические лица, осуществляющие деятельность по созданию необходимых условий для жизни молодежи, ее образования, воспитания и развития [3, С. 14].

Кроме того, в рамках реализации приоритетных национальных проектов государство оказывает поддержку инициативной, способной, талантливой молодежи. Выявить таких лидеров позволяют открытые и прозрачные конкурсные процедуры, проводимые в муниципальных образованиях, с участием гражданских институтов. Ежегодно 2,5 тысячам

молодых людей - победителям всероссийских олимпиад и конкурсов будут выделяться именные гранты по 60 тысяч рублей.

Приоритетный национальный проект предусматривает оказание бюджетной поддержки в приобретении жилья молодым семьям и сельским специалистам, нуждающимся в жилье или улучшении жилищных условий. Им будут предоставляться бюджетные субсидии. Государство может оплатить часть покупки (строительства) или погасить первый взнос при получении ипотечного кредита.

Предоставление субсидий молодым семьям на приобретение жилья или оплату первоначального взноса при получении ипотечного кредита на приобретение или строительство индивидуального жилья финансируется в размере 10% от средней стоимости стандартного жилья за счет федерального бюджета, не менее 25% за счет средств региональных или местных бюджетов для молодых семей, не имеющих детей, и не менее 30% за счет средств региональных или местных бюджетов для молодых семей, имеющих одного и более ребенка, в рамках подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей». Дополнительно субъекты, организующие подпрограммы, предоставляют участникам подпрограммы субсидию в размере не менее 5% средней стоимости жилья при рождении (усыновлении) одного ребенка на цели погашения части кредита (займа) или компенсацию затраченных собственных средств на приобретение жилья или строительство индивидуального жилья [6, С. 28].

Реализация основных направлений муниципальной молодежной политики должна укреплять ее целостность. Основные направления, программы и проекты молодежной политики целесообразно реализовать в едином пакете федеральных, региональных и местных программ социально-экономического развития соответствующей территории. Молодежная политика на муниципальном уровне, тесно связанная с государственной политикой, предполагает учет самых острых проблем молодежи конкретного муниципального образования в сфере здоровья и досуга, занятости и образования, бытовых проблем. На муниципальном уровне должна быть сформирована целостная система социальной поддержки молодежи, ее обучения и трудоустройства, которая способствует развитию молодежного и детско-юношеского движения и создает возможности регулирования миграции, обеспечения защиты прав и реализации интересов молодежи, поддержки молодых семей [2, С. 35].

Реализация молодежной политики на муниципальном уровне сопряжена с рядом проблем.

1. Сохраняются ведомственная разобщенность и недостаточная координация в управлении молодежной политикой. Например, отделы по молодежной политике при многих муниципальных образованиях находятся в подчинении заместителей глав администраций по социальным вопросам, которые, как показывает практика, в большинстве случаев не относят проблемы молодежи к числу первоочередных.

2. Объекты социальной инфраструктуры для молодежи (например, оздоровительные лагеря) находятся в разноведомственной подчиненности, что не способствует координации действий.

3. Объем финансирования мероприятий в сфере молодежной политики не позволяет решать даже самые острые вопросы. В этих условиях важнейшей задачей муниципальных комитетов и отделов по делам молодежи является поиск источников финансирования. Зачастую привлеченные средства на молодежную политику в 1,5 - 2 раза превышают бюджетное финансирование. Они складываются из различных фондов, федерального и регионального финансирования, средств соисполнителей по программам, в том числе балансодержателей немunicipальных объектов социальной инфраструктуры. Практика реализации молодежной политики показывает, что наиболее перспективным является программно-целевой подход. Он предполагает развитие на муниципальном уровне системы ежегодных государственных и муниципальных социальных заказов в сфере молодежной политики, которые распределяются на открытой конкурсной основе по итогам юридической, финансовой и социальной экспертизы. Получение социального заказа предполагает, что представленные на конкурс проекты и программы имеют необходимое ресурсное обеспечение. В частности, экономические ресурсы предусматривают следующее: возможность федерального финансирования или получения гранта; самофинансирование за счет разработки и осуществления самокупаемых проектов, прежде всего на рынке информационных услуг; поиск спонсоров, заинтересованных в конечном результате [4, С. 101].

В определении организационной структуры реализации молодежной политики существует явная неопределенность. 30 апреля 1998 года Указом Президента Российской Федерации № 483 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» был упразднен Государственный комитет РФ по делам молодежи. Функции упраздненного комитета были переданы Министерству труда и социального развития Российской Федерации. Позже был вновь создан самостоятельный федеральный орган - Государственный комитет РФ по делам молодежи, который, в свою очередь, Указом Президента РФ от 25 мая 1999 года № 651 был преобразован в Государственный комитет Российской Федерации по молодежной политике. Через год Указом Президента РФ от 17 мая 2000 года № 867 Государственный комитет по молодежной политике вновь упразднен. Его функции по межотраслевой координации и регулированию молодежной политики осуществляет в настоящее время Департамент по молодежной политике Министерства образования и науки Российской Федерации [3, С. 17].

Актуальнейшие проблемы в сфере молодежной политики, конечно же, требуют наличия самостоятельного федерального органа исполнительной власти с необходимым статусом и достаточными полномочиями. В связи с упразднением Государственного комитета Российской Федерации по молодежной политике в субъектах Российской Федерации наметилась

тенденция к упразднению вышеназванных органов исполнительной власти, что, по существу, разрушает складывающуюся систему работы с молодежью на местах. В структуре муниципальных органов исполнительной власти созданы и функционируют отделы или департаменты по делам молодежи, которые нуждаются как в координации своей деятельности, так и в методической, кадровой и организационной поддержке со стороны органов государственной власти.

На муниципальные структурные подразделения по делам молодежи возлагаются следующие задачи:

- проведение единой молодежной политики в муниципальном образовании;
- создание социально-экономических и правовых условий и гарантий для самореализации и становления молодого человека;
- обеспечение соблюдения на территории муниципального образования прав и интересов молодежи;
- привлечение молодежи к решению социальных, экономических и общественных задач на местном уровне;
- духовное, патриотическое и интеллектуальное развитие молодежи;
- поддержка и реализация научно значимых инициатив в области социальной защиты молодежи и развития досуговой сферы;
- организация научных исследований по анализу положения дел и прогнозированию молодежной среды;
- осуществление межмуниципального, межрегионального и международного сотрудничества молодежных организаций;
- координация деятельности муниципальных учреждений, занимающихся решением молодежных проблем [5, С. 126].

В настоящее время государственная молодежная политика должна быть тесно взаимосвязана с церковными молодежными организациями.

Так принятый 1 октября 1990 года Закон «О свободе совести и религиозных организациях» открыл благоприятные возможности для создания новых церковных организаций, в том числе и молодежных. Важнейшими задачами, которые решали эти организации, были: религиозное просвещение детей и молодежи в воскресных школах, благотворное влияние на духовно-нравственное состояние подрастающего поколения, попечение о воспитании приходящих в Церковь ее новых молодых членов, противостоянию инославному прозелитизму и разрушительной деятельности сект. В декабре 1990 года Священный Синод вынес решение о создании единой молодежной организации Русской Православной Церкви. Как следствие этого решения, 25 января 1991 года, в день памяти святой мученицы Татианы, на Съезде православной молодежи, проходившем в Московском Государственном Университете, было создано Всецерковное Православное Молодежное Движение Московского Патриархата (ВПМД). В

него вошли представители православных братств, молодежных организаций при приходах, скаутских групп [8].

Необходимость и важность церковной работы с молодежью имеют своим обоснованием учение Священного Писания о многообразии форм и методов апостольского служения Церкви, которая обращается с проповедью Евангелия ко всем людям без исключения. Церковь в своем миссионерском и пастырском служении должна всегда искать и находить те формы проповеди, которые были бы актуальны и понятны для людей разных возрастов, национальностей и профессий. Сегодня перед Русской Православной Церковью с особенной остротой стоит вопрос о воцерковлении молодежи, духовно-нравственное состояние которой имеет определяющее значение для будущего нашей Церкви и общества.

Церковная молодежная работа включает в себя как организацию молодых членов приходских общин, так и миссию среди городской и сельской молодежи, студентов, школьников, членов общественных молодежных объединений [8].

Координация церковной молодежной работы осуществляется в рамках следующей структуры.

Общecerковный уровень.

На общecerковном уровне работу с молодежью возглавляет Синодальный отдел по делам молодежи Московского Патриархата. Синодальный отдел является координационным органом по отношению к аналогичным учреждениям, действующим в Самоуправляемых Церквах, Экзархатах, Митрополичьих округах и епархиях, и как таковой имеет право обращаться в пределах своей компетенции к епархиальным архиереям и руководителям других канонических подразделений, направлять им свои нормативные документы и запрашивать соответствующую информацию.

В задачи Синодального отдела входят:

1. координация и развитие системной общecerковной молодежной работы;
2. разработка, координация и реализация крупных общecerковных и международных молодежных программ и проектов;
3. координация и развитие системы образования и повышения квалификации для священнослужителей, мирян, специалистов в области церковной работы с молодежью, совместно с Учебным комитетом, Синодальным отделом религиозного образования и катехизации, церковными и светскими учебными заведениями и учреждениями (в т.ч. разработка и введение в учебный план православных учебных заведений курса по организации молодежной работы);
4. координация и развитие системы краткосрочной подготовки штатных ответственных за молодежную работу и православных молодежных лидеров на приходах, в благочиниях и епархиях;

5. методическое обеспечение церковной молодежной работы, подготовка и распространение методических материалов по всем направлениям молодежной работы;

6. содействие в деятельности православных молодежных объединений;

7. подготовка проектов имеющих отношение к молодежной работе соглашений с государственными органами власти и соответствующих типовых соглашений для использования в епархиях;

8. методическое обеспечение во взаимодействии с Синодальным отделом религиозного образования и катехизации преемственности в работе церковно-приходских воскресных школ для детей и молодежных приходских объединений;

9. в координации с Отделом внешних церковных связей и Управлением Московской Патриархии по зарубежным учреждениям — обмен опытом с зарубежными молодежными организациями;

10. в координации с Издательским советом и Синодальным информационным отделом - освещение молодежной работы Церкви через издательскую и информационную деятельность;

11. организация и проведение молодежных съездов, форумов, лагерей и сборов;

12. организация и координация участия православной молодежи в церковных, общественных и государственных праздниках и мероприятиях, связанных с памятливыми датами;

13. проведение общецерковных целевых денежных сборов;

14. в координации с Синодальным отделом по взаимоотношениям Церкви и общества - взаимодействие с государственными и общественными структурами в деле совершенствования законодательства, подзаконных актов и практики, касающихся жизни молодежи, а также участия Церкви в молодежной работе [9].

Епархиальный уровень.

Общее руководство епархиальными подразделениями, действующими в области работы с молодежью, осуществляют правящие архиереи. Для организации молодежной работы в епархии действует епархиальный отдел по делам молодежи, который в своей работе руководствуется общецерковными нормативными документами, указаниями правящего архиерея, рекомендациями Синодального отдела по делам молодежи. Зарплаты сотрудников, организационные расходы, программы и мероприятия епархиального отдела по делам молодежи оплачиваются из бюджета епархии и привлеченных средств.

В задачи епархиальных отделов по делам молодежи входят:

1. координация всей церковной молодежной работы в епархии, координация деятельности штатных ответственных по работе с молодежью в благочиниях и на приходах, а также православных молодежных объединений;

2. разработка и реализация годовых планов молодежной работы в епархии;
3. разработка и реализация общепархиальных молодежных программ и проектов, привлечение молодежи к их осуществлению;
4. осуществление следующих приоритетных форм и направлений молодежной работы:
 - занятия для молодежи по изучению Священного Писания, вероучения Церкви, литургической традиции, постижению смысла богослужения и основ христианской жизни;
 - миссионерские молодежные акции и поездки;
 - клубы молодой семьи;
 - молодежные социальные волонтерские проекты;
 - епархиальный фестиваль, включающий различные виды творчества молодежи;
 - спортивные игры с участием молодежных команд благочиний и приходов;
 - летние молодежные лагеря;
 - участие православной молодежи в церковных, общественных и государственных праздниках и мероприятиях, связанных с памятливыми датами;
 - съезды православной молодежи и форумы с ее участием;
5. проведение краткосрочных обучающих курсов и семинаров по организации молодежной работы на приходах, в том числе организация епархиальной школы православного молодежного актива;
6. обеспечение участия молодежи епархии в реализации общецерковных молодежных программ и проектов Синодального отдела;
7. распространение методических и информационных материалов, подготовленных или одобренных Синодальным отделом и предназначенных для обучения молодежи различным видам церковного служения;
8. содействие созданию на приходах православных молодежных объединений, их сотрудничеству, поддержка их участия в государственных и иных конкурсах;
9. взаимодействие с государственными и общественными организациями, подготовка соглашений о сотрудничестве и взаимодействии с региональными органами власти, ответственными за работу с молодежью;
10. осуществление совместных с региональными властями и общественными организациями молодежных проектов и акций;
11. содействие установлению постоянных связей приходов с государственными и муниципальными учреждениями в сфере работы с молодежью, заключению между ними соглашений о сотрудничестве;
12. содействие освещению в средствах массовой информации общецерковной и епархиальной молодежной работы;
13. ходатайство перед епархиальным архиереем о поощрении лиц, ведущих активную молодежную работу;
14. проведение епархиальных целевых денежных сборов;

15. привлечение учащихся православных учебных заведений к молодежной работе;

16. подготовка ежегодного отчета о проделанной молодежной работе епархиальному архиерею и в Синодальный отдел по делам молодежи [9].

Благочиннический уровень.

На уровне благочиния общая организация, координация и контроль работы с молодежью ведутся под руководством благочинного. Непосредственное осуществление этой работы должно быть возложено на штатного ответственного за молодежную работу в благочинии. Ответственный за молодежную работу в благочинии назначается на должность и освобождается от должности епархиальным архиереем по представлению председателя отдела по делам молодежи епархии, согласованному с благочинным. Ответственный за молодежную работу в благочинии зачисляется в штат одного из приходов благочиния с окладом согласно штатному расписанию. Ответственный за молодежную работу в благочинии подчиняется благочинному и согласовывает свою деятельность с председателем отдела по делам молодежи епархии. Благочинный имеет попечение о привлечении средств для проведения молодежных программ и мероприятий в благочинии.

В обязанности штатного ответственного за молодежную работу в благочинии входит:

1. поддержка и содействие развитию молодежной работы на приходах благочиния;

2. координация деятельности ответственных за молодежную работу на приходах благочиния;

3. составление годового плана молодежной работы благочиния, согласование его с епархиальным отделом по делам молодежи и представление на утверждение благочинного;

4. обеспечение реализации епархиальных молодежных программ и проектов в благочинии;

5. обеспечение участия молодежного актива приходов в общецерковных молодежных программах;

6. участие в работе епархиальной коллегии отдела по делам молодежи;

7. контроль отчетов и выполнения планов работы ответственных за молодежную работу на приходах благочиния;

8. обеспечение информационной поддержки молодежной работы в благочинии, включая видео-, и фотосъемку реализуемых проектов, создание архива молодежной работы в благочинии; отражение этой работы на сайте благочиния, в социальных сетях и блогах;

9. подготовка ежегодного отчета о проделанной молодежной работе благочинному и в отдел по делам молодежи епархии.

Важным критерием оценки деятельности штатного ответственного за молодежную работу благочиния является увеличение числа молодых прихожан, их участия в молодежных программах и проектах [9].

Приходской уровень.

На приходском уровне общая организация, координация и контроль работы с молодежью находятся в компетенции настоятеля. Непосредственное осуществление этой работы должно быть возложено на штатного ответственного за молодежную работу, в тех приходах, где есть возможность создать такую штатную единицу. Решение о возможности или невозможности принимает приходской совет во главе с настоятелем по согласованию с благочинным и епархиальным отделом по делам молодежи.

Ответственный за молодежную работу на приходе назначается на должность и освобождается от должности настоятелем. Ответственный за молодежную работу на приходе зачисляется в штат прихода с окладом согласно штатному расписанию. Ответственный за молодежную работу подчиняется настоятелю и согласовывает свою деятельность с председателем епархиального отдела по делам молодежи и с ответственным за молодежную работу в благочинии. Молодежные программы и мероприятия прихода оплачиваются из средств прихода и привлеченных средств. На приходе могут создаваться православные молодежные объединения.

Работа с молодежью на приходе может иметь различные формы, в частности:

- беседы и встречи с духовенством и специально приглашаемыми гостями;
- вероучительные (катехизаторские) занятия;
- группы по изучению Священного Писания;
- миссионерские акции и поездки;
- социальные проекты;
- молодежные лагеря;
- интернет-проекты;
- киноклубы;
- кружки по интересам;
- проекты по профилактике зависимостей;
- спортивные секции;
- военно-патриотические клубы;
- клубы молодой семьи.

Важным критерием оценки деятельности ответственного за молодежную работу на приходе является увеличение числа молодых прихожан, их участия в молодежных программах и проектах [9].

Таким образом, процесс православного образования охватывает все стороны жизни молодого человека. В том числе и такую важную для него, как свободное время — внеурочное время, выходные дни, каникулы.

В связи с этим, необходима поддержка различных социальных инициатив православной молодежи, привлечение к этой поддержке заинтересованных государственных и общественных организаций. Сегодня перед государством стоит много насущных задач, в решении которых могли бы оказать содействие молодые православные люди — помощь бедным, больным, обездоленным, сиротам. Организация этой деятельности имела бы

наибольший успех в союзе с местными органами власти. А так же при ее эффективной координации.

Литература

1. Агранович М.Л., Королева Н.Ю., Полетаев А.В., Селиверстова И.В., Сундиев И.Ю., Фатеева А.В. Положение молодежи в России. Аналитический доклад. - М.: Издательский комплекс «Машмир», 2006. -312 с.
2. Бабочкин П.И. Основы работы с молодежью/ Бабочкин П.И. М.: Альфа-М, 2010. – 220 с.
3. Голицина О. В. Тенденции развития государственной молодежной политики [Текст]/ Голицина О. В. // СОТИС. - 2010. - №3. - С.13-25
4. Гусев Б.Б. Стратегия государственной молодежной политики/ Гусев Б. Б. М.: Высшая школа, 2008. - 215 с.
5. Гушин О. В. Муниципальная молодежная политика: Проблемы моделирования в современных условиях [Текст]/ Гушин О. В. // Социология власти. - 2007. - №4. - С.122-129.
6. Захаров С. В. Рождаемость и брачность в России [Текст]/ Захаров С. В., Иванова Е. И. // Социологические исследования. - 2007. - №7. - С. 27–29.
7. Набиев Р. А. Финансовая политика России/ Набиев Р. А., Тактаров Г. А., Арыкбаев Р. К., Вахромов Е. Н. М.: Финансы и статистика, 2008. – 398 с.
8. Молодежное служение. «Свет Православия» [электронный ресурс] http://www.reshma.nov.ru/_out=yang.html
9. Об организации молодежной работы в Русской Православной Церкви [электронный ресурс] <http://www.patriarchia.ru/db/text/1639899.html>

*Плетнева Регина Сергеевна,
студентка НОУ СПО «Курский
техникум экономики и права»*

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК НЕОБХОДИМАЯ СПОСОБНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Во всем мире предприятия и фирмы самого разного профиля несут огромные убытки, вызванные душевным неблагополучием своих сотрудников. Стрессы у сотрудников приводят к повышенной текучести кадров, прогулам, к сопротивлению серьезным переменам в организации и к снижению производительности труда.

Миллионы людей жалуются, что проблемы на работе вызывают у них повышенную раздражительность, тревогу и депрессию, приводят к ухудшению настроения и самочувствия, расстройствам сна и аппетита. Чтобы не допустить потерь в производстве, связанных со стрессом в коллективе, руководителю нужно знать, какие факторы вызывают стресс у сотрудников, в каких формах проявляется стресс, как защитить коллектив от стресса, и как выработать стрессоустойчивость у персонала.

Рассмотрим виды стресса. Существует эвстресс (положительный), суть его в том, что работник испытывает стресс при выполнении определенного задания в определенный срок, т. е., если сотрудник напряжется и выполнит задачу в поставленный срок, то его ждет за это вознаграждение. Значит, данный вид стресса положительно влияет как на работника, так и на организацию в целом.

Второй вид стресса – это дистресс (отрицательный, негативный) состояние как физического, так и психоэмоционального перенапряжения, снижения жизненной активности, ухудшения состояния здоровья. Данный вид стресса могут вызывать различные факторы, которые, в свою очередь, делятся на 3 большие группы.

Первая группа внешние факторы – они подразумевают под собой, что источниками стресса являются вооруженные конфликты и столкновения, усиление экономической и политической нестабильности в обществе, увеличение безработицы и т.д. Следовательно, источники стресса находятся вне организации, но они напрямую могут влиять на персонал предприятия.

Вторая группа – это факторы, зависящие от организации. Эти факторы напрямую влияют на работоспособность персонала. Здесь источниками стресса являются:

- характер выполняемой работы (сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума, освещенность и т.п.);

- нечеткое распределение ролей (несоответствие формально установленных и реальных требований к поведению работников, ролевой конфликт);

- отношения в коллективе (отсутствие поддержки, проблемы с общением);

- организационная структура (например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является потенциальным источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей);

- стиль управления (методы неоправданного давления и угроз, сопровождающиеся чувством беспокойства, страха, угнетенным состоянием).

Третья группа – это факторы, находящиеся на стороне работника. В группу этих факторов могут быть включены личностные проблемы, а также специфические качества и черты характера самих работников.

Чтобы знать о том, что сотрудник испытывает стресс, необходимо понимать, в каких формах этот стресс проявляется. Зачастую стресс действует на уровне физического здоровья человека.

Влияние стресса на здоровье очень многообразное, все зависит от личностных особенностей каждого индивида. В основном, стресс проявляется в таких формах: повышение кровяного давления, учащение пульса, проблемы с пищеварением, углубление или ускорение дыхания,

увеличение уровня сахара в крови, головные боли, бессонница, быстрая утомляемость, чувство беспомощности, нервозность, в некоторых случаях стресс может перерасти в депрессию и апатию. Переживаемый работником стресс негативно влияет на окружающий его персонал, что, в свою очередь, приводит к ухудшению трудоспособности коллектива, к переживаниям и конфликтам между работниками, а это уже влечет к текучести кадров, следовательно, организация может приобрести отрицательный имидж, что приводит к уменьшению объемов производства, сокращению персонала, уменьшению дохода и прибыли. Чтобы избежать подобных проблем, руководителю необходимо знать, как бороться со стрессом.

Для того, чтобы научиться бороться со стрессом, и выработать в себе стрессоустойчивость, человеку необходимо следить за своим эмоциональным и физическим благополучием. Считается, что занятия спортом являются одним из наиболее лучших способов борьбы со стрессом. Также считается, что правильное питание, хороший сон, позитивные мысли содействуют улучшению иммунитета к стрессовым ситуациям. Необходимо знать, что источники стресса – это не сами события, а наше восприятие этих событий. Важно уметь переключаться от проблем к приятным жизненным событиям.

Да и сами проблемы тоже надо научиться рассматривать с позиций самоэффективности. Как отметил А. Бандура: «Самоэффективным считается человек, умеющий справляться с трудностями по мере их поступления».

Поэтому от способности человека не накапливать проблемы и нерешенные задачи, а рационально распределять свои силы и время на борьбу с трудностями и достижение успеха, напрямую зависит и его стрессоустойчивость.

А она во многом определяет эффективность деятельности конкретного работника, будь то подчиненный или руководитель.

СЕССИЯ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

*Ключникова Ольга Геннадьевна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

РОЛЬ ВУЗОВ В ПРИУМНОЖЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В современных условиях, когда изменяется структура занятости населения, возрастает доля умственного труда в производстве, уменьшается потребность общества в малоквалифицированном труде, остро встаёт вопрос о поиске дополнительных источников, внутренних ресурсов экономического роста страны. Одним из таких источников является уровень образования населения.

Образование – целенаправленный процесс и достигнутый результат воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней. Также мы можем дать и другое определение: образование – это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передаёт своё культурное наследие (накопленные знания, ценности и навыки) от одного поколения к другому или между поколениями. В современном мире престиж высшего образования очень высок во всех социальных группах. Роль получения высшего образования становится чрезвычайно важной с точки зрения формирования информационного общества, развития и внедрения новых наукоёмких технологий. В последние годы резко возросло число вузов и студентов. В дополнение к бесплатному обучению развивается рынок платных услуг, причём как легальный, так и теневой.

По данным опроса «Где вы продолжите своё обучение после окончания среднего образования»: 77% опрошенных выпускников школ намерены поступать в вузы, 22% планируют учиться в училищах и техникумах и менее 1% считают для себя достаточным среднее образование или получение специальности на краткосрочных курсах. За примерами далеко ходить не надо – рассмотрим выпуск 2012 года школы №8 города Ельца Липецкой области. Из 70 выпускников школы: 21 ученик (это 30% от общего количества) поступили в училища и техникумы, а остальные 49 (это 70% от общего количества) поступили в ВУЗы.

Поступление в вуз представляет собой инвестиции в человеческий капитал. Эти инвестиции делаются для того, чтобы отдача в виде роста производительности и доходов в будущем, была выше. К моменту поступления дети уже обладают некоторым собственным человеческим капиталом, полученным в школе и дома.

Человеческий капитал — это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитал, как производительного фактора развития.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе — в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется человеческий капитал и за счет притока из других стран или убывает за счет его оттока. Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек. Человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Он зависит от уровня школы, знаний и культуры, переданных родителями. Чем выше человеческий капитал родителей, тем больше знаний и навыков они могут передать своим детям, а значит больше инвестиций вкладывается в человеческий капитал их детей.

Какова же роль вузов в приумножении человеческого капитала? Несомненно, образование предназначено для формирования профессионального сознания. Наиболее важными из тех качеств человека, которые определяются образованием, являются следующие:

1. Система ценностей человека. По мере получения знаний, освоения навыков обогащается и корректируется система ценностей человека. Образование соединяет гуманитарные ценности с профессиональными.

2. Система интересов также находится под воздействием образования. Интерес — это стремление к достижению определенного результата. Образование расширяет возможности человека в постановке целей его деятельности и делает возможным и реальным движение к этой цели. Это связано не только с построением профессиональной карьеры, но и с духовным удовлетворением человека.

3. Образование меняет качество деятельности человека, увеличивает ее интеллектуальную составляющую.

4. Только в образовательном процессе возможно распознавание и эффективное развитие индивидуальных способностей человека.

5. Образование помимо всего прочего формирует профессиональные навыки и умения и таким образом определяет возможность и реальность получения профессии, которая в трудовой жизни человека играет значительную роль.

Чем образованнее человек, тем ему легче разобраться в окружающем его мире, решить проблемы, которые возникают у каждой отдельной личности в жизни. Если у человека высокий уровень образования, то он может применить свои знания, умения и навыки на практике, используя различные информационные ресурсы. У образованного человека больше возможностей устроиться на высокооплачиваемую и перспективную работу, так как такие люди легко учатся всему новому, максимально используют ресурсы своих знаний. С образованным человеком интересно разговаривать и общаться. Образованный человек коммуникабелен, у него широкий круг общения, большое количество друзей, деловых партнёров. Да и по статистике выходит, что образованный человек живёт дольше.

Но рассматривая данную тему, возникает другой вопрос: «Как правильно выбрать то самое высшее учебное заведение, которое приумножит человеческий капитал?» Выбор учебного заведения должен быть продуманным и серьезным во всех ситуациях. Зачастую выпускники, прежде всего, смотрят на известность вуза, а не на то, какие знания и социальные связи он сможет получить во время обучения. Яркий тому пример - Российский Торгово-Экономический Университет, в котором учится около 80000 студентов. К сожалению, как оказалось, должного уровня образования они не получают, несмотря на известность ВУЗа.

Безусловно, уровень преподавания и материальная база школы наряду с успеваемостью и способностями самого ученика, оказывают влияние на образовательные ориентации и вероятность поступления в вуз. Но, кроме того, нужно уметь некоторым образом оценивать «способности» помимо использования показателей успеваемости. Ведь за одними и теми же формальными оценками успеваемости будут скрываться разные уровни знаний и разные уровни способностей учеников, например, обычной и специализированной школы. В настоящее время многие выпускники, переоценивая свои возможности, поступают на факультеты, которые престижны. И даже не задумываются: смогут ли они учиться на данном факультете? А затем после окончания института большинство выпускников устраиваются на работу не по специальности. И какая уже может идти речь о квалифицированном работнике и о его соответствующем социальном положении?

Следуя из вышесказанного, можно сделать вывод: вряд ли возможно недооценить ту роль, которую играет в нашей жизни образование. Всем известно, что для того, чтобы добиться в жизни чего-либо стоящего,

необходимо овладеть определенной профессией, которая сможет приносить человеку моральное удовлетворение и при этом являться возможностью зарабатывать себе на жизнь. А успешность человека в определенной сфере деятельности напрямую зависит от уровня его профессионализма, от полученного им образования и заработанного опыта. Хорошее образование – это основной фактор, который определяет, насколько квалифицированным и умелым будет специалист. И не имеет значения, о какой профессии пойдет речь – о профессии юриста или инженера, слесаря или менеджера – соответствующее образование необходимо всем.

Литература

1. http://charko.narod.ru/tekst/sb_2002/03-Titarenko.htm
2. <http://ru.wikipedia.org>
3. <http://filosofika.ru/2011/05/220.html>

*Землина Дарья Андреевна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ЗНАЧИМАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

В современном менеджменте все более популярными становятся сервисные модели организации бизнеса, в которых оказание услуг и управление отношениями являются ключевыми компетенциями. В руководителях все больше ценятся умение вдохновлять подчиненных, умение внедрять изменения без инструментов материальной мотивации, умение сглаживать конфликты и налаживать связи. Уровень развития эмоционального интеллекта стал очень значимым показателем для развития современной организации.

Предполагается, что коэффициент интеллектуального развития IQ является залогом успеха: «Чтобы достичь успеха, надо быть очень умным». Однако факты говорят о другом. Достаточно оглянуться вокруг, чтобы понять: между коэффициентом интеллекта человека (IQ) и его успехами нет особой связи. Далеко не самые «умные» люди достигают вершин успеха (наглядный пример – Дж. Буш-младший: его коэффициент интеллекта равен 91, что существенно ниже среднего). В то же самое время некоторые гении ведут жалкую жизнь и не могут разобраться в себе (вероятно, вы знакомы с профессором или инженером, про которого можно сказать именно так).

Эмоции (франц. *émotion*, от лат. *emoveo* — потрясаю, волну) – субъективные реакции человека на воздействие внутренних и внешних

раздражителей, проявляющиеся в виде удовольствия или неудовольствия, радости, страха и т. д.

Интеллект (от лат. *intellectus* — познание, понимание, рассудок) — способность мышления, рационального познания, качество психики, состоящее из способности адаптироваться к новым ситуациям, способности к обучению на основе опыта, пониманию и применению абстрактных концепций и использованию своих знаний для управления окружающей средой.

Коэффициент интеллекта (англ. IQ — *intelligence quotient*) — количественная оценка уровня интеллекта человека: уровень интеллекта относительно уровня интеллекта среднестатистического человека такого же возраста. Определяется с помощью специальных тестов.

Эмоциональный интеллект (англ. *Emotional intelligence*) - способность эффективно разбираться в эмоциональной сфере человеческой жизни: понимать эмоции и эмоциональную подоплеку отношений, использовать свои эмоции для решения задач, связанных с отношениями и мотивацией.

Успех человека напрямую зависит от его эмоционального интеллекта (EQ). Впервые эту идею озвучил Дениел Гоулман в одноименной книге «Эмоциональный интеллект». Понятие введено в научный обиход Питером Салоуэм и Джоном Майер. Первые концепции эмоционального интеллекта (EQ) возникли в 1990 году, с тех пор разные авторы трактуют это понятие весьма разнообразно.

Согласно исследованиям Гоулмана в 1998 году для эффективности управленческой работы EQ имеет решающее значение — ее успех на 85% определяется этим коэффициентом и только на 15% он определяется с помощью IQ.

Сопоставление зон влияния EQ и IQ приведено в таблице 1.

Таблица 1. Зоны влияния EQ и IQ.

IQ	EQ
Правда	Вера
Факты	Чувства
Контракты	Контакты
Закон	Справедливость
Советы себе	Осознанность других
Свои выводы	Понимание других
Свои знания	Выражение других
Говорить	Спрашивать
Толкать	Тянуть

В исследовании Гоулмана подтвердилась мысль о том, что умение слушать и слышать других гораздо важнее умения использовать собственные

знания, а умение задавать правильные вопросы гораздо важнее умения давать прямые и четкие указания.

Наиболее явно EQ проявляется в искусстве общения, доброжелательности, тактичности, умение быстро оценить ситуацию и соответствующим образом отреагировать на нее.

Существует три подхода к объяснению природы эмоционального интеллекта.

Сторонники первого подхода оценивают эмоциональный интеллект как совокупность навыков и умений, выделяя три основные составляющие:

– Навыки распознавания и выражения эмоций – это способность обнаружить и правильно оценивать содержание эмоциональных реакций и проявлений у других людей и у самого себя по мимике, интонации, позе и другим поведенческим признакам.

– Навыки управления эмоциями – это способность контролировать собственные эмоции и воздействовать на эмоции других людей.

– Умение использовать эмоции – это, прежде всего, возможность интуитивно чувствовать правильное направление при решении задач или поиске управленческих решений. Известно, что некоторым людям свойственно чаще других испытывать так называемый инсайт, или озарение. Именно с этим качеством специалисты связывают креативное мышление и возможность гибкого и сценарного планирования, необходимые руководителям высшего звена.

Сторонники второго подхода ориентируются на личностные особенности, мотивационные доминанты и ценностные ориентации, так же как потребность в достижениях и удовольствии, а так же уровень самооценки, импульсивности и эмпатии (у людей с высоким эмоциональным интеллектом все эти характеристики выражены сильнее, чем у людей с низким). Эта теория наименее популярна, поскольку согласно ей эмоциональный интеллект – врожденное качество, и его невозможно развить в процессе обучения.

Третий подход объединяет обе модели и рассматривает врожденные личностные особенности как предпосылки эмоционального интеллекта, а навыки, приобретаемые с опытом, -- как компенсаторные механизмы, позволяющие развивать EQ путем тренировки. Сторонник этого подхода, Дэниел Гоулман, который описывает его как совокупность четырех факторов:

1. Самосознание помогает понимать собственные чувства, способности и ограничения.

2. Социальная приспособленность позволяет чувствовать эмоции других людей, понимать их точку зрения, а так же ориентироваться в общественной жизни.

3. Саморегуляция дает возможность контролировать разрушительные эмоции и импульсы, отвечать за свои поступки и

обязательства. К ней же относятся мотивация достижения и инициативность.

4. Управление отношениями, в свою очередь, включает целый ряд умений и качеств:

- способность вести за собой – готовность брать на себя ответственность за дело и убеждать других участвовать в нем;
- способность оказывать влияние – умение использовать различные приемы убеждения;
- умение развивать людей – склонность распознавать способности других людей, направлять их, развивать;
- умение общаться – способность выслушивать других и конструктивно, убедительно излагать свои мысли;
- готовность к переменам – умение развивать новые идеи и вести других в новом направлении;
- навыки управления конфликтами – способность разряжать, гармонизировать разногласия и примирять враждующие стороны;
- умение налаживать связи – умение создавать и поддерживать связи и личные отношения;
- умение работать в команде – способность развивать сотрудничество в командах.

Указанные четыре составляющие эмоционального интеллекта выстраиваются в иерархию. Первое качество является базисом для развития двух последующих, а они в свою очередь, формируют способности более высокого порядка, связанные с управлением отношениями.

Движение к любой цели заставляет человека столкнуться лицом к лицу с множеством страхов и сомнений. Человек с низким эмоциональным интеллектом, вероятно, свернёт в сторону под их напором. Человек с развитым эмоциональным интеллектом встретится лицом к лицу со своими страхами и, возможно, поймёт: не всё так страшно, а значит продолжит медленное движение вперёд. У человека с высоким эмоциональным интеллектом просто не будет внутренних тормозов, он «на лету» разберётся со страхами и будет с радостью двигаться к своим целям. Таким образом, навык понимания своих эмоций напрямую связан с эффективностью достижения своих целей.

Эмоциональный интеллект, так или иначе, связан с лидерством (сегодня это очень популярная тема). Лидерство (от англ. leader — ведущий, первый, идущий впереди) – способность влиять на других таким образом, чтобы они работали на достижение целей, необходимо для эффективного управления. Идея в том, что лидеры – люди с развитым эмоциональным интеллектом. И вот почему:

во-первых, развитие эмоционального интеллекта позволяет избавиться от многих страхов и сомнений, начать действовать и общаться с людьми для достижения своих целей;

во-вторых, эмоциональный интеллект позволяет понимать мотивы других людей, «читать их как книгу». А это значит – находить нужных людей и эффективно взаимодействовать с ними.

Силу лидерства используют по-разному: либо манипулируют людьми, либо вместе делать одно большое дело. Речь идет не про ценности лидера, здесь идея в другом. Независимо от своих намерений, он может достигать результатов силами многих людей, что повышает вероятность успеха лидера по сравнению с одиночкой.

Безусловно, лидеру важно иметь достаточный уровень IQ, но без высокого уровня эмоционального интеллекта ему не обойтись. Его EQ позволяет ему окружать себя умными людьми и использовать их гениальность.

Главное, что эмоциональный интеллект позволяет лидеру, — это возможность относиться к подчиненному как к целостной личности со своими чувствами, мнениями, идеями, потребностями, способностями и мечтами. Именно эмоциональный интеллект помогает руководителю развивать персонал и поддерживать высокую самооценку каждого сотрудника. Эмоционально компетентный лидер создает атмосферу доверия и уважения, наполняет смыслом работу подчиненных, так что они стремятся не только удовлетворить личные потребности, но и принести максимальную пользу организации.

Для достижения успеха в управленческой деятельности необходимо обладать харизмой.

Харизма (от др.-греч. — «милость, дар») — приписывание или признание за личностью набора таких свойств, черт и качеств, которые обеспечивают преклонение перед ней её последователей, их безоговорочное доверие и безусловную веру в её неограниченные возможности.

Исследователи лидерства довольно часто обсуждают вопрос, всегда ли успешный руководитель харизматичен? И приходят к выводу, что обладание необязательное и недостаточное условие для эффективного руководства компанией. Зачастую гораздо важнее – высокий уровень эмоционального интеллекта. Человек, способный создавать эффективную команду и включиться в работу почти на паритетных началах, может управлять бизнесом не хуже харизмата. Особенно это утверждение справедливо для организаций, работающих в сфере консалтинга или занимающихся проектной деятельностью. Для руководителей таких компаний очень важно уметь объединять усилия команды одинаково профессиональных экспертов, каждый из которых сможет проявить себя и внести равноценный вклад в конечный результат проекта.

Существуют различные методы определения эмоционального интеллекта. Это могут быть практические задания, кейсы, тесты, а так же специально моделируемые ситуации, цель которых – выявить уровень стрессоустойчивости сотрудника или его умение управлять эмоциями.

В настоящее время в России наиболее часто применяются четыре методики измерения эмоционального интеллекта.

Наиболее широко используется методика М.Холла. Методика состоит из 30 утверждений, разбивающихся на 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность;
- 2) управление своими эмоциями;
- 3) самомотивация;
- 4) эмпатия;
- 5) распознавание эмоций других людей.

Ответ на каждое утверждение предполагает 6-балльную шкалу: от -3 – «полностью не согласен» до +3 – «полностью согласен».

Методика Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT), сконструированная на базе ранней модели Дж.Мэйера и П.Сэловея Н.Шутте с коллегами. Она состоит из 33 утверждений, разбивающихся на 3 шкалы:

- 1) оценка и выражение эмоций;
- 2) регулирование эмоций;
- 3) использование эмоций при решении проблем.

Ответы даются по 5-балльной шкале: от 1 – «это совершенно не обо мне» до 5 – «это точно про меня». Оценки по шкалам получаются методом суммирования полученных баллов по ключам.

ЭMIQ-2 («Эмоциональный интеллект-2») – методика, созданная в России, разработанная Е.А.Орёл на базе западных исследований по данной тематике.

Применяемая на практике версия методики («Эмоциональный интеллект-2») состоит из 66 вопросов, каждый из которых имеет пять вариантов ответа. Эти вопросы сгруппированы в шесть шкал.

1. Общая шкала (суммарный балл по всем шкалам).
2. Самоанализ и самозащита (шкала отражает способность респондента трезво оценивать свои сильные и слабые стороны, распознавать и понимать свои эмоции, умение выстраивать определенную «психологическую защиту» от неприятностей).
3. Самоконтроль (шкала отражает наличие у респондента внутренней мотивации, самодисциплины, настойчивости в достижении поставленных целей).
4. Выражение эмоций (шкала отражает способность респондента адекватно выражать и контролировать свои эмоции и должным образом реагировать на проявления эмоций других людей).

5. Социальная чуткость (шкала отражает способность респондента правильно понять и оценить мотивы, стоящие за поведением окружающих его людей, и адекватно на них реагировать на основе этого понимания).

6. Самооценка чуткости (шкала отражает оценку респондентом собственных качеств: чуткости, проникательности, понимания мотивов поведения окружающих).

Стандартизация существующего варианта методики проводилась на широкой выборке добровольцев, выполнявших интернет-версию методики в ее исследовательском варианте, на сайте HR-лаборатории «Гуманитарные технологии».

Тест ЭМИн Д.Люсина опирается на собственную модель эмоционального интеллекта автора. Эмоциональный интеллект определяется как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Как способность к пониманию, так и способность к управлению эмоциями может быть направлена и на собственные эмоции, и на эмоции других людей. Таким образом, автор вводит понятие внутриличностного и межличностного эмоционального интеллекта, которые предполагают актуализацию разных когнитивных процессов и навыков, но должны быть связаны друг с другом. Правда, определение, предложенное Д.Люсиным, перекликается с моделью Х.Гарднера, который полагал, что эмоциональный интеллект является частью социального интеллекта. Личностный интеллект разделен на интер- и интраперсональный, что предполагает знание о себе и других.

На основании такой модели предлагается тест, состоящий из 40 вопросов с ответами по 4-балльной шкале, которые группируются в 6 факторов.

1. Межличностный эмоциональный интеллект.

1.1. Шкала М1. Интуитивное понимание чужих эмоций.

1.2. Шкала М2. Понимание чужих эмоций через экспрессию;

1.3. Шкала М3. Общая способность к пониманию чужих эмоций;

2. Внутриличностный эмоциональный интеллект.

2.1. Шкала В1. Осознание своих эмоций;

2.2. Шкала В2. Управление своими эмоциями;

2.3. Шкала В3. Контроль экспрессии.

Предлагаемая модель эмоционального интеллекта, как утверждает автор, принципиально отличается от смешанных моделей тем, что в конструкт не вводятся личностные характеристики, которые являются коррелятами способности к пониманию и управлению эмоциями. Допускается введение только таких личностных характеристик, которые более или менее прямо влияют на уровень и индивидуальные особенности эмоционального интеллекта.

Можно ли развивать в себе эмоциональный интеллект? Как отмечалось выше, сторонники личностного подхода говорят о врожденном характере EQ,

остальные утверждают, что подобные качества приобретаются с опытом и в процессе специальных тренингов.

Известно, что с годами уровень эмоционального интеллекта возрастает. Большинство психологов считают, что наиболее благоприятный период для развития EQ – подростковый возраст и юность (12 – 25 лет). Но это не исключает возможности дальнейшего его развития в процессе более позднего обучения.

Популярность концепций эмоционального интеллекта побудила многие тренинговые компании «завернуть в новую обертку» коммуникативные тренинги. Несомненно, прохождение таких программ полезно для сотрудников, занимающихся продажами. Однако замеры эмоционального интеллекта до и после тренинга не позволяют с уверенностью констатировать факт развития показателей EQ.

Совсем иначе дело обстоит с обучением на рабочем месте. Оказывается, даже непродолжительные программы наставничества приводят к существенному повышению показателя EQ. Ориентируясь на опыт наставника, пользуясь полученными от него знаниями и навыками распознавания характера взаимодействия с бизнес-партнерами и подчиненными, сотрудник лучше формирует собственные критерии оценки ситуаций и алгоритмы эффективного поведения..

Еще более положительный эффект дают неформальные способы развития, такие как расширение обязанностей, командные неформальные дискуссии, проекты.

Ротация внутри организации как возможность временно вставить на позицию своего коллеги, руководителя или подчиненного, почувствовать специфику исполнения иной роли в организации – весьма полезный опыт, развивающий умение понимать других людей.

Таким образом, обучение на рабочем месте, опыт коммуникаций и навыки рефлексии собственных эмоций и эмоциональных реакций партнеров по общению – это тот неоценимый ресурс, который менеджеру не в коем случае не стоит игнорировать. В современных условиях нужно учиться управлять этими процессами и серьезно относиться к довольно непопулярным сейчас формам социальной активности и групповых упражнений по передаче собственного эмоционального опыта.

В заключении можно сделать вывод о том, что развитие эмоционального интеллекта должно стать неотъемлемым направлением деятельности каждой компании. Это поможет принимать эффективные бизнес-решения, повышать уровень конкурентоспособности, улучшить рабочее окружение, наладить коммуникации внутри компании.

Литература

1. Психологические исследования №6(8), 2009 г. «Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера–Сэловея–Карузо (MSCEIT V2.0)»
2. Справочник по управлению персоналом №3, 2012г. «Эмоциональный интеллект – ключевая корпоративная компетенция»

3. www.lief.ru «Эмоциональный интеллект»
4. www.b17.ru «Эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность»
5. www.eq-rating.ru «Инновационный подход к менеджменту (об эмоциональном интеллекте)»
6. www.delo-press.ru «Эмоциональный интеллект – залог успеха»
7. ru.wikipedia.org

*Тарасова Ольга Евгеньевна,
студентка Курского государственного
медицинского университета*

РЕАЛИЗАЦИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ В ОСВОЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Основной целью обучения в вузе является удовлетворение образовательных потребностей конкретных слушателей, ориентированных на приобретение компетентностей (умений, знаний, навыков, личностных качеств и ценностных ориентаций), необходимых для выполнения ими своих социальных ролей, а также для развития собственной личности [1, С.70]. При разработке образовательных стандартов нового поколения определение компетентности как «способности» либо «готовности» применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области неточны и лишь затрудняют понимание сути вопроса. [2, С.71]. Наиболее точным подходом, на наш взгляд, к пониманию понятия «компетенция» и «компетентность» является подход американского ученого К. Вудрафа, относящего к компетенциям те аспекты производственной деятельности, которые индивид может выполнить, а к компетентности – поведение и компетентное выполнение своих функций. [3, С.30].

Формирование компетентного специалиста неотъемлемо связано со становлением его как целостной, гуманной, всесторонне развитой личности, его профессиональной подготовкой, осуществляемой в системе высшего образования. Именно в вузе, пройдя школу общественных организаций, волонтерских объединений, творческих коллективов, студент приобретает твердые жизненные ориентиры, лидерские навыки, нравственные качества. Наряду с решением задач учебного процесса вуз обязано создавать условия для саморазвития и самоутверждения личности. Необходимо при помощи различных каналов воздействия способствовать интеллектуальному совершенствованию студентов. В роли критериев умственного развития должны выступать не только показатели компетенций, но и степень сформированности определённых качеств, характеризующих развитие интеллекта студента. Интеллектуальная инициатива, как отмечает Э.Г. Гельфман, является одной из таких качественных характеристик. Инициатива, в свою очередь, выступает и как следствие, и как инструмент проявления инициативности [4, С.10].

На современном этапе специфика обучения в высших учебных заведениях должна состоять в развитии инициативы, умений ориентироваться в нестандартных ситуациях. По мнению многих ученых это возможно только при активном вовлечении студента в коллективную внеучебную деятельность, в частности, в научно-исследовательскую работу. НИРС представляет собой обязательный компонент государственного образовательного стандарта, в соответствии с которым студенты старших курсов должны осваивать навыки научной работы [5, С.2]. При этом вуз, реализуя основные образовательные программы подготовки специалистов и по направлениям подготовки «бакалавриат», должно обеспечивать проведение НИРС студентов в рамках обязательных дисциплин и в инициативном порядке [5, С.3].

Студенческая молодежь имеет много возможностей для развития собственной личности в профессиональном и нравственном аспекте. Но неэффективная организация свободного времени, ограниченность практического применения знаний и недостаток мотивации являются факторами, способствующими деградации личности, создают условия для снижения уровня интеллектуальной активности, быстрой утомляемости, потери интереса к достижению успеха, увеличению числа молодых людей, употребляющих алкоголь, вследствие нравственного разложения и отсутствия положительного стимула со стороны общественных институтов и коллектива сверстников. В связи с чем возникает необходимость рационализации организации внеучебной деятельности, потребность в создании специализированной структуры, способной изменить сложившуюся ситуацию, которая будет функционировать на основании инициативы самих студентов и кооперировать в себе взаимодействие различных институциональных единиц и объединений. Для качественной организации научно-исследовательской работы и реализации студенческих инициатив на кафедре экономики и менеджмента Курского государственного медицинского университета (КГМУ) быть создан студенческий научный кружок (СНК) «Экзамен», действующий на добровольной основе.

Цель проекта: развитие научного потенциала и формирование навыков научно-исследовательской деятельности у студентов.

Методы исследования: анкетирование, опрос, интервью, контент-анализ, анализ литературы, экономический анализ, гол-методика, монографическое исследование.

В ходе проведенного исследования среди студентов вузов г. Курска было установлено, что научно-исследовательская деятельность, по мнению респондентов, в учебных заведениях организована на высоком уровне, но количество вовлеченных в данный вид внеучебной работы составляет низкий процент. Студенты считают необходимым создание студенческого экономического кружка, основными направлениями деятельности которого должны быть: привлечение к научно-исследовательской деятельности,

осуществление взаимопомощи в разработке и реализации социальных проектов, создании бизнес-планов.

В результате анкетирования, проведенного среди представителей администраций нескольких предприятий г. Курска, было установлено: все респонденты высоко оценили уровень профессиональной подготовки выпускников КГМУ, наиболее высоко были оценены навыки работы с компьютером, инициативность сотрудников, исполнительность, коммуникабельность, способность к самостоятельному приобретению знаний, применению базовых умений в профессиональной деятельности. Немного ниже была оценена способность к организации работы, что можно объяснить недостаточным практическим опытом молодых специалистов.

Таким образом, создание студенческого научного кружка на кафедре экономики и менеджмента КГМУ является актуальным. После комплексного анализа имеющихся ресурсов, оценки целесообразности и актуальности создания СНК можно сказать, что данный проект имеет все возможности к реализации, перспективу развития и наращивания потенциала. Он способен функционировать без значительных финансовых вложений, но при расширении масштабов деятельности необходимы мероприятия по поиску новых источников ресурсов.

Создание кружка предполагает привлечение студентов к НИРС, развитие у них навыков познавательной активности и творческих способностей, ознакомление с методами и приемами научного анализа и исследования. Также СНК призван содействовать его участникам в работе над научными публикациями, способствовать осуществлению взаимопомощи в разработке, подготовке и реализации социальных проектов студентов различных специальностей. Особенности функционирования кружка являются такие аспекты, как: экономическая оценка проектов, анализ их эффективности и целесообразности, бухгалтерское сопровождение до стадии внедрения, а также проведение мониторинга социально-экономического положения населения Курской области на базе научно-исследовательской лаборатории в рамках областной целевой программы.

Проект предназначен для школьников и студентов всех лет обучения и специальностей. Реализация проекта осуществляется через студенческий научный кружок «ЭкЗАмен» КГМУ при поддержке администрации вуза, профессорско-преподавательского состава и прочих структурных подразделений: студенческое научное общество, совет студенческого самоуправления, профсоюзный комитет вуза и других.

Результатом участия молодежи в деятельности СНК должно стать развитие научного потенциала и его реконструкция в студенческом пространстве. Как следствие, произойдет формирование ядра лидеров-организаторов с гуманистической направленностью, расширение интеллектуальных способностей студентов, повышение уровня их профессиональной компетентности.

Литература

1. Змеёв, С.И. Компетенции и компетентности преподавателя высшей школы 21 век/ С.И. Змеёв // Педагогика. - 2011. - № 5.
2. Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя/ Т.Е. Исаева // Педагогика. - 2006. - №9.
3. Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards. (дата обращения: 04.05.2012) URL: <http://www.jointquality.nl/content/descriptors/CompletesetDublinDescriptors.doc>
4. Шубенкова, Е.В. Современные программы признания заслуг персонала в обеспечении высокого качества/ Е.В. Шубенкова // Управление персоналом. - 2004. - №4.
5. Феденко, Л.Н. Разработка, апробация и введение государственных образовательных стандартов общего образования/ Л.Н. Феденко // Управление начальной школой. - 2011. -№11.

*Рашидова Ирина Александровна,
к.э.н., доцент ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ ВУЗОВ В РАМКАХ КОМПЕТЕНОСТНОГО ПОДХОДА

Высшие учебные заведения Российской Федерации в 2011 году перешли на двухуровневую систему образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения (ФГОС). Введение двухуровневого образования связано с интеграцией высшего профессионального образования России в Болонский процесс, с совершенствованием системы отечественного образования в вузах и приведением его в соответствие с международными стандартами, поэтому квалификация «дипломированный специалист» заменяется (или дополняется) степенями «бакалавр» и «магистр».

Долгие годы образовательные стандарты в нашей стране были основаны на квалификационном подходе. Результатом образовательной программы в высшем профессиональном образовании была квалификационная характеристика выпускника, которой он должен был соответствовать.

Квалификации выпускника формулируются в контексте трех основных элементов: знать, уметь, владеть навыками.

С 2011 года в России введены в действие стандарты 3-го поколения, базовой основой которых провозглашен компетентностный подход. Теперь в процессе обучения необходимо формировать не квалификации, а компетенции.

В чем же различия? Обратимся к одному из многочисленных определений компетенции.

Понятие *компетенции* можно определить как группу взаимосвязанных и взаимообусловленных знаний, умений и навыков, обеспечивающих выполнение одной конкретной (профессиональной) задачи.

Компетентность – способность осуществлять профессиональную деятельность в рамках освоенной *компетенции*, принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям данной ситуации.

После окончания учебного заведения многие из выпускников трудоустраиваются в регионе. Отсюда следует, что их профессиональные компетенции должны удовлетворять требованиям регионального рынка труда. В связи с этим на первый план выдвигается задача определения соответствия образовательных продуктов запросам рынка труда, формирование оптимальной структуры профессионального образования, нацеленной на конечный результат – подготовку профессионала, востребованного работодателем.

О важности компетентного подхода в образовании как на региональном, так и на федеральном уровнях в последнее время говорится всё чаще. И это не пустые слова: проблема формирования в высшей школе профессиональной компетентности будущих специалистов очень актуальна (особенно для нашего региона), что подтверждается рядом факторов:

- невысокой степенью удовлетворенности работодателей уровнем подготовки молодых специалистов;
- отсутствием стабильной системы трудоустройства выпускников вузов и, в целом, потребностью в росте экономического развития региона.

На сегодняшний день взаимосвязь между высшей школой и бизнесом представлена цепочкой «вуз – студент – работодатель», где вуз «продаёт» студенту набор образовательных услуг, а студент «продаёт» работодателю набор своих профессиональных знаний и компетенций, занимаясь самопродвижением на рынке труда. Такая цепочка неизбежно порождает ряд проблем:

- вуз в своей деятельности не ориентируется на удовлетворение потребностей бизнеса, так как бизнес не является прямым потребителем продукта деятельности вуза;
- студент же оказывается «между двух огней»: он не может повлиять на производителя образовательных услуг и с большими сложностями находит работодателя, готового «купить» результат его труда – набор знаний и компетенций.

В таких условиях трудно ожидать от студентов стремления к качественному освоению образовательной программы. Поэтому задачей современного вуза на настоящий момент является изменение характеристик конечного продукта своей деятельности: этим продуктом становится уже не набор образовательных услуг, а набор профессиональных компетенций и знаний.

Таким образом, цепочка «вуз – студент – работодатель» сокращается до «вуз - работодатель», что делает постоянное взаимодействие высшей школы и бизнеса необходимым элементом образовательного процесса.

При таких условиях на качество и уровень развития профессиональных компетенций и знаний будущего выпускника получают возможность влиять сразу три субъекта: вуз, сам студент и его потенциальный работодатель. При этом и вуз, и работодатель способны мотивировать студента к развитию собственных компетенций и знаний.

Для осуществления описанной выше модификации образовательной услуги необходимо разработать и внедрить механизм взаимодействия системы высшего образования и бизнеса. Заинтересованными в этом проекте будут являться сразу несколько групп лиц: вуз, студенты и их родители, представители бизнес-сообщества и региональные органы власти.

В условиях вступления России во всемирную торговую организацию возрастет конкуренция на рынке труда и рынке образовательных услуг. Скорее всего, появятся иностранные специалисты, которые составят конкуренцию выпускникам российских вузов при устройстве на высококвалифицированную работу, как это уже происходит сейчас с работниками низкой квалификации. Появятся предложения и от зарубежных вузов по подготовке современных высококвалифицированных специалистов. Чтобы выдержать этот натиск, учебным заведениям РФ потребуются дополнительные усилия по повышению качества подготовки специалистов. Причем акцент в этой подготовке необходимо делать не только на общую научную подготовку, но и на высокую профессиональную пригодность. Выпускники вузов должны иметь возможность без дополнительных затрат на адаптацию к выбранной работе активно включаться в производственный процесс. Если в части научной подготовки вузы в состоянии решить проблему самостоятельно, то в части профессиональной пригодности необходимы помощь и участие заказчиков – предприятий и организаций.

Литература

1. Мифтахутдинова Т.В. Особенности формирования профессиональной межкультурной катенации у студентов ВУЗа в рамках общегуманитарных дисциплин // *Фундаментальные исследования*. 2012. № 11-4. С. 874-877.
2. Шалкина Т.Н., Николаева Д.Р. Оценка качества подготовки студента ВУЗа в условиях компетентностного подхода // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2012. № 7. С. 159-163.
3. Шишкин Ф.Т. Компетентности и их классификация как основа компетентностного подхода в подготовке студентов // *Школа будущего*. 2008. № 3. С. 29-36.

*Рашидов Олег Ибрагимович,
к.э.н., доцент ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

В современных условиях и на ближайшее будущее капитал в его интеллектуальной форме является единственным фактором производства, развитие которого имеет неограниченный ресурс, как по количественным параметрам, так и по качественным. Интеллектуальный капитал относится к новым, более сложным формам капитала, обладающим большим потенциалом социально-экономической активности, выступающим своего рода индикатором развития любой национальной экономики. Ему присуща более высокая степень развития по сравнению с уже известными функциональными формами капитала, критерием чего является устойчивый уровень экономического развития тех стран, где активно формируется и используется интеллектуальный капитал, где новые знания и высокие технологии служат основой конкурентоспособности товаров, услуг, фирм, всей экономической системы в целом.

Эффективное управление формированием и развитием интеллектуального капитала в масштабах страны возможно только с помощью достаточно крупных стратегических проектов, в которые вовлекаются целые пласты национальной экономики. Выбор оптимальной модели управления данным процессом, задающей для национальной экономики и науки определенное число приоритетных стратегических целей, является для России важнейшей проблемой.

Одна из главных задач управления интеллектуальным капиталом - это оценка нематериальных активов, повышение эффективности интеллектуальной собственности, используемой отечественными предприятиями в хозяйственной деятельности, и моделирование процесса формирования ценностей бизнеса.

Интеллектуальные способности являются наиболее динамичной составляющей интеллектуального капитала. Их следует рассматривать как потенциальные возможности отдельных лиц, которые могут производить те или иные сложные работы и операции. Интеллектуальные способности требуют постоянного развития, тренинга, и потому они менее стабильны и труднее поддаются измерению. На Западе эту составляющую чаще всего не включают в состав человеческого капитала.

С точки зрения интеллектуального капитала общепризнано появление новой функции и механизма управления знаниями и первоочередной задачей является обобщение методов теории, изучение опыта для создания системы диагностики. Эти методы необходимы для формирования компетенций

персонала посредством профессионального обучения и самоизучения (развития навыков и умений персонала, получения знаний о внешних и о внутренних структурах, целях и процессах, упорядочения формальных и неформальных взаимоотношений, формулирования правильного восприятия внешней среды и процедур управленческих решений).

Интеллектуальный капитал имеет следующую структуру:



Рис.1. Структура интеллектуального капитала

Компетенции – это профессиональные, деловые и личные качества работника, используемые им в процессе работы и проявляющиеся в виде рабочего поведения – то есть компоненты интеллектуального потенциала.

Диагностика профессиональных компетенций по инновационным критериям требует особых методов идентификации резервов результативности управления в сфере труда. Особые трудности связаны с оценкой «человеческой» категории активов, классов знаний, умений в восприятии среды окружения. Действительно, непросто определить ценность навыков, умений и знаний, имеющихся у персонала, в их влиянии на снижение противоречий для устойчивого развития предприятия. Важно оценить динамику потока этих активов в разные моменты времени, потребность в конкретных их видах с учётом потенциала и поставленных целей.

В современной практике оценки компетенций используются следующие методы: центр оценки и развития, опросник, тест, оценка непосредственного руководителя, множественная обратная связь. Под методом оценки понимается стандартизированная процедура измерения конкретных свойств.

Большинство методов, используемых в оценке компетенции, изначально разрабатывались в целях психологического консультирования: тесты, опросники, интервью, беседы, наблюдения. Другие методы (деловые игры, метод мозгового штурма, тренинги) пришли в профориентацию из

организационного консультирования. Из методик, которые создавались в целях профориентации, необходимо упомянуть метод профессиональных проб и системный анализ профессиональной деятельности.

Тесты и опросники относятся к формализованным методам, особенность которых – жестко регламентированная процедура проведения и обработки (точное соблюдение инструкций и предъявления стимульного материала, невмешательство в деятельность испытуемого, четкие нормы). Формализованные методики дают возможность оперативно собрать информацию, необходимую для профотбора, и сравнить результаты нескольких кандидатов.

Наблюдение и интервью относятся к малоформализованным методам, которые, несмотря на кажущуюся простоту, являются более сложными и трудоемкими. Малоформализованные методы могут дать очень ценные сведения об испытуемом, если специалист по работе с персоналом имеет необходимый профессиональный опыт и профессионально важные качества (интуиция, наблюдательность, аналитические способности и т. д.) Обе группы методов дополняют друг друга, гармонично сочетаясь в полноценной профдиагностике.

Итогом работы по оценке профессиональной компетенции является профессионально-психологическое заключение, которое включает в себя всю значимую информацию о кандидате – биографические данные, результаты собеседования, наблюдения и тестирования, и оценивает ее соответствие требованиями работодателя. Форма профессионально-психологического заключения обычно обсуждается с заказчиком. Один из распространенных вариантов упорядочивания данных предлагает рассмотреть характеристики оцениваемого таким образом:

1. Жизненный контекст (понимание консультантом образа жизни человека, его личной модели мира, способа структурирования и осмысления действительности).

2. Профессиональные планы и намерения (их реалистичность, полнота, понятность самому клиенту, их логичность, степень эмоционального принятия самим клиентом).

3. Направленность, мотивация (какие основные потребности «двигают» этого человеком по жизни, есть ли мотивация достижения успеха, обладает ли честолюбием, есть ли потребность превзойти себя и т. д.).

4. Квалификация. Опыт работы (знания, навыки, умения).

5. Интеллектуальный потенциал, обучаемость (сообразительность, восприимчивость к новому, любознательность, уровень и качественные особенности интеллекта, когнитивные стили, степень реализации интеллектуальных возможностей).

6. Деловые и личностные качества (каков уровень профессионализма, стратег или тактик, отношение к критике, умение распорядиться временем).

7. Эмоциональный фон (эмоциональная устойчивость, степень зависимости от ситуации, эмоциональная зрелость как способность открыто выражать чувства и управлять ими).

8. Коммуникативная сфера (отношение к другим, экстраверт или интроверт, и т. д.).

9. Поведение в конфликтах.

10. Самооценка.

11. Уровень регуляции поведения и деятельности (степень самостоятельности в принятии решений, умение анализировать достижения и неудачи, степень автономии, независимость в поведении, энергетический фон).

Заключение должно отвечать на вопрос, насколько кандидат соответствует требованиям искомой должности, в чем его сильные и слабые стороны. Желательны рекомендации о том, как лучше этому человеку распорядится своими способностями – особенно в том случае, если кандидат по каким-либо параметрам не подходит. Заключение должно быть написано грамотным и понятным языком, исключая двусмысленное толкование формулировок, наукообразных терминов, категорических выводов. В заключительной части консультант излагает основные выводы, к которым он пришёл в ходе исследования, кратко анализирует «за» и «против», описывает «зону риска» и условия эффективного использования потенциала кандидата.

Однако существующие подходы к оценке компетенций имеют ряд недостатков:



Рис.2. Недостатки методов оценки профессиональных компетенций

С точки зрения методик оценки инновационного и социально-экономического развития, показатели оценивающие состояние человеческого капитала входят практически во все современные подходы (таб.1)

Таблица 1. Структура некоторых синтетических индексов инновационного и социально-экономического развития

	динамика демографических процессов	образование и обучение	здоровье, продовольствие и питание	населенные пункты, инфраструктура, связь	политическая и социальная стабильность	культура, социальные и семейные ценности	ресурсы и состояние природной среды	политические и гражданские институты	доходы населения	безработица, использование рабочей силы	бедность и неравенство
Комбинированный индекс уровня потребления	+	+	+	+		+	+				+
Индекс развития человеческих ресурсов (HRDI)		+									
Реальный индекс потребления				+							+
Генеральный индекс развития НИИ ООН для социального развития (GID)	+	+	+	+					+	+	+
Индекс физического качества жизни (PQLI)	+	+	+						+		
Композитные индексы базовых потребностей	+	+	+	+					+		
Индекс социального прогресса (ISP)	+	+	+	+	+	+		+	+		+
Индекс человеческого страдания (HIS)	+	+	+	+				+	+	+	
Ранг качества жизни	+	+	+	+	+			+	+	+	
Комбинированный индекс качества жизни (CQLI)		+	+	+	+	+	+	+	+		+
Методика рейтинговой оценки инновационно-экономического развития регионов ¹	+	+					+		+	+	+

¹Методика разработана автором

Для повышения эффективности процессов в оценке профессиональных (и иных) компетенций необходима адаптация существующих подходов и разработка новых методов, которые бы позволяли использовать их результаты в оценке уровня инновационного развития. Адекватная и достоверная диагностика компетенций сотрудников, выпускников и т.д. позволит повысить эффективность не только образовательного процесса, но повысить эффективность человеческого капитала, что, в конечном итоге, приведёт к повышению эффективности инновационного развития российской и мировой экономик.

Литература

1. Алабугин А.А. Методы оценки и формирования профессиональных компетенций в системе инновационного развития предприятия // Инновационное развитие, №4, 2011г. Стр. 122-129
2. Алабугин А.А. Профессиональные компетенции человеческого капитала: теоретические подходы к оценке // Вестник ЮУрГУ, № 9, 2012г. Стр.103-108.
3. Зубарев А.С., Емельянов С.Г., Борисоглебская Л.Н. Создание региональной инновационной системы - показатель устойчивого развития экономики региона // Инновации. 2007г. № 7. С. 59.
4. Рашидов О.И. Методика рейтинговой оценки инновационно-экономического развития регионов // Экономические науки. 2011. № 82. С. 112-116.
5. Сердюкова Л.О. Оценка роли интеллектуального капитала в экономическом развитии региональных инновационных систем // Экономические науки, №5 (78), 2011 г., Стр. 279-282.
6. Хаванов К.Е., Хвостенко О.А. Интеллектуальный капитал современной компании: структура и методы оценки // Экономические науки, №9 (70), 2010 г., Стр. 212-215.
7. <http://www.pandia.ru/text/77/174/15382.php> Оценка профессиональной компетенции

*Косинова Ольга Сергеевна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ПРИКЛАДНЫХ ЦЕЛЯХ

Мы все живем на одной планете и являемся частью биосферы. Каждый из нас постепенно приходит к пониманию того, наше будущее неразрывно связано с сохранением глобальных систем жизнеобеспечения и поддержанием всех форм жизни, осознаёт настоятельную необходимость ответственного использования знаний, имеющихся во всех областях науки, без какого-либо злоупотребления ими, для удовлетворения человеческих потребностей.

Научные знания привели к нововведениям, которые принесли огромную пользу человечеству. Резко возросла продолжительность жизни, открыты способы лечения многих болезней. Во многих частях мира значительно увеличился объем сельскохозяйственного производства для удовлетворения растущих потребностей населения. Технологические разработки и использование новых источников энергии создали возможности для освобождения человечества от изнурительного труда. Они также способствовали появлению все более широкого и сложного спектра промышленных изделий и процессов.

Внедрение научных достижений, развитие и расширение человеческой деятельности помимо своей очевидной пользы привели также к ухудшению состояния окружающей среды и технологическим бедствиям, усугубили социальный дисбаланс и отчуждение. Например, научный прогресс позволил создать совершенные вооружения, как обычные, так и оружие массового уничтожения.

Сегодня, когда уже можно предвидеть грядущие научные достижения, ощущается потребность в активной и основывающейся на достаточной информации демократической дискуссии о выработке и использовании научных знаний. Укрепление роли науки требует долгосрочной приверженности, как государства, так и частных лиц, в увеличении капиталовложений, соответствующего пересмотра инвестиционных приоритетов и совместного использования научных знаний.

Сегодня, как никогда ранее, наука и ее прикладные аспекты необходимы для развития. Правительственным органам всех уровней и частному сектору следует более активно поддерживать создание надлежащего и равномерно распределяющегося научного и технологического потенциала с помощью соответствующих образовательных и исследовательских программ в качестве необходимой основы для экономического, социального, культурного и экологически безопасного развития.

Наука и технология должны быть решительно ориентированы на перспективы повышения уровня занятости, конкурентоспособности и социальной справедливости.

Проведение научных исследований и использование получаемых в результате этого знаний должны быть направлены на повышение благосостояния человечества. Все стороны человеческой жизни должны вновь подтвердить свою приверженность этим важным принципам. На сегодняшний день в лаборатории нанобиотехнологий идёт работа с антибактериальными пептидами, за которыми, по мнению ученых, будущее в области борьбы с бактериальными инфекциями. Антимикробные вещества, представляющие собой короткие молекулы из 24–40 аминокислот, известны давно. Есть они и у человека, и у самих бактерий. Одно из ценных свойств, которыми они обладают, – к ним почти не вырабатывается резистентность, а,

следовательно, бактериям очень сложно им противостоять. И, конечно же, ученым хотелось бы использовать эти качества для создания лекарств. Но, увы, до внедрения в клиническую практику еще далеко, так как государственная машина и финансовый вопрос – более серьезное препятствие для молекул, чем бактериальная мембрана.

Следует обеспечить свободное распространение информации о всевозможных видах использования и последствиях новых открытий и новых разработанных технологий, с тем, чтобы можно было должным образом обсуждать этические проблемы. Одна из которых - социальная ответственность ученых, которая означает, что они должны отвечать высоким требованиям научной добросовестности и контроля качества, делиться своими знаниями, поддерживать связь с общественностью и обучать молодое поколение.

Равноправный доступ к науке является не только социальным и этическим требованием человеческого развития, но также и важнейшим условием всестороннего раскрытия потенциала научных сообществ во всем мире и обеспечения того, чтобы научный прогресс использовался для удовлетворения нужд человечества. Следует безотлагательно приступить к устранению трудностей, с которыми сталкиваются женщины, составляющие более половины мирового населения, в отношении доступа к научной карьере, осуществления научной деятельности и профессионального роста, а также участия в принятии решений в области науки и технологии. Столь же настоятельно необходимо заняться устранением трудностей, препятствующих неблагополучным группам населения полноценно и эффективно участвовать в этой деятельности.

Правительствам и ученым всего мира следует заняться сложными проблемами, касающимися плохого состояния здоровья и растущих проявлений неравенства в области здравоохранения между различными странами и между различными сообществами одной и той же страны, с целью улучшения здоровья людей на справедливой основе и более эффективного обеспечения высокого качества медицинского обслуживания для всех. Этого следует добиваться с помощью образования, использования достижений науки и технологии, развития прочного и долгосрочного партнерства между всеми заинтересованными сторонами и нацеливания программ на решение этой задачи.

Литература

1. Декларация о науке и использовании научных знаний, Будапешт 1999 г.
2. <http://www.nanonewsnet.ru/>

*Медведева Марина Юрьевна,
студентка ЧОУ ВПО «Курского института
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ОСОБЕННОСТИ УЧЁТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду — образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Кратко: человеческий капитал — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.

Человеческий капитал — главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития[3].

Основную долю капитализации современных компаний составляют не материальные активы, а человеческий капитал компаний. При этом действующие правила бухгалтерского учета в России не предусматривают оценку и учет человеческого капитала хозяйствующих субъектов[2].

Оценки величины российского человеческого капитала завышены. В частности, использован некорректный метод замены реальных затрат в РФ на подготовку одного специалиста их величиной в западных странах.

Подталкивает к этому нарастающий разрыв доходов людей с высшим образованием мирового уровня и без него. Высокая оплата квалифицированного и интеллектуального труда является одним из главных стимулов получения знаний в развитых странах и главным фактором их развития.

В свою очередь, высокий имидж интеллектуального труда, его огромное значение для экономики знаний, порождает мощные синергетические эффекты усиления совокупного интеллекта страны, отраслей промышленности, корпораций, в конечном итоге, совокупного человеческого капитала страны. Отсюда — огромные преимущества развитых стран мира и проблемы для стран с догоняющими экономиками, пытающихся встать в их ряды.

Анализ современных методов измерения человеческого капитала показывает, что наиболее точны методы его измерения по его доле в национальном богатстве или в ВВП, как интенсивного производительного фактора.

Инновационная экономика в целом — это экономика, способная эффективно использовать любые полезные для общества инновации (патенты, лицензии, ноу-хау, заимствованные и собственные новые технологии и т. д.). Инновационная экономика — это и общая инфраструктура в государстве, которая способствует реализации идей ученых на практике и воплощению их в инновационных продуктах. Инновационная экономика — это и экономика, способная накапливать, приумножать положительный созидательный человеческий капитал. И препятствовать накоплению отрицательной, разрушительной его составляющей[3].

Инновационная экономика создавалась, создается и развивается совместно и параллельно с ростом качества и стоимости накопленного человеческого капитала, то есть параллельно развитию человеческого капитала. И человеческий капитал является главным фактором её развития. Накопленный качественный человеческий капитал служит основной частью фундамента экономики знаний и определяет текущий её уровень и потолок развития.

Инновационная экономика — это экономика высокого качества жизни, интеллекта, образования, науки и высококачественного человеческого капитала[3].

Система показателей, характеризующая человеческий капитал должна включать в себя следующие сведения:

1. Качество жизни населения и условия жизнедеятельности:
 - физиология человека: долголетие, здоровье, заболеваемость, инвалидность, травматизм;
 - интеллект: образование, квалификация, знания и профессиональный опыт;
 - организаторские способности: менеджмент, связи, отношения и т.д.;
2. Возможности населения:
 - владение финансовым капиталом: наличные деньги и валюта, инвестиции, ценные бумаги, займы, акции и прочие активы;

- владение нефинансовым капиталом: земля, основной капитал, нематериальные ресурсы (патенты, имя, гудвилл) и запасы и т.д.;
- затраты на инвестиции и стоимость прошлых затрат в человеческий капитал;

3. Эффективность использования человеческого, финансового и нефинансового потенциалов;

4. Интенсивность использования человеческого, финансового и нефинансового капиталов[2].

Предлагаемая система показателей способствует повышению эффективности работы с кадрами и управления экономикой. Она должна быть полностью переведена на единую методологию системы национальных счетов, что потребует создания автоматизированных баз данных, соответствующих международным нормам и стандартам.

Для этого необходима модернизация статистики и менеджмента как основ управленческой деятельности, в совершенствовании и расширении наблюдений и методов измерения не только ресурсов и затрат, но и человеческого капитала, точнее работника. Должна появиться система показателей, отражающая его физиологическую и социально-экономическую сущность, соизмеримую с оценкой финансового и нефинансового капиталов.

Инновационная экономика ведущих стран мира характеризуется: — высоким уровнем и качеством человеческого капитала и высокими инвестициями в его развитие; — торжеством закона, высокими уровнями личной безопасности граждан и бизнеса; — высоким качеством жизни; — социальной стабильностью; — активной и компетентной элитой; — высокими индексами ИРЧП (Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) — интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала. Он является стандартным инструментом при общем сравнении уровня жизни различных стран и регионов. Индекс публикуется в рамках Программы развития ООН в отчётах о развитии человеческого потенциала и был разработан в 1990 году группой экономистов во главе с пакистанцем Махбубом-уль-Хаком. Индекс публикуется ООН в ежегодном отчёте о развитии человеческого потенциала с 1990 года.

При подсчёте ИРЧП учитываются 3 вида показателей:

- Ожидаемая продолжительность жизни — оценивает долголетие.
- Уровень грамотности населения страны (среднее количество лет, потраченных на обучение) и ожидаемая продолжительность обучения.
- Уровень жизни, оценённый через ВНД на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США [1.] и экономической свободы; — высоким уровнем развития фундаментальной науки; — высоким уровнем развития прикладных наук; — наличием в стране мощных интеллектуальных центров технологического развития —

технопарков; — значительным сектором новой экономики; — мощными синергетическими эффектами во всех сферах интеллектуальной деятельности человека; — наличием развитых и эффективных инновационных систем, поддерживаемых государствами; — наличием развитых и эффективных венчурных систем, поддерживаемых государствами; — привлекательным инвестиционным климатом и высокими инвестиционными рейтингами; — благоприятным предпринимательским климатом; — диверсифицированной экономикой и промышленностью; — конкурентоспособной продукцией на мировых технологических рынках; — эффективным государственным регулированием экономики и развития страны; — наличием транснациональных корпораций, обеспечивающих конкурентоспособное технологическое и научное развитие страны; — низкой инфляцией (как правило, ниже 3%). Наличие перечисленных факторов и условий обуславливает генерацию инноваций и эффективные механизмы доведения их до уровня конкурентоспособной продукции.

Инновационная экономика включает шесть основных составляющих, которые необходимо создавать и развивать до конкурентоспособного уровня по мировым критериям: 1) образование; 2) науку; 3) человеческий капитал в целом, включая высокое качество жизни и специалистов высшей квалификации; 4) инновационную систему, которая включает: — законодательную базу; — материальные составляющие инновационной системы (центры трансфера технологий, технопарки, технополисы, инновационные центры, кластеры, территории освоения высоких технологий, венчурный бизнес и др.); 5) инновационную промышленность, реализующую новшества; 6) благоприятную среду функционирования человеческого капитала.

Полезно сузить число составляющих эффективной инновационной экономики до четырёх: 1) высококачественный человеческий капитал в широком определении; 2) эффективная информационная система; 3) эффективная промышленность, способная производить инновационную продукцию; 4) благоприятная среда для человеческого капитала[3].

Литература

1. Индекс развития человеческого потенциала // http://ru.wikipedia.org/wiki/%C8%ED%E4%E5%EA%F1_%F0%E0%E7%8%E0%EB%E0;
2. Расходы на работника увеличат национальное богатство инновационный путь развития человеческого капитала холдинговых компаний // <http://hr-portal.ru/article/rashody-na-rabotnika-uvelichat-nacionalnoe-bogatstvo-innovacionnyy-put-razvitiya>;
3. Человеческий капитал // http://ru.wikipedia.org/wiki/%D7%E5%EB%EE%E2%E5%F7%E5%F1%EA%E8%E9_%EA%E0%;

*Толмачева Татьяна Владимировна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ТЕНЕВОЙ И КРИМИНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

По мнению большинства экспертов и аналитиков, высшая школа сегодня представляет собой гигантский теневой рынок, на котором крутятся миллиарды. Диплом на этом рынке стал, чуть ли не финансовым документом. Он покупается, чтобы в дальнейшем определять цену работника на рынке труда. Вузовский «коррупционный вал» начал нарастать в 1990-е годы, а к 2010-му году стал масштабной, устойчивой, все уровневой системой. Сегодня коррупция в вузах — это взятки абитуриентов, оплата экзаменов и дополнительных занятий студентов, покупка письменных зачётных работ, распространение учебных и методических пособий, взятки в период подготовки диссертаций, хоздоговорные работы для внешних заказчиков.

Не обделены вниманием правоохранительных органов и высшие учебные заведения. В последние полгода в прессе регулярно появляются сообщения об аресте уличенных во взяточничестве преподавателей из самых различных вузов России - от столичных до дальневосточных. Удмуртия и Татарстан, Мордовия и Карелия, Иркутск и Ростов - везде активно борются со взяточниками, призывают сообщать о фактах коррупции по специальным телефонам и электронным адресам.

Наличие коррупции в вузах уже давно является общепризнанным фактом. По данным Transparency International (неправительственной международной организации по борьбе с коррупцией и исследованию уровня коррупции по всему миру), «в 2011 году в сфере образования, включая высшее, россияне давали взятки почти в 4 раза чаще, чем в судах, в 2 раза чаще, чем в медицинских учреждениях, и в 5 раз чаще, чем в регистрационных органах. Больше покушаются на карман россиян лишь в правоохранительных органах».

Год назад эксперты оценивали предположительный годовой оборот этого рынка в 1 млрд. долларов. «В одной лишь системе российского образования ежегодно имеют место взятки на 1 млрд. долларов - эти деньги идут на успешное поступление и сдачу экзаменов, отмечал Марк Левин, профессор Высшей школы экономики в Москве, изучавший данную проблему. По оценкам Левина, неспособные студенты в зависимости от репутации учебного заведения платят за поступление в университет от 500 до 20 тыс. долларов. Большинство из них, говорит он, продолжают давать взятки, чтобы сдать экзамены и получить диплом. В нынешнюю летнюю

сессию ЮНЕСКО оценила объем коррупции в российских вузах в 150 миллионов долларов.

Оценки текущего уровня коррупции в России разнятся. Некоторые полагают, что Россия является одним из самых коррумпированных государств мира, находясь, в 2011 году, на 143 месте из 182, в списке Transparency International. Однако, согласно исследованию британской аудиторской компании Ernst & Young, проведенному весной 2012 года, за 2011 год коррупционные риски в России значительно снизились и по многим параметрам стали ниже среднемирового уровня. В исследовании Ernst & Young приняли участие свыше 1500 топ-менеджеров крупнейших компаний из 43 стран мира. Так, если в 2011 году 39 % опрошенных в России менеджеров заявляли о необходимости давать взятки наличными для защиты бизнеса или достижения корпоративных выгод, то в 2012 году таких стало 16 % .

Увеличилось количество граждан, полагающих, что уровень коррупции в России высокий, выяснили социологи фонда «Общественное мнение» (ФОМ). Если в 2010 году так считали 75% респондентов, то в июле 2012-го их количество увеличилось до 80%. Средним уровень коррупции в стране считают лишь 11%, а низким — 1%. Большинство россиян уверены, что коррупцию искоренить невозможно (так думают 47%), по сравнению с опросом марта 2012 года их количество также увеличилось на 4%. В то же время 41% думает, что взяточничество реально победить. Кроме того, по мнению 38% граждан, власти могут, но не хотят с ним бороться. Кстати, их число также выросло (в марте такой точки зрения придерживались 33%) .

Общий размер взяток в системе российского дошкольного, школьного и вузовского образования в 2009 году, по данным Департамента по борьбе с коррупцией парламентского центра «Комплексная безопасность Отечества» при Федеральном собрании России, составил \$5,5 млрд., в том числе вузовских взяток — \$200 млн. МВД РФ заявило, что эти данные «не основаны на официальной статистике». По данным ДЭБ МВД РФ, в 2010 году размер взяток за поступление в вузы достиг совокупно \$1,5 млрд. По версии ЮНЕСКО, ежегодно россияне тратят на взятки за поступление в вузы \$520 млн.

По данным МВД, объем коррупции в системе образования России в 2007 году составил \$1 млрд., из них 60 % — хищения путём присвоения чужого имущества, 13 % — злоупотребления служебным положением, 10 % — служебный подлог, 8 % — взятки. МВД заявляет, что ущерб государства от преступлений в сфере образования составил в 2002 году более 925 млн. руб., в 2007 году более 230 млн. руб., в 2008 году более 100 млн. руб. Замгенпрокурора Сабир Кехлеров указывает, что к 2004 году прокуратура регистрировала не более 2 % случаев получения взятки.

По данным *NewsRu.com*, ежегодно объем взяток растёт на 7—10 %. Депутат Госдумы Виктор Шудегов считает, что взятки при поступлении

в вуз дают 5—7 % семей. Сотрудник петербургского филиала ГУ-ВШЭ Кирилл Титаев утверждает, что к 2008 году в коррупционные отношения с преподавателями вступали 40—95 % студентов, в зависимости от кафедр. По данным ФОМ, до 90 % студентов дают взятки за сдачу экзаменов. По оценке Рособнадзора, ежегодно в России продаются до 500 тыс. дипломов о высшем образовании, в том числе 100 тыс. с проводкой по всем вузовским документам.

Объяснить, почему они платят, студенты зачастую не могут. Дать взятку — это как бы уже само собой разумеющееся действие, которое никто толком не анализирует. Студентам остается только тихонько рассказывать в курилках про страшных коррупционеров-педагогов, которым они сами деньги и несут. Хотя иногда причины, по которым дается взятка, выглядят вполне серьезными: например, нежелание молодого человека идти в армию, которое с некоторых пор можно приравнять к инстинкту самосохранения.

«Платят не только те, у кого есть деньги, — говорит студент юрфака МГУ Игорь. — У моего одноклассника вполне скромная семья, но они начали копить на поступление еще лет за пять до этого. Причины две: отмазка от армии и гарантия хорошей работы по окончании. Мои родители заплатили только потому, что уже с класса пятого я перестал учиться и своими силами не поступил бы даже на контракт. Но вопрос вуза был принципиален: я всегда учился в элитной школе и поступить должен был в такой же элитный вуз».

Самые громкие «коррупционные скандалы» часто оказываются кампаниями по принудительной смене должностного лица, но очевидным это становится постфактум:

1. О поборах в Анжеро-Судженском филиале КемГУ заговорили в 2002 году. В 2004 году обвинение во взяточничестве было предъявлено ректору КемГУ Юрию Захарову, в 2005 году он был отстранен от должности, после чего уголовное дело было прекращено «в связи с отсутствием события».

2. В 2006 году по обвинению в получении взятки был отправлен в отставку бывший декан факультета гуманитарных и социальных наук Саратовского государственного университета, политолог, профессор Виктор Долгов.

3. Смена руководства Академии труда и социального обеспечения (АТиСО) в 2007 году была связана, по одной версии, с проблемой коррупции, по другой — со стремлением одного из руководителей ФНПР Михаила Шмакова занять престижную должность, что в итоге и произошло.

4. После проверки деятельности РАТИ (ГИТИСа) в марте 2009 года, открывшей финансовые нарушения, от должности была освобождена ректор Марина Хмельницкая. После этого долго спорили о кандидатуре ректора, «забыв» о коррупции. В мае 2010 года ДЭБ МВД РФ за превышение

должностных полномочий возбудило в отношении Хмельницкой уголовное дело по статье 286 УК РФ (до четырёх лет лишения свободы).

5. В сентябре 2009 года в хищении крупных бюджетных средств была обвинена декан факультета журналистики СПбГУ Марина Шишкина, 5 марта 2010 года она была уволена. Причиной своего увольнения Шишкина считает конфликт с ректором.

Другие коррупционные скандалы таковыми и являются, виновные наказаны: это случаи в ОГАУ (Оренбург, 2005 год), СибГТУ (Красноярск, 2006 год), ЮФУ (Ростов-на-Дону, 2007 год), ТувГУ (Кызыл, 2008 год), БГУ (Уфа, 2008 год), НГАВТ (Новосибирск, 2008 год), КГУ (Казань, 2009 год), ПетрГУ (Петрозаводск, 2009 год), других вузах России.

Ряд расследований продолжается либо об их результатах в СМИ не сообщалось:

1. В 2003 году в крупной взятке за выдачу диплома был обвинён 39-летний Радий Хабиров — руководитель администрации президента Башкирии, декан юридического факультета института права БГУ. Однако в августе 2008 года Хабиров был назначен руководителем департамента по взаимодействию с Федеральным Собранием РФ и политическими партиями управления президента РФ по внутренней политике.

2. В 2004 году в Воронеже за получение взяток был задержан известный религиовед, доцент ВГАСУ Михаил Жеребятьев. В настоящее время Жеребятьев — автор статей портала *Credo.ru*, Радио «Свобода».

3. В апреле 2010 года при получении взятки в размере €35 тыс. была задержана преподаватель и дочь декана факультета госуправления МГУ 26-летняя Полина Сурина. Её освобождение на следующий день вызвало скандал. 12 мая Сурина была уволена, декан снят с должности, началась ректорская проверка. Обвинение Суриной предъявлено по статье 159 УК России (мошенничество в особо крупных размерах, наказание до 10 лет лишения свободы).

Для решения коррупционных проблем в высшем образовании необходима разработка и реализация комплекса мер, сочетающие как общественные, так и государственные механизмы, опирающиеся на международный и исторический опыт.

На наш взгляд, этот механизм должен включать в себя следующие подходы:

1. Мы считаем, что при Министерстве образования и науки Российской Федерации необходимо создать специальное подразделение, принимающее и рассматривающее заявления и жалобы студентов и аспирантов на нарушения учебного процесса и злоупотребления администрации вуза. Этот контрольный орган должен принимать участие в решении значимых вопросов, связанных с коррупцией в учебных заведениях, превышением должностных полномочий со стороны преподавательского

состава и т.д., а также оперативно проводить внеплановые проверки, связанные с поступившими замечаниями.

2. Одним из важных механизмов борьбы с коррупцией в высших учебных заведениях является обеспечение прозрачности финансовой деятельности администрации вуза. Мы требуем сделать обязательным опубликование на официальных сайтах вузов утвержденных бюджетов и отчетов об их исполнении, а также заслушивание отчетов о реализации бюджета на собрании студентов и аспирантов.

3. Студенты – очень внимательные люди. Особенно по отношению к своему начальству, а потому они часто удивляются, когда ректора или декана привозит личный шофер на «Лексусе» или «Мерседесе». К сожалению, в их шутке «Купил на наши деньги» - лишь только доля шутки. Мы предлагаем на законодательном уровне обязать руководящие должностные лица вузов ежегодно публиковать «Декларации о доходах и имуществе».

4. Согласно действующему законодательству Российской Федерации, решение основных вопросов управления в высших учебных заведениях осуществляется Общим собранием (конференцией), которое избирает ректора, ученый совет, а также решает важнейшие вопросы по деятельности вуза. Чтобы демократизировать учебный процесс, побороть коррупцию, справиться с кумовством, необходимо законодательно закрепить квоту студентов и аспирантов на участие в Общем собрании (конференции) вуза. Мы считаем, что эта квота должна составлять не менее 15% от общей численности Общего собрания (конференции) учебного заведения.

5. Студенты и аспиранты должны иметь механизмы воздействия на сотрудников администрации высшего учебного заведения, функциональные обязанности которых заключаются в защите их прав и интересов. Мы считаем, что решения по вопросу назначения проректора, заместителя декана, которые отвечают за работу с учащимися вуза, должны приниматься исключительно по предложению и с согласия органа студенческого самоуправления учебного заведения.

Это лишь немногие из возможных подходов к решению проблем коррупции в высшей школе, но необходимо понимать, что в одночасье эти проблемы не решить, и нужно время для того, что бы в обществе возникло понимание, что ценностью высшего образования является не диплом, а высокий уровень знаний. Именно это понимание приведёт к повышению эффективности человеческого капитала, и соответственно к реализации «прорывных сценариев» инновационного развития российской экономики.

Литература

1. <http://www.hse.ru/news/1163613/2767782.html> -Коррупция в вузах
2. <http://korrossia.ru/rating/4600-uroven-korruptcii-vysokiy.html> - Уровень коррупции высокий
3. <http://korrossia.ru/>

4. <http://www.s-pravdoy.ru/library2/sit-korruptcia.html>
 5. http://www.memoid.ru/node/Korruptsiya_v_vuzah_postsovetsoj_Rossii
- Коррупция в России
6. <http://russiansu.ru/publ/7-1-0-43> - Борьба с коррупцией
 7. <http://newsru.com>

*Барышева Анна Ивановна,
студентка ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РФ

На современном этапе развития агропромышленного производства совершенно очевидно, чтобы осуществить выход из кризисного состояния, в котором находятся большинство сельскохозяйственных товаропроизводителей, только мероприятий по их финансово-экономическому оздоровлению, антикризисному управлению явно недостаточно. Необходима глубокая технологическая модернизация сельскохозяйственного производства на основе внедрения новейших разработок, имеющих серьёзный научный приоритет и способных придать новые потребительские качества получаемой на их основе сельскохозяйственной продукции. Таким образом, следует сразу подчеркнуть особый характер инноваций в сельском хозяйстве: это не просто разработка, нововведение, имеющие самостоятельную ценность для науки, то есть исключительную научную новизну, но, прежде всего, обладающей рыночной значимостью. Другими словами, такая разработка должна быть востребована рынком.

Мичуринский государственный аграрный университет. Он является важной составной частью всего научно-производственного комплекса г.Мичуринска Тамбовской области, которому Указом Президента РФ В.В.Путина №1306 от 4 ноября 2003 года присвоен статус первого научного наукограда РФ.

В стенах университета ведутся научно-исследовательские работы как фундаментального, так и прикладного характера. Ведущей темой является « селекция, выведение, отбор, выведение новых форм и клонов морозостойких плононосных деревьев».

Современные аграрные университеты сталкиваются с такими проблемами как:

1. Отсутствие системы продвижения научных разработок в рынок. Так же отсутствие налаженного механизма продвижения наукоемкой продукции на рынок. Ведь разработка технологии, нового продукта – это

только начало инновационного пути. Для успешной коммерциализации необходимо:

- правильно оценить возможности рынка;
- разработать бизнес-план реализации проекта;
- привлечь инвестора и юридически закрепить отношения между всеми участвующими сторонами;
- правильно оформить и распределить права на будущую интеллектуальную собственность;
- разработать систему управления проектом;
- обеспечить научное сопровождение инновационного продукта в последующие периоды;

2. Слабое развитие взаимоотношений с отечественными и зарубежными грантодателями и организациями, финансирующими инновационный бизнес.

3. Проблемы кадрового обеспечения аграрного производства.

Эта проблема является одной из самых острых, она существенным образом сдерживает развитие инновационной деятельности в АПК, так как реализовывать инновации могут только образованные кадры. Но если провести анализ кадрового состава АПК, то можно отметить что, по сравнению с 1990 г., произошло почти двукратное уменьшение численности работников. При этом в сложившихся условиях происходит ухудшение качественного состава управленческих кадров (руководители хозяйств и главное специалисты) – ключевого звена. Доля руководителей сельскохозяйственных предприятий с высшим образованием сократилось за последние десятилетие на 15 %. Ухудшился и демографический состав руководителей: в два раза снизилась доля молодежи и почти на столько же вырос удельные вес лиц пенсионного возраста. Однако проблема кадрового обеспечения аграрного производства выходит за рамки профессиональной подготовки кадров. Проблема еще состоит и в закрепляемости кадров в хозяйствах и решается там, где выпускники учебных учреждений обеспечиваются достойной заработной платой.

Решение проблемы кадрового обеспечения агропромышленного производства, прежде всего, в ориентации своей образовательной и научной работы на экономику региона, где находится учебное заведение.

В качестве других путей решения проблем подготовки кадров для АПК можно выбрать следующие направления:

- выход с образовательными услугами на потребителя в населенные пункты области;
- создание сети стационарных дистанционных образовательных и консультационных центров;
- развертывание на основной базе и в представительствах программ дополнительного образования, подготовки и переподготовки кадров;
- демонстрация достижений в области современных агротехнологий;

-развертывание региональной системы сельскохозяйственного сервиса, включая систему обучения работников АПК.

Таким образом, только комплексное решение проблем позволит, действительно, создать благоприятные условия для развития инновационной деятельности, в первую очередь, в аграрной науке и образовании.

Литература

1. «Современные условия развития инновационной деятельности в аграрном секторе экономики.» (статья) А.И.Завражнов, А.В.Никитин.
2. <http://do.gendocs.ru/docs/index-381670.html> (Основная образовательная программа высшего профессионального образования Направление подготовки).
- 3.

*Воейкова Ксения Владиславовна,
магистрант ЧОУ ВПО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ, ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

На современном этапе развития российского общества, формирования рыночных отношений и становления государственной службы любой организации для нормального функционирования и развития необходимы профессионалы, умеющие быстро адаптироваться к окружающей среде, добывать необходимые знания и применять их на практике, поэтому проблеме компетентности уделяется все больше внимания. Компетентность формируется в процессе обучения и деятельности; требует постоянного контроля и корректировки; ей можно и нужно управлять; и только тогда работник при наличии определенных качеств, знаний и умений сможет многого добиться в профессиональной деятельности.

В ходе подготовки и проведения реформы высшего образования в РФ, разработки образовательных стандартов третьего поколения все чаще обсуждаются методологические подходы к ориентации российской системы образования на общекультурное развитие обучающихся в рамках компетентностного подхода, что является одной из приоритетных позиций. В последние десятилетия во всем мире и в России требования к результату общего и особенно высшего профессионального образования формулируется исключительно в категории «компетенция» / «компетентность». Проблема управления компетентностью становится крайне актуальной, т.к. Потребность в компетентных специалистах осознается не только в коммерческих организациях и на предприятиях, но и на государственной службе, где профессионализм крайне необходим, т.к. именно в

государственном аппарате принятие решений требует серьезного, ответственного подхода, опыта, а социальные последствия и ошибок в политических решениях касаются не отдельно взятого человека, а всего общества. Одним из принципов функционирования государственной службы является компетентность и профессионализм государственных служащих, что неоднократно подчеркивалось в свете проводимых государственных реформ.

Попытка типологизировать понятие профессиональной компетентности и систематизировать его взаимоотношение с другими понятиями, используемыми в психологии труда, была осуществлена в монографии А.К. Марковой. Компетентность представляется как «индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции». В работе А.К. Марковой выделяются виды профессиональной компетентности:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;
- социальная компетентность – владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;
- личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;
- индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развитие индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок.

А.Г. Никифоров рассматривает компетентность как свойство, необходимое каждому руководителю на том или ином участке деятельности и связанное с отраслевой спецификой управленческой деятельности.

Я.Л. Коломинский рассматривает уровень компетентности как систему знаний в противовес понятию профессионального уровня, понимаемого как степень сформированности умений и навыков.

Иной подход к пониманию компетентности наблюдается в зарубежной научной литературе (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури)⁵. Компетентность представляется интегральным понятием, в котором могут быть выделены несколько уровней:

- компетентность – способность к интеграции знаний и навыков и их использованию в условиях быстро меняющихся требований внешней среды;
- концептуальная компетентность;
- компетентность в эмоциональной сфере, в области восприятия;
- компетентность в отдельных сферах деятельности.

Е.П. Тонконогая определяет профессиональную компетентность руководителя как интегральное профессиональное качество руководителя: сплав его опыта, знаний, умений и навыков, показатель готовности к руководящей работе, способность принимать обоснованные управленческие решения.

Приведенные позиции исследователей в отношении понимания компетентности касаются, главным образом, компетентности уже состоявшегося профессионала. Речь идет о компетентности как элементе общей культуры современного человека, включающей освоение фундаментальных научных знаний, приобретение многосторонних знаний, умений, формирование культурных образцов поведения и взаимодействия в обществе.

С точки зрения Дж. Равена под компетентностью понимаются качества личности, наличие которых значительно повышает эффективность осуществления трудовой деятельности. Компетентность рассматривается им как совокупность знаний, умений и способностей, которые проявляются в личностно значимой для субъекта деятельности. При этом предполагается, что наиболее важную роль при определении компетентности играет именно ценность деятельности для субъекта. Для ее оценки предполагается вначале измерять ценность деятельности и лишь затем – совокупность внутренних средств, с помощью которых субъект достигает определенного результата в данной деятельности.

Среди видов компетентности Дж. Равен выделяет инициативу, лидерство, эффективную работу в сотрудничестве с другими, ответственность, настойчивость, честность и т.д. Отсутствие определенных видов компетентности (в зависимости от специфики деятельности) значительно снижает качество выполнения трудовых функций. Дж. Равен утверждает, что для разных сфер деятельности необходим разный набор компетентностей. Он говорит о том, что современное общество нуждается в людях, которые готовы работать, когда нужно, проявляют высокую адаптивность, готовы к новым задачам и нововведениям, лично заинтересованы в повышении эффективности труда, в перспективном планировании и в наличии планов на будущее, а также готовы брать на себя личную ответственность и исправлять ошибки.

Компетентное поведение зависит от:

- мотивации и способности включаться в деятельность высокого уровня;
- готовности включаться в субъективно значимые действия;

- готовности и способности содействовать климату поддержки и поощрения тех, кто пытается вводить новшества или ищет способы более эффективной работы;
- адекватного представления о ряде понятий, связанных с управлением организациями.

В отечественной литературе синонимом понятия «компетентность» часто является понятие «профессионализм». Согласно некоторым исследованиям, выделяют две составляющие профессионализма персонала:

1) Мотивационный (ценностный) компонент.

2) Операционный компонент. Представляет собой на уровне стандарта профессиональную деятельность, обеспечивающую высокую продуктивность труда, и включает: •поиск инноваций, творчество, обогащение профессии; •личностное развитие средствами профессиональной деятельности; •профессиональную открытость для других, готовность передать опыт; •стремление к тому, чтобы общество знало об успехах профессии.

В России наиболее изучена проблема формирования и определения профессиональной пригодности. Среди отечественных исследований хочется отметить фундаментальную работу В.А. Бодрова. Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. Она отражает реальный уровень развития профессионально значимых качеств личности для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физиологического развития, которые определяются требованиями профессии.

При анализе профессиональной пригодности конкретного человека к данной деятельности профессионально важные качества образуют нечто целое – систему.

Е. А. Климов определил пять основных слагаемых этой системы:

- гражданские качества – идейный и моральный облик человека, его нравственные качества;
- отношение к труду, профессии – мотивы, интересы, склонности, черты характера;
- дееспособность – особенности психического здоровья, физическое развитие, общие способности;
- специальные способности и другие профессионально важные качества для отдельной деятельности и нескольких ее видов;
- профессиональная подготовленность – знания, навыки, умения, опыт.

Формирование профессиональной пригодности всегда является процессом индивидуальным, и если почти всегда можно создать условия для достижения заданного уровня трудовых успехов лицам более или менее разного уровня профессиональной подготовки и мотивации, то в отношении индивидуально-психологических профессионально важных качеств этого сказать нельзя – они остаются относительно устойчивыми в масштабе того времени, в течение которого происходит выбор профессии, подготовка специалиста и начальный этап профессионального пути.

Итак, понятие «компетентность» рассматривалось исследователями с разных позиций. В отечественной литературе понятие компетентность употребляется сравнительно недавно, как правило, происходит отождествление понятий «профессионализм» и «компетентность». Чаще всего работы отечественных исследователей посвящены проблемам профессиональной пригодности, профессиональной ориентации. В нашем исследовании под компетентностью мы будем понимать характеристику степени соответствия требованиям профессии, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

Другими словами, компетентность – это совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Это определение взято за основополагающее, так как оно является комплексным и охватывает все необходимые элементы и характеристики компетентности.

Литература

1. Алабугин А.А. Профессиональные компетенции человеческого капитала: теоретические подходы к оценке // Вестник ЮУрГУ, № 9, 2012г. Стр.103-108.
2. Сердюкова Л.О. Оценка роли интеллектуального капитала в экономическом развитии региональных инновационных систем // Экономические науки, №5 (78), 2011 г., Стр. 279-282.
3. Черняк Т.В. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов: принципы, подходы и методы // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. № 27. С. 28-28.

СЕССИЯ 5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА

*Ахметзянов Ленар Максумович,
д.м.н., почетный работник высшего
профессионального образования РФ,
профессор Московского института права;
профессор НОУ ВПО «Региональный
открытый социальный институт»;*

*Грачева Галина Владимировна,
преподаватель музыки ДШИ № 1 им. Г.В. Свиридова;*

*Дудошников Петр Васильевич,
преподаватель музыкального колледжа-интерната;*

*Гурова К.С., Слепцова А.И., Тюленев О.А –
студенты НОУ ВПО «Региональный
открытый социальный институт», г.Курск*

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Образование, как и российское общество в целом, переживает духовно-нравственный кризис, связанный частично с падением общей и профессиональной культуры и дефицитом воспитания подрастающего поколения. Поэтому, полноценное образование должно превратиться в процесс непрерывного развития творческой личности, с учетом формирования логической цепочки: знание, умение, навыки.

В настоящее время, перед образованием, как исполнителем социального заказа, стоит задача в подготовке квалифицированного специалиста, обладающего такими компетенциями, которые являются сферой отношений, существующих между знанием и действием в практике.

Общеизвестно, преподаватель высшей школы не может быть только транслятором знаний. Основой формирования профессиональных и общекультурных компетенций студентов является личность преподавателя, его система ценностей – профессиональные, общекультурные и педагогические компетенции. Классификация компетенций представлена А.В. Хуторским в 2002 году. Наряду с ценностно-смысловыми, личностными, коммуникативными, учебно-познавательными, информационными и социально-трудовыми компетенциями, впервые появляется термин «общекультурные компетенции [17]. В новых федеральных образовательных стандартах высшего профессионального

образования определены только 2 вида компетенций: общекультурные и профессиональные, хотя «Проект Настройка образовательных структур в Европе», дает перечень профессиональных и 30 так называемых *общих компетенций (generic competences)*, подразделяемых на инструментальные, включающие когнитивные, методологические способности, технологические и лингвистические умения; межличностные компетенции, связанные со способностью выражать чувства, способность к критике и самокритике; а также социальные умения, такие как умение работать в команде и т. д.; и системные компетенции как умения и способности, касающиеся целых систем [21]. Можно согласиться с мнением М.Г. Синяковой, что общекультурные компетенции составляют основу для формирования профессиональной мобильности специалиста [20]. Не вызывает существенного возражения и определение, данное О.М. Морозовой: «**Общекультурная компетенция** - это способность человека ориентироваться в пространстве культуры, она включает знаниевую составляющую: представление о научной картине мира, знание основных научных достижений, представление о художественных ценностях» [18]. Поэтому осветим наш опыт реализации общекультурных компетенций непосредственно в учебном процессе, где комплексный и междисциплинарный подход является стержнем эффективности проводимых мероприятий. Несомненно, что опыт познавательно-информационной деятельности формируется в условиях высокой степени самостоятельности учащихся в процессе обучения, в том числе при выполнении программы УИРС (учебно-исследовательская работа студентов).

Проблемой духовно-нравственного воспитания студентов мы занимаемся многие годы, соблюдая преемственность учебного и воспитательного процесса, о чем свидетельствуют доклады [5, 14], публикации [1 – 4, 7 – 12] и научные разработки последних лет [6, 13].

Тематика выступлений разнообразная и говорит сама за себя, но в центре внимания находится проблема духовно-нравственного воспитания студента.

Формы проведения также различные: лекции-концерты, спектакли, деловые и ситуационные игры, но при активном участии студентов как при сборе и обработке информации, так и на конечном этапе: презентации готового продукта.

Инструментом для обобщения исходной информации и создания конечного продукта, служат прикладные программные и технические аудиовизуальные средства, используемые студентами на занятиях по информатике, информационным технологиям, программированию.

Содержательная часть включает интересы смежных дисциплин: культурология, религиоведение, русский и немецкий языки, современные концепции естествознания, музыка, хоровое искусство, живопись, история и др. предметы.

Но главной действующей фигурой во всем многообразном процессе реализации общекультурных компетенций остается преподаватель, который инициирует процесс, разрабатывает концепцию, мобилизует специалистов-смежников, организует, мотивирует и координирует действия студентов, не имея на это ни дополнительного времени, ни финансовой поддержки.

Поэтому, в конечном итоге, в большей своей части идея реализации общекультурных компетенций носит утопический характер, при благих желаниях.

Литература

1. Ахметзянов Л.М. Вместо реферата - спектакль //Вестник «Власть судебная», № 2 (22), 2010. – С.90 - 93.
2. Ахметзянов Л.М. Аплодисменты и признание в Великобритании //Вестник «Власть судебная», № 1 (25), 2012. – С.102 - 109.
3. Ахметзянов Л.М. Урок, похожий на концерт //Вестник «Власть судебная», № 2 (26), 2012. – С.109 – 112.
4. Ахметзянов Л.М. Монастыри, храмы и их культурообразующие функции в обществе //Образование и воспитание гражданина в контексте церковно-общественного сотрудничества [Электронный ресурс]: материалы VIII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [12-14 марта 2012 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та. – 8 с.
5. Ахметзянов Л.М. Вера – как источник возникновения традиционных ценностей при формировании личности (доклад) //Традиционные ценности в условиях глобализации: материалы IX-й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [29 марта – 4 апреля 2013 г.].
6. Ахметзянов Л.М., Ахметзянов М.Л. Психодиагностический комплекс «Познай себя» [Компьютерная программа]. //Свидетельство о регистрации электронного ресурса № 12151 от 18.01.2011
7. Ахметзянов Л.М., Ахметзянов М.Л. Опыт применения компьютерной психодиагностики в проведении ролевых игр //Международная научная заочная конференция, «Современная психология и педагогика: исследования и разработки», Российская Федерация, г. Липецк, 25 июня 2011 г. Сборник докладов. Часть I. Педагогические науки. – Липецк, 2011. Издательский центр «Гравис». – С.15-16.
8. Ахметзянов Л.М., Ахметзянов М.Л., Грачева Г.В., Краснокутская Л.Н., Гурова К.С. Опыт организации социально-культурной деятельности в воспитании студентов в вузе //VI-я Международная научная заочная конференция «Актуальные вопросы современной психологии и педагогики», Российская Федерация, г. Липецк, 26 марта 2011 г. //Сборник докладов. Часть II. Педагогические науки. – Липецк, 2011. Издательский центр «Гравис». – С.15-16.
9. Ахметзянов Л.М., Барышникова В.А., Грачева Г.В. Информационно-просветительный проект: от истоков русской православной культуры в XXI-й век //Образование и воспитание гражданина в контексте церковно-общественного сотрудничества [Электронный ресурс]: материалы VIII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [12-14 марта 2012 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та, 2012. - 8 с.
10. Ахметзянов Л.М., Барышникова В.А., Кучкина С.С. Религия и молодежь: социально-нравственные аспекты молодежи Курской области //История и перспективы церковно-общественного сотрудничества в России [Электронный ресурс]: материалы VII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [22-25 марта 2011 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та, 2011. - 10 с.

11. Ахметзянов Л.М., Грачева Г.В. Формирование личности через искусство //История и перспективы церковно-общественного соработничества в России [Электронный ресурс]: материалы VII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [22-25 марта 2011 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та, - 6 с.
12. Ахметзянов Л.М., Грачева Г.В., Ахметзянов М.Л. От истоков русской православной культуры в XXI век //История и перспективы церковно-общественного соработничества в России [Электронный ресурс]: материалы VII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [22-25 марта 2011 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та, 2011. - 8 с.
13. Ахметзянов Л.М., Грачева Г.В., Дудошников П.В., Стрелкова А.Е., Морозов С.А. Информационно-просветительский проект: интерактивный метод в изучении немецкого языка (лекция-концерт) //Свидетельство о регистрации электронного ресурса, №18603 от 17.10.2012
14. Ахметзянов Л.М., Грачева Г.В., Дудошников П.В. Хоровое искусство – источник сохранения духовно-нравственных ценностей (доклад) //Традиционные ценности в условиях глобализации: материалы IX-й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [29 марта – 4 апреля 2013 г.].
15. Ахметзянов Л.М., Донская Ю.В. Патриархи земли Российской //Образование и воспитание гражданина в контексте церковно-общественного сотрудничества [Электронный ресурс]: материалы VIII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [12-14 марта 2012 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та, 2012. – 8 с.
16. Ахметзянов Л.М., Шоленкова С.П. Храмы города Курска //Образование и воспитание гражданина в контексте церковно-общественного сотрудничества [Электронный ресурс]: материалы VIII -й Всероссийских научно-образовательных Знаменских чтений [12-14 марта 2012 г.]. – Курск: Изд-во Курского гос. ун-та. – 8 с.
17. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб.науч. тр. / под ред. А.В. Хуторского. – М.: Научно – внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. – 327 с.
18. Морозова О.М. Формирование ключевых компетенций обучающихся
19. <http://sch1948.ru/metodobedinenie/302-morozova.html>
20. Синякова М.Г. Основные подходы к определению сущности общекультурной компетентности бакалавра менеджмента / М.Г. Синякова //Международный журнал экспериментального образования. – 2010. - №9. – С.24-25.
21. Tuning Education Structures in Europe. General brochure. URL: <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu>

*Матвеев Геннадий Александрович,
к.ф.-м.н., доцент кафедры
гуманитарно-социальных дисциплин
Московской академии
предпринимательства при
Правительстве Москвы», г. Тула*

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММЫ EXCEL В ЦЕЛЯХ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ И УЧЕТА ЗАДОЛЖЕННОСТИ

Наше учебное заведение – не государственное и, следовательно, находится на самообеспечении. Поэтому особенно остро встает вопрос о своевременности платежей за обучение. К сожалению, по крайней мере, в этом студенты не отличаются строгой дисциплиной. В связи с данной проблемой и возникла необходимость начисления и вычисления пени за несвоевременную плату. Задание на разработку состояло в создании в электронных таблицах EXCEL системы учета плат за обучение и расчета задолженности студента с учетом начисления пени за несвоевременность оплаты. Предполагалось, что:

- задолженность может быть не более чем за текущий и прошлый семестр;
- величина оплаты не меняется в течении семестра, она различается на разных курсах и не зависит от специальности. Освобождение от уплаты пени, если дается, то тоже на весь семестр. Последнее применяется, например, в том случае, когда студенту разрешена помесечная плата за обучение;
- последний день оплаты и % пени за один просроченный день без пени задаются один раз в семестр.

Таблица располагается на нескольких листах. Дадим краткое их описание:

- лист «инструкция»,
на котором находятся ПРАВИЛА работы; принятые ОБОЗНАЧЕНИЯ;
рекомендуемый ПОРЯДОК ЗАПОЛНЕНИЯ ТАБЛИЦ; ДЕЙСТВИЯ при
работе; разобран ПРИМЕР;
- лист «данные» содержит задаваемые величины, необходимые для
расчета (Рис.1):

Кроме этого на нем можно увидеть величину задолженности по каждой учебной группе, специальности и форме подготовки, а так же величину собранных пени за произвольно указанный промежуток времени в течении текущего семестра.

Исходные данные:	СЕГОДНЯ	26.02.13	мес	2	год	2013																
Последний день оплаты без ПЕНИ в прошлом семестре:		29.02.12	Долг по оплате																			
Последний день оплаты без ПЕНИ:		30.09.12	группа	курс	руб	группа	курс	руб	группа	курс	руб	группа	курс	руб								
Стоимость обучения (руб в семестр) для заочников:			23	M3-07-13	6	456843	29	M3С-09-13	4	196000	24	Ю3-07-13	6	280500	30	Ю3С-09-13	4	392000				
1 курс (1 год обучения)		16000	27	M3-08-14	5	546000	33	M3С-10-14	3	308000	28	Ю3-08-14	5	266000	34	Ю3С-10-14	3	434000				
2 курс (2 год обучения)		15125	31	M3-09-15	4	534000	37	M3С-11-14	2	199625	32	Ю3-09-15	4	336000	38.1	Ю3С-11-14	2	529375				
3 курс (3 год обучения)		14000	35	M3-10-16	3	462000	41	M3С-12-15	1	208000	36	Ю3-10-16	3	434000	38.2	Ю3С-11-14	2	529375				
4 курс (4 год обучения)		14000	39	M3-11-15	2	393250					40.1	Ю3-11-15	2	468875	38.3	Ю3С-11-14	2	529375				
5 курс		14000	43	M3-12-16	1	336000					40.2	Ю3-11-15	2	468875	38.4	Ю3С-11-14	2	519250				
6 курс		14000									44	Ю3-12-16	1	352000	42	Ю3С-12-15	1	736000				
Стоимость обучения (руб в семестр) для очников:		23960																				
% ПЕНИ за 1 просроч. день от суммы долг		0,10%	M3	ИТОГО:	2728093	M3С	ИТОГО:	911625	Ю3	ИТОГО:	2606250	Ю3С	ИТОГО:	3669375								
					ВСЕГО:		10043343,43															
Всего собрано ПЕНИ за период			с	07.10.12			по	25.10.12			94,50											

Рис. 1 Лист «данные»

- лист «журнал оплаты» (рис 2),
На этом листе в ячейки зеленого цвета вносятся следующие данные:
- Дата внесения платежа;
- № Группы;
- Фамилия студента;
- Внесенная сумма без учета ПЕНИ.

В ячейку D1 можно внести фамилию любого студента. В этом случае в таблице выделяется цветом строки, в которых занесена информация о платах этого студента и в той же первой строке будет вычислен общий итог его пени. Напоминание студенту о величине переплат, должно служить дисциплинирующим фактором, лишней раз напоминающим о необходимости своевременного внесения платы.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	U	V
1				Зорин Д. Е.		Его общая величина ПЕНИ равна:				630,00										
2	№ п/п	Дата	Группа	Фамилия студента	освобождение от выплаты ПЕНИ	Внесенная сумма (без учета пени) (руб)	ДОЛГ за текущий семестр до операции (без пени)	ДОЛГ за прошлый семестр до операции (без пени)	ОБЩИЙ ДОЛГ за тек. и прошл. семестры (без пени)	кол-во дней после 30.09.12	ПЕНЯ за текущий семестр (руб)	кол-во дней после 29.02.12	ПЕНЯ прошлый семестр (руб)	ПЕНЯ за текущий и прошлый семестр (руб)	ОБЩИЙ ДОЛГ (за тек. и прошл. Семестры без пени) после операции	В том числе остаток долга за прошлый семестр	Возможная сумма взноса (без сдачи)	Вносимая сумма (руб) вместе с ПЕНИ	№ правящей записи по данному студенту	№ операции по данному студенту
3	1	05.09.12	31	Жибров П. В.	оо	1000,00	14000,00	2000,00	16000,00		0,00	189	0,00	0,00	15000,00	1000,00		1000,00		1
4	2	26.09.12	37	Зорин Д. Е.	о	6870,00	15125,00	3000,00	18125,00		0,00	210	630,00	630,00	11255,00	0,00		7500,00		1
5	3	21.10.12	38.4	Хохлов Р. В.		4500,00	15125,00	5000,00	20125,00	21	94,50	235	1057,50	1152,00	15625,00	500,00	3643,72	5652,00		1
6	4	30.09.12	38.4	Хохлов Р. В.		9893,00	15125,00	500,00	15625,00		0,00	214	107,00	107,00	5732,00	0,00		10000,00	3	2
7	5	20.10.12	31	Жибров П. В.	оо	1500,00	14000,00	1000,00	15000,00	20	0,00	234	0,00	0,00	13500,00	0,00		1500,00	1	2
8	6	30.12.12	42	Мурашов С. Г.		16000,00	16000,00	0,00	16000,00	91	1456,00	305	0,00	1456,00	0,00	0,00	14665,44	17456,00		1
9	7																			
10	8	22.10.12	37	Зорин Д. Е.	о	7000,00	11255,00	0,00	11255,00	22	0,00	236	0,00	0,00	4255,00	0,00		7000,00	2	2
11	9	23.10.12	37	Зорин Д. Е.	о	3000,00	4255,00	0,00	4255,00	23	0,00	237	0,00	0,00	1255,00	0,00		3000,00	8	3
12	10																			

Рис. 2 Лист «журнал оплаты»

Остальные величины являются расчетными:

в столбце «освобождение от выплаты ПЕНИ» автоматически, по внесенным ранее данным (см листы «информация о студентах ...» и «долг с прошл. семестра ...»), показывается информация по каждому студенту:

- o - освобожден только в текущем семестре;
- _o - освобожден только в прошлом семестре;
- oo - освобожден и в прошлом и в текущем семестре;
- студент учится и не освобожден от уплаты ПЕНИ.

ДОЛГ за текущий и прошлый семестры до операции (без пени) будет показан в столбцах G и H, далее вычислятся и будут показаны в соответствующих столбцах дни просрочки платежей, величины пени и «Вносимая сумма (руб) вместе с ПЕНИ».

Предусмотрена возможность перерасчета вносимых денег в том случае, когда у студента не хватает денег для оплаты ПЕНИ. Можно на листе изменить сумму в графе «Внесенная сумма (без учета ПЕНИ)(руб.)» (столбец «F») на рекомендуемую в графе «Возможная сумма взноса (без сдачи)» (столбец «Q»). Копируем и вставляем значение. Рассмотрим пример. Все данные, имеющиеся в демонстрационном варианте программы и статье конечно условны и не имеют отношения к конкретным людям.

ПРИМЕР (см. Рис. 2): Хохлов Р.В. принес с собой и первоначально вносит сумму 4500 руб. (ячейка «F5»). К ней прибавляется ПЕНЯ 1152 руб. (ячейка «N5»). В итоге студент должен заплатить 5652 руб. (столбец «R»). Если у него при себе нет этих денег, то рекомендуется вместо 4500 внести в ячейку «F5» сумму 3643, 72 руб. (см. «Q5» – «Возможная сумма взноса (без сдачи)»). В этом случае, в итоге, вносимая сумма вместе с ПЕНИ станет равной 4500 руб.

Именно так разрешена ситуация, показанная в следующей 6-й строке таблицы (4-я строка журнала оплаты), при внесении Хохловым Р.В. суммы в 10000 руб.

- лист «информация о студентах МЗ». Рис.3:

На этом листе, как, впрочем, и на всех остальных, вручную данные вносятся только в ячейки зеленого цвета.

	A	B	C	D	F	G	H	I	K
1			курс	ДОЛГ по группе:	456843,43		курс	ДОЛГ по группе:	546000
2	гр. №	23	6	МЗ-07-13	ДОЛГ	27	5	МЗ-08-14	ДОЛГ
3	1	Агаджанян Я. Г.	v	Яна Генриховна	21777	Ануфриева (Ковалев	v	Екатерина Михайловна	14000
4	2	Бардина (Бабаскина	v	Анастасия Сергеевна	14000	Бобков Н. В.	v	Никита Васильевич	14000
5	3	Барабашов Е. Д.	v	Егор Дмитриевич	14444	Болгаров С. С.	v	Сергей Сергеевич	14000
6	4	Булгакова О. В.		Ольга Вячеславовна	555,55	Голдобенков А. А.	v	Алексей Андреевич	14000
7	5	Володин А. А.		Артем Александрович	66,88	Губогло (Ханеева) А.	v	Анна Петровна	14000
8	6	Волченкова О. П.	v	Ольга Петровна	14000	Гуляева О. М.	v	Ольга Михайловна	14000

Рис. 3 Фрагмент листа «информация о студентах МЗ»

На листах «информация о студентах ...» и «долг с прошл. семестра...» приняты следующие обозначения:

русск. буква «о»- освобожден от уплаты ПЕНИ на этот семестр;
англ. буква «v»- не освобожден от уплаты ПЕНИ на этот семестр;
пустое место - студент не учится (отчислен, в академ. отпуске).

Актуальная сумма долга каждого студента вычисляется в колонках «ДОЛГ».

На остальных листах:

- «информация о студентах МЗС»,
- «информация о студентах ЮЗ»,

приводится аналогичная информация о студентах других специальностей и форм обучения.

В принятых для обозначения групп различных специальностей и форм обучения сокращениях (МЗ, МЗС, ЮЗ,...) буквы М и Ю обозначают специальности Менеджмент и, соответственно, Юриспруденцию. Например, МЗС – менеджеры заочной сокращенной формы обучения):

На листах «долг с прошлого семестра...»:

- «долг с прошл. семестра МЗ»,
- «долг с прошл. семестра МЗС»,
- «долг с прошл. семестра ЮЗ»,...

все очень похоже на листы «информация о студентах...». Отличие только одно, - колонки «ДОЛГ» содержат величину задолженности с прошлого семестра и заполняются вручную (или копированием и вставкой данных из предыдущего семестра).

• На листе «разделение ФИО» дается инструмент, назначение которого ясно из названия листа и рис.4

ВАРИАНТ 1		ВАРИАНТ 2					
Блинова	Елена Юрьевна	Блинова Е. Ю.					
Волохова	Евгения Сергеевна	Волохова Е. С.					
Грехов	Дмитрий Леонидович	Грехов Д. Л.					
Делимова	Марина Владимировна	Делимова М. В.					
Евстегнеева	Наталья Сергеевна	Евстегнеева Н. С.					
Ершов	Антон Вадимович	Ершов А. В.	Попков Алексей Андреевич	Попков	Алексей Андреевич		Попков А. А.
Зорин	Дмитрий Евгеньевич	Зорин Д. Е.	Рузанов Андрей Викторович	Рузанов	Андрей Викторович		Рузанов А. В.
Копцева	Ольга Петровна	Копцева О. П.	Савельева Оксана Викторовна	Савельева	Оксана Викторовна		Савельева О. В.
Матюшина	Ирина Владимировна	Матюшина И. В.	Савосин Алексей Сергеевич	Савосин	Алексей Сергеевич		Савосин А. С.

Рис. 4 Инструмент «разделение ФИО» на составные части

Опыт эксплуатации таблицы показывает правильность положенных в ее основу предположений и алгоритмов.

*Винокуров Н.В.,
аспирант ГБУ «Научно-исследовательский институт
профессионального образования», г. Москва*

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Гражданское образование направлено на формирование гражданской компетентности личности. Гражданская компетентность личности – совокупность готовности и способностей, позволяющих ей активно, ответственно и эффективно реализовать весь комплекс гражданских прав и обязанностей в гражданском обществе. Применить свои знания и умения на практике. Становление гражданской компетентности неразрывно связано с формированием у общества основополагающих ценностей российской и мировой культуры, определяющих гражданское самосознание.

В мировой экономической литературе «инновация» интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощающийся в новых продуктах и технологиях. Проблематика нововведений в нашей стране на протяжении многих лет разрабатывалась в рамках экономических исследований. Термин «инновация» стал активно использоваться в переходной экономике России как самостоятельно, так и для обозначения ряда родственных понятий: «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационное решение».

В настоящее время применительно к технологическим инновациям действуют понятия, установленные Руководством Осло и нашедшие отражение в Международных стандартах в статистике науки, техники и инноваций.

Международные стандарты в статистике науки, техники и инноваций - рекомендации международных организаций в области статистики науки и инноваций, обеспечивающие их системное описание в условиях рыночной экономики. В соответствии с этими стандартами инновация - конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам. Таким образом, инновация является следствием инновационной деятельности.

Анализ различных определений приводит к выводу, что специфическое содержание инновации составляют изменения, а главной функцией инновационной деятельности является функция изменения.

Инновация рассматривается как результат творческого процесса. Инновация представляется как процесс внедрения новшеств. В настоящее время можно говорить о выработке своеобразного международного

стандарта понятия инновации как вполне определенной управленческой категории. Формированию этого международного стандарта во многом способствовали два документа, известные под названиями «Руководство Фраскати» и «Руководство Осло». Понятия инновации, принятого в этих документах, придерживаются большинство теоретиков и практиков в области управления. Именно оно взято за основу и при выработке нормативно-правовой базы по инновациям в нашей стране, при разработке концепций, программ, других стратегических документов по инновационной деятельности. Согласно ему: Инновация (нововведение) - это конечный результат творческой деятельности, получивший воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции, реализуемой на рынке, либо нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности. Это позволяет выделить основные свойства (критерии) инновации: - научно-техническая новизна; - практическая воплощенность (промышленная применимость), т.е. использование, например, в промышленности, здравоохранении, образовании или других областях деятельности; - коммерческая реализуемость, которая означает, что новшество «воспринято» рынком, т.е. реализуемо на рынке; что, в свою очередь, означает способность удовлетворить определенные запросы потребителей. Это означает, что сама по себе новая идея, как бы досконально она ни была бы описана, формализована и представлена на схемах и чертежах – это еще не инновация (нововведение), если эта идея не воплощена в используемых на практике продуктах, услугах или процессах. Только реализованные в новой продукции или процессах новые идеи называются инновациями. То есть неперенными свойствами, критериями инновации являются новизна идеи и ее воплощение, реализация в практической деятельности, в новых продуктах или процессах.

Поскольку новая идея воплощена в реальных объектах или процессах, постольку она оказывается ориентированной на удовлетворение практических потребностей людей. Таким образом, в условиях рыночной экономики такой неотъемлемый критерий инновации как практическая воплощенность новой идеи, оказывается тесно связанным с критерием ее коммерческой реализуемости посредством появления на рынке новой (инновационной) продукции или услуг.

Инновационный процесс представляет собой процесс создания и распространения нововведений (инноваций).

В общем виде схема инновационного процесса может быть представлена следующим образом:

- Первый компонент инновационного процесса – новации, т.е. новые идеи, знания – это результат законченных научных исследований (фундаментальных и прикладных), опытно-конструкторских разработок, иные научно-технические результаты.

- Вторым компонентом инновационного процесса является внедрение, введение новации в практическую деятельность, т.е. нововведение или инновация.

- Третьим компонентом инновационного процесса является диффузия инноваций, под которой подразумевается распространение уже однажды освоенной, реализованной инновации, т.е. применение инновационных продуктов, услуг или технологий в новых местах и условиях.

Таким образом, понятие «инновационного процесса» шире понятия «инновации», т.к. собственно инновация (нововведение) является одним из компонентов инновационного процесса.

Инновационный менеджмент представляет собой совокупность принципов и методов, инструментов управления инновационными процессами.

Другими словами, инновационный менеджмент как самостоятельная область экономической науки и профессиональной управленческой деятельности представляет собой одну из разновидностей функционального менеджмента, непосредственным объектом которого выступают инновационные процессы во всем их разнообразии.

Понятие компетентностного развития отражает особенности образовательного процесса при рассмотрении их в рамке развития. Отмечается современная тенденция, которая заключается в смещении акцента с образовательного результата к образовательному опыту, т.е. вовлеченности ученика, студента. Таким образом, предлагается нормировать степень вовлеченности. Поскольку компетентность определяется как мера и форма включения в деятельность, то при этом важно различать становящуюся и ставшую деятельность, где становящаяся деятельность требует от индивида способности к пробно-испытательному режиму деятельности.

Инновационные технологии обучения, формирующие профессиональные компетенции специалиста – будущего руководителя, являются своеобразным полигоном, на котором обучающиеся могут отработать профессиональные навыки, необходимые для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей, в условиях, приближенных к реальным.

Компетенции – это интегральный результат образования. Необходимо следовать требованиям технологичности и инновационности обучения, что предполагает высокую научно-методическую подготовку преподавателей – андрагогов, а также наличие современных образовательных программ в системе дополнительного профессионального образования.

Система образования и требования к его содержанию эволюционируют вместе с развитием общества. Внедрение образовательных стандартов третьего поколения, подразумевающих компетентностный подход, является объективной необходимостью, обусловленной переходом от

постиндустриального общества к обществу инновационному, основанному на знаниях. Суть компетентного подхода заключается в том, чтобы специалист «на выходе» не только соответствовал определенным рыночным ожиданиям, но и мог быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и демонстрировать высокую эффективность в работе.

В проекте Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», согласно которому компетенция – это «готовность действовать на основе имеющихся знаний, умений и навыков при решении задач, общих для многих видов деятельности». Далее понятие «обучение» рассматривается как «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками, компетенциями, развитию способностей». Таким образом, компетенция с точки зрения образовательного процесса включает в себя и знания, умения, навыки, но также предполагает наличие способности действовать в заданных обстоятельствах.

С точки зрения организации (как заказчика и потребителя образовательного продукта – выпускника) компетенция – это набор определенных качеств и поведенческих характеристик, которым должен обладать сотрудник; при этом вариативность компетенций связана не только с отраслью деятельности компании (например, добывающая отрасль, сфера услуг, банковское дело), а с занимаемой позицией (линейный сотрудник, менеджер проекта, бухгалтер, экономист, технический специалист и т.п.).

Традиционно цели образования определяются системой знаний, умений, навыков, которыми должен владеть выпускник. Сегодня такой подход признают несостоятельным. Социуму (обществу, экономике, семье) нужны выпускники, готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это во многом зависит не только от полученных знаний, умений, навыков, а и от неких дополнительных качеств, для обозначения которых в настоящее время и употребляются понятия «компетенция» и «компетентность», более соответствующие пониманию современных целей образования.

Под профессиональной компетентностью будем понимать целостное свойство личности, ориентированной на непрерывное самосовершенствование и самообразование, а также социально-значимую характеристику его профессиональной деятельности, выступающей основным фактором успешной работы по специальности. Профессиональная компетенция – способность к выполнению обобщенных действий в профессиональной сфере. Компетентность представляется как система, состоящая из отдельных блоков (компетенций), которая обладает внутренними и внешними связями. Свойства данной системы не сводятся к сумме свойств отдельных её элементов (компетенций), при этом присутствует некоторое интегративное качество, присущее только системе,

которая определяет «компетентность» специалиста. Внедрение компетентностного подхода в педагогическую практику требует изменения содержания и методов обучения, уточнения видов деятельности, которыми должны овладеть студенты к окончанию образования и при изучении отдельных предметов. Компетентностный подход в системе среднего профессионального образования предусматривает постепенную переориентацию с трансляции необходимого набора знаний на формирование навыков, способных помочь в создании условий для овладения комплексом компетенций, означающих способность выпускника к выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно и коммуникационно насыщенного пространства.

В ВУЗах процесс внедрения компетентностного подхода осуществляется на основе федерального компонента стандарта: для итоговой аттестации педагогическими коллективами разрабатываются различные подходы к оценке компетенций выпускников.

Схема инновационного процесса. Инновационный процесс связан с созданием, освоением и распространением инноваций. Роли, места и функций специалистов начального профессионального образования. Инновационные подходы к организации учебного процесса в условиях интеграции образовательных учреждений. Повышение качества подготовки кадров.

Понятие педагогического процесса. Образование как система из сети учреждений разного типа и уровня. Модели образования и формы организации образовательного процесса. Инновационные образовательные системы XX века. Мировое образовательное пространство.

За последние годы государство обеспечило приток значительных средств в систему профессионального образования. Финансирование основных направлений ее развития не прекращалось даже в условиях мирового экономического кризиса. Как результат - появилась принципиально новая образовательная среда, и сейчас основным вопросом становится эффективная реализация заложенного в ней потенциала. Новые приоритеты в сфере образования, растущая вариативность форм получения образования, диверсификация учебных заведений, программ, методик непосредственно влияют на качество подготовки студентов.

Охраной качества служит мониторинг, который является важнейшим инструментом проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик, служит основой для обоснованных путей устранения недостатков учебного процесса в образовательных учреждениях, принятия эффективных управленческих решений.

Современный этап развития образования отражает высокую степень актуальности проблемы управления и оценки качества образовательных систем.

Приоритет качества – ведущее направление деятельности по предоставлению образовательных услуг на длительную перспективу.

Для обеспечения гарантий качества образования, а также для реализации принципов менеджмента качества – «принятие решений, основанных на фактах» и «постоянное улучшение» мы должны оценивать результативность процессов.

На собственном опыте убедились – при разработке и внедрении вопросы оценки результативности процессов вызывают наибольшие затруднения.

Результативность по терминологии – это степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

Таким образом, для оценки результативности процессов должны быть использованы как критерии их обеспечения, так и их показатели.

Международный стандарт основывается на понимании того, что всякая работа выполняется как процесс. Каждый процесс имеет вход. Выход является результатом процесса. Процесс является преобразованием, которое добавляет ценность. Результат достигается через управление процессами. Процессы и их взаимодействие должны подвергаться анализу и непрерывному улучшению.

Оценка качества процессов с возможностью последующей интерпретации результатов и их использованием при формировании управляющих воздействий допустима лишь при наличии достаточно полной системы показателей качества и точных объективных методов их измерения.

Внедрение образовательных стандартов третьего поколения, подразумевающих компетентностный подход, является объективной необходимостью, обусловленной переходом от постиндустриального общества к обществу инновационному, основанному на знаниях. Суть компетентностного подхода заключается в том, чтобы специалист «на выходе» не только соответствовал определенным рыночным ожиданиям, но и мог быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и демонстрировать высокую эффективность в работе.

Модуль компетенции — это комплекс дисциплин образовательной программы содержательно организованных в логической последовательности, освоение которых приводит к формированию у обучаемого качественно нового интегративного умения — компетенции. Стандарт образовательной программы включает перечень компетенций, организован из модулей компетенций и структурно-логических схем — траекторий их достижения. Результатом освоения программы профессионального модуля является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности в том числе профессиональными и общими компетенциями.

Для реализации инновационных технологий в формировании профессиональных компетенций обучающихся необходимо: обеспечить

полноценный государственно-общественный контроль и надзор за разработкой и внедрением Федеральных государственных образовательных стандартов с участием опытных квалифицированных кадров; общественным и некоммерческим организациям обеспечить конструктивное сотрудничество с государственными структурами с целью подготовки педагогических кадров по повышению квалификации работников образования по инновационным компетентным подходам к современному образованию; систематически осуществлять проведения мониторинговых исследований по учету запроса граждан, касающихся вопросов в области образования; осуществлять изучение проблем, предложений и замечаний общества по вопросам образования их решения и инновационные подходы реализации.

Внедрение компетентного подхода как способ повышения качества профессионального образования.

Компетентный подход является системным, междисциплинарным, характеризуется личностным и деятельностным аспектами, т.е. имеет практическую, прагматическую и личностную направленность. Он не может быть противопоставлен знаниевому подходу, в котором знания - цель образования, а подготовленность, образованность, общая культура, воспитанность - результат образования, но и не совпадает с ним, поскольку акцент делается на практической стороне вопроса: знания - средство достижения поставленной цели, а компетентность - результат образования. Компетентный подход определяют как подход, имеющий целью формирование ключевых компетенций в виде владения знаниями и умением применять их в практической деятельности. Он соответствует принятой в большинстве развитых стран общей концепции образовательного стандарта и прямо связан с переходом в конструировании содержания образования и систем контроля его качества на систему ключевых компетенций. Этот переход представляется вполне естественным, поскольку в процессе установления контактов с окружающим миром личность начинает формировать все те ключевые компетенции, которые значатся в списках компетенций большинства стран мира: начинает учиться общаться, искать и обрабатывать информацию, учиться быть в группе и вести себя там соответствующим образом, учиться решать разного рода задачи и т.д. Без приобретенных в результате этой учебы компетенций личность в мире не состоится.

Компетентный подход является важным связующим звеном между образовательным процессом и интересами работодателей. Уже сейчас ведущие компании и государственные ведомства формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций.

Литература

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции-новая парадигма результата образования РГГУ 2006.
2. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: Доклад на отделении философии образования и теории педагогики РАО.
3. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании.
4. Результаты участия России в PISA-2006.
5. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005.

РЕКОМЕНДАЦИИ

УЧАСТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ИХ ОЦЕНКА НА РЫНКАХ ТРУДА»

18-19 апреля 2013 года

Участники конференции, обсудив актуальные вопросы формирования и развития профессиональных компетенций студентов и выпускников высших учебных заведений, пришли к выводу, что необходимы дальнейшие усилия органов власти, местного самоуправления и институтов гражданского общества, государственных и негосударственных вузов, молодежных организаций в комплексном решении проблем, связанных с повышением качества образования в высших учебных заведениях России.

Участники международной научно-практической конференции приняли следующие рекомендации:

Государственной Думе и Совету Федерации Федерального Собрания Российской Федерации:

- Разработать и юридически определить механизм контроля качества высшего образования с учетом зарубежного опыта
- Распространить сферу применения ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на лиц с особыми нуждами (лица третьего возраста, молодежь, работники с низким уровнем квалификации, люди с ограниченными возможностями, мигранты, пожилые работники, группы этнических меньшинств, социально изолированные категории граждан, сельские жители), предусмотрев выделение финансовых средств на реализацию соответствующих программ как в системе государственного, так и в системе частного высшего образования

Правительству Российской Федерации, Министерству образования и науки:

- В федеральной целевой программе «Развитие образования» предусмотреть специальный раздел государственной поддержки частного высшего образования
- Осуществлять финансирование образовательных проектов, направленных на развитие, формирование и контроль

профессиональных компетенций у студентов высших учебных заведений

- Разработать федеральную целевую программу переобучения преподавательских кадров высшей школы, распространив ее на негосударственный сектор высшего образования
- Обеспечить оптимальный баланс государственного, рыночного и общественного контроля за качеством высшего образования

Органам законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- Признать общественную полезность негосударственного высшего образования и закрепить гарантии его развития посредством выделения бюджетного финансирования
- Разработать схемы и определить источники финансовой поддержки субъектов Российской Федерации для участия в программах, направленных на повышение качества высшего образования

Некоммерческим организациям и высшим образовательным учреждениям:

- Обеспечить привлечение бизнес-структур и общественных организаций к решению проблем качества высшего образования
- Участвовать в разработке новых технологий, направленных на развитие качества образования, используя имеющийся российский и зарубежный опыт
- Уделять внимание созданию атмосферы доброжелательности, комфортности в системе высшего образования, используя методики дистанционного участия в политической, общественной и творческой деятельности
- Создать электронный ресурс, используя который специалисты и потребители услуг высшего образования в режиме он-лайн могли бы получать доступ к лучшим образовательным методикам и оптимальным образом формировать свои профессиональные компетенции

Бизнес-сообществу и высшим учебным заведениям:

- Обеспечить включение в попечительский совет вузов представителей бизнеса и профильных отраслей

- Привлекать представителей бизнес-сообщества к участию в формировании учебных планов вузов, направлений научных исследований
- Совместными усилиями организовывать прогнозирование кадровой потребности отраслей на региональном уровне
- Систематически организовывать переобучение сотрудников предприятий и организаций отрасли с элементами системы «распределения» выпускников вуза и с ответственностью студентов за отказ от работы по специальности
- Сформировать систему обучения, повышения квалификации и оценки знаний преподавателей обычных вузов ведущими специалистами элитных вузов России и зарубежными специалистами
- Способствовать формированию и развитию системы независимой выборочной проверки знаний студентов
- Скоординировать совместные усилия государства, частного сектора, профессионального сообщества, населения и гражданского общества для решения проблемы качества высшего образования
- Разработать структуру сравнимых и сопоставимых квалификаций для системы высшего образования, что позволит описать профессиональные компетенции с точки зрения рабочей нагрузки, уровня, результатов обучения, компетенций и профиля.

Общественная палата Российской Федерации

Международная научно-практическая конференция

**Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших
учебных заведений и их оценка на рынках труда**

Материалы конференции

Формат 60 x 84/16.

Усл.печ.л.-21,13. Уч.-изд.л.-18,23

Издательство Общественной палаты Российской Федерации