



Модернизация профессионального образования: новые тенденции в управлении инновационным развитием экономических вузов

**Материалы
Всероссийской научно-практической конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых**

10-11 октября 2013 г.

*Издание осуществлено при финансовой поддержке РГНФ,
Проект №13-32-14120*

**Самара
2013**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
РОССИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОНД
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
САМАРСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«МОЛОДАЯ ИННОВАЦИОННАЯ РОССИЯ»
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«САМАРСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР»
ФОНД «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ»

**Модернизация профессионального
образования: новые тенденции
в управлении инновационным развитием
экономических вузов**

Материалы
Всероссийской научно-практической конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых

10–11 октября 2013 г.

*Издание осуществлено при финансовой поддержке РФНФ,
Проект № 13-32-14120*

Самара
2013

УДК 377
ББК Ч 48-21
М74

Редакционная коллегия:

доктор экономических наук, профессор Г.Р. Хасаев
доктор экономических наук, профессор С.И. Ашмарина
доктор педагогических наук, профессор Э.П. Печерская
кандидат педагогических наук, доцент Н.В. Кочеткова

*Издание осуществлено при финансовой поддержке РГНФ,
Проект №13-32-14120*

М74 Модернизация профессионального образования: новые тенденции в управлении инновационным развитием экономических вузов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 10-11 октября 2013 г. / редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина, Э.П. Печерская (отв. ред.) и др.; Самар. гос. экон. ун-т., – Самара, 2013. – 278 с.
ISBN 978-5-94622-456-7

Рассматривается комплекс научно-теоретических и методических вопросов деятельности образовательных учреждений в современных условиях: проблемы и пути их развития в условиях модернизации; аспекты развития высшего образования в современном обществе; формирование и развитие системы бизнес-образования в условиях инновационной экономики; инновационный потенциал образовательного учреждения; особенности подготовки кадров для предприятий реального сектора экономики; вопросы дистанционного обучения в современной системе образования; механизмы управления образованием в условиях современной экономики; особенности сбалансированной системы показателей в управлении инновационным развитием вуза; проблемы оценки качества образования; механизмы управления инновационной инфраструктурой образовательных учреждений.

Для научных работников, аспирантов, студентов вузов, а также руководителей и специалистов образовательных учреждений.

УДК 377
ББК Ч 48-21

ISBN 978-5-94622-456-7

© Самарский государственный
экономический университет, 2013

Круглый стол № 1

**Роль экономических вузов в становлении
и развитии национальной инновационной
системы РФ**

В.В. Анашкина

*Самарский государственный
экономический университет*

Экономическая преступность в сфере экологии как форма коррупции

Рассматривается экономическая преступность в сфере экологии как форма коррупции. Описаны явления, воздействующие на коррупционный потенциал и механизмы преступного и правонарушающего поведения в сфере экологических сертификации и стандартизации.

Ключевые слова: коррупция в экологической сфере, некоррупцированная система, охрана окружающей среды, экосертификация, экостандартизации, экологические преступления.

V.V. Anachkina

Samara State University of Economics

Economical criminality as a corruption form in ecology sphere

Economical criminality as a corruption form in ecology sphere is observed in the article. Influence occurrences on corruption potential and mechanisms of criminal and wrongdoing behavior in an environmental certification and standardization spheres are described.

Keywords: corruption in ecology sphere, non-corruptive system, environmental protection, environmental certification, environmental standardization, ecological crimes.

На сегодняшний день экология, одно из самых коррупционных направлений сфер деятельности. Существует определенная связь между коррупцией и экологическим состоянием окружающей среды.

Коррупция в экологической сфере - коррупционное поведение лиц, участвующих в процессах получения, предоставления и использова-

ния сертификатов в сфере природопользования и оказания воздействий на окружающую среду, т.е. производства и реализации продукции, проведения работ и оказания услуг, которые потенциально могут оказать влияние или реально влияют на уровень экологической безопасности населения и территории Российской Федерации, а также противоправное поведение лиц, допускающих нарушения экологических стандартов, но уходящих от ответственности благодаря коррупционности работников природоохранных контрольных органов

Коррупция может нанести огромный вред окружающей среде. Управление городской экологией на местном уровне требует нового мышления городских властей. Используя некоррупцированные системы, власти могут лучше справляться с местными проблемами охраны окружающей среды и урбанизации.

К явлениям, воздействующим на коррупционный потенциал и механизмы преступного и правонарушающего поведения в сфере экологических сертификации и стандартизации, порождающим и сопровождающим их, относятся:

- недостатки правового регулирования;
- коррупционные очаги, возникающие при проведении государственной экологической экспертизы, государственного экологического контроля;
- непрозрачность деятельности органов, выдающих сертификаты, знаки соответствия, разрабатывающих стандарты и т.п.;
- ошибочные политико-правовые и политико-управленческие решения;
- связи между различными видами коррупционного экологически значимого поведения (коррупцией в сфере экосертификации и экостандартизации с незаконной торговлей ресурсами, коррупционным эколицензированием, должностной и экономической преступностью и пр.).

Среди последствий экологического характера на передний план выходят распространение опасных для здоровья человека и окружающей среды товаров, продукции, работ, технологий и ухудшение состояния окружающей среды, в первую очередь, таких ее элементов (средообразующих компонентов), как атмосферный воздух, вода и животный мир, вследствие снижения биоразнообразия, загрязнения, роста объемов отходов. Кроме того, следует учитывать, что такие последствия, как загрязнение окружающей среды и средообразующих элементов, порча земли зачастую есть не что иное, как следствие нарушения стандартов.

Факторы, влияющие на распространенность коррупционного поведения в сфере экосертификации и экостандартизации ориентировочно можно разбить на несколько групп:

- а) информационные;
- б) временные;
- в) организационные;
- г) экономические.

Механизмы коррупции:

1. Фальсификация документов, необходимых для представления в орган, участвующий в принятии решения о выдаче сертификата¹.
2. Занижение критериев оценки образцов в испытательных лабораториях.
3. Непредставление всех необходимых документов.
4. Завышение / занижение сроков действия сертификатов.
5. Осуществление деятельности при отсутствии сертификатов.
6. Уклонение от оформления обязательного сертифицирования продукции или работ (в целях снижения себестоимости продукции).

Наибольшее воздействие на состояние окружающей среды, как правило, оказывают отрасли, непосредственно контактирующие с природными системами при получении природного материала. Несколько меньшее воздействие оказывают отрасли, занятые первичной переработкой этого материала, и так далее по стадиям дальнейшей обработки².

Преступления и правонарушения в сфере экологии более тесно связаны с экономической и должностной преступностью, чем иные экологические преступления.

¹ При обязательной сертификации продукции, товаров и услуг в соответствии с российским законодательством необходимо предоставление определенного пакета документов наряду с заявлением. В этот пакет входят копии: а) договора на поставку продукции с указанием сведений об ассортименте, качестве, количестве и пр.; б) счета (инвойса); в) санитарно-эпидемиологического заключения; г) сертификата пожарной безопасности.

Так как в договоре могут быть указаны неверные данные об ассортименте или качестве товара, поскольку образцы товара должны быть представлены в испытательную лабораторию Госстандарта России или в организацию, аккредитованную им, возможна подмена образцов. Порядок получения санитарно - эпидемиологического заключения достаточно сложен. Здесь чаще всего возникает возможность злоупотреблений и фальсификации данных об отсутствии рисков или непригодности продукции. Вывод: вымогательство взяток за получение санитарно - эпидемиологического заключения – более чем распространенное явление.

² Доклад об оздоровлении экологической обстановки в Российской Федерации. М., 2010. С. 18.

Меры, рассчитанные на укрепление правопорядка в сфере сертификации и соблюдения экологических стандартов качества и деятельности, необходимо обеспечить криминологическим сопровождением.

Оно может осуществляться путем:

- а) принятия подзаконных актов, конкретизирующих (без излишней бюрократизации как «мотора» коррупции) права и обязанности субъектов экосертификации и экостандартизации;
- б) реального расширения сферы добровольной сертификации;
- в) введения (и применения) зарубежными партнерами более жестких санкций, включая отказ от деловых контактов, в случаях нарушения требований законодательства о сертификации и стандартизации.

Сильная рыночная система с развитой конкуренцией должна поддерживаться компетентными правительственными постановлениями, практикой строгой отчетности, разнообразием выбора поставщиков, хорошо налаженной независимой финансовой системой. В период становления такой системы необходимы общественный контроль, гласность и открытость, которые во многом могут предотвратить и сдержать коррупцию.

Литература:

1. Доклад об оздоровлении экологической обстановки в Российской Федерации. М., 2010.
2. Основы законодательства... от 22 июля 1993 г. (Ведомости РФ, 1993, №33. Ст. 1318).

С.В. Борисов, Т.Г. Жукова
Самарский государственный
экономический университет

К вопросу о философско-методологических основах системы образования России XXI века

Рассматривается роль социально-гуманитарной подготовки современных специалистов в системе высшего образования. Анализируются основные идеи, лежащие в системе образования и воспитания России. Описываются возможности развития образования в современном обществе.

Ключевые слова: национально-российская система образования, вузовская социализация, культурно-воспитательная модель образования, социокультурный образ человека, «российская идея», институт образования.

S.V. Borisov, T.G. Zhukova
Samara State University of Economics

Revisited Russian educational system philosophic and methodological basis in the XXI century

Modern specialists social and humanitarian training role in high education system is observed in the article. The main aims, laying in the surface of education and accomplishment system in Russia are analyzed. The education development possibilities in modern society are described.

Keywords: Russian national educational system, higher education institution socialization, cultural and accomplishment educational model, cultural and social man's character, "Russian concept", educational institution.

Особенности современной экономической, политической социокультурной ситуации в России таковы, что, как подчеркивал академик Н.Н. Моисеев, «Россия естественным путем не выйдет из кризиса». Необходим прорыв, который возможен только на основе научного анализа социальной реальности, совершить который может только интеллектуальная и духовная элита общества.

В этих условиях возрастает роль социально-гуманитарного знания, вне которого невозможно продвижение вперед на базе осознания социальных реалий и выработки стратегии этого движения, поскольку именно они наиболее адекватно моделирует простую картину и динамику мира, позволяют выйти на метауровень анализа социальных проблем.

У российской социально-гуманитарной науки при всех проблемах есть потенциал, прежде всего в методологической сфере гуманитарного знания, который может повлиять на мировой социокультурный

процесс, способствующий преодолению достаточно распространенного на Западе сциентизма и прагматизма.

Отсюда важную роль в системе высшего образования играет социально-гуманитарная подготовка современных специалистов.

Понимание ценности человека как «меры всех вещей» кардинально меняет представления о назначении образования в XXI в. Технократизм в понимании целей образования — как овладение суммой знаний, умений, навыков и подготовка людей к профессиональной деятельности — в современных условиях должен уступить место новой образовательной парадигме: формирование человека как индивидуальности, т.е. обретение им себя, своего человеческого образа, неповторимой духовности, творческого потенциала. Задача образования — не столько напиговать человека знаниями, умениями и навыками (что при наличии информационных технологий не так уж сложно), сколько помочь ему стать субъектом культуры, научить жизнотворчеству и созидательным отношениям между отдельными людьми, группами и народами.

Ставя такую задачу перед системой образования, общество должно, прежде всего, определиться по двум направлениям: первое — какой будет культурно-воспитательная модель образования III-го тысячелетия; второе — каким будет образ российского социума в XXI веке.

Отвечая на эти вопросы, мы исходим из того, что человечество пришло к пониманию космоантропоцентричности цивилизации, полицентризму культур, ноосферному сознанию, необходимости строительства полицентрического мира.

Отсюда вытекает и образ человека культуры антропогенной цивилизации как свободной, гуманной, духовно богатой индивидуальности, ориентированной на ценности мировой и национальной культуры, творческую самореализацию в мире культурных ценностей, нравственную самореализацию и адаптацию в изменяющейся социокультурной среде, способной к сотрудничеству и подавлению в себе эгоистических мотивов к деструктивным действиям. Культурно-воспитательный идеал не может не основываться на сочетании общечеловеческих и национальных качествах людей, которые персонализируются каждым индивидом.

Такой социокультурный образ человека опирается на новый образ культуры вообще и педагогической в частности. Культура будущего может и должна быть средой «растущей и питающей личности» (П. Флоренский), результатом диалога и взаимопорождения прошлых, настоящих и будущих культур (М. Бахтин, В. Библер) и взаимодей-

ствия общечеловеческой, этнической и массовой культуры (Е. Бондаревская).

В этом смысле система образования России XXI в. должна предстать как взаимопорождение прошлых, настоящих и будущих культур. Она как бы возвращается к утраченным традициям отечественного Просвещения, аккумулируя предшествующий отечественный и зарубежный опыт. И главное, она должна открыто заявить о своих идейных основах.

Проблема российской идеи, которая может быть положена в основу системы обучения и воспитания, сложнейшая. Над ней бились лучшие умы прошлого и бьются современные ученые. По сути это отражение полемики западников и славянофилов XIX—XX вв. Ключевые понятия русской идеи хотя и различны, но, по сути, схожи, хотя смыслы бывают иногда прямо противоположны. Например, граф С.С. Уваров считал, что система образования и воспитания в России должна базироваться на «православии — самодержавии — народности», русские мыслители XIX — начала XX вв. от Н. Федорова до Н. Бердяева, формулировали ее как софийность, соборность, всечеловечность, общее дело. В.С. Соловьев сводил ее к социальной троице «церковь, государство и общество».

Современное наполнение русской идеи также категориально различно. Например, И.Б. Чубайс формулу возрождения новой России сводит к таким ключевым началам, как историзм, обустройство, духовность, демократия, патриотизм. Г.А. Зюганов считает, что российский путь должен строиться на принципах державности, народовластия, равноправия, духовности и справедливости. Н.Д. Никандров сводит основы системы образования к триаде «православие — патриотизм — народность». Этот список можно продолжить.

Конечно, такое понимание основной идеи, лежащей в системе образования и воспитания будущей России, можно принять, так как в ней действительно заложены основные особенности менталитета русского народа и российского пути развития. Однако, по поводу принципа «православия» в триаде Н.Д. Никандрова есть ряд возражений. И здесь дело не в атеизме и не в поликонфессиональности России, а в сути новой образовательной парадигмы.

Прежде всего необходимо отметить следующее. Если мы кладем в основу образовательной системы религиозный принцип, то мы обязаны следовать ему во всем. И дело здесь даже не в том преподавать Закон Божий или нет, а в сути самого преподаваемого знания.

То, что в России появляется, по сути, национально-российская система образования, имеющая в основе обучения и воспитания тради-

ции и принципы русской образовательной системы, смысл которой — развивающийся человек, его гармония отношений с миром, с самим собою, другими людьми, духовное становление и образованность, подготовленность для всех сфер жизни — семейной, государственной и общечеловеческой, можно только приветствовать. Более того, российская система образования (или русский путь образования в России) находится в полном согласии с прообразом общечеловеческой педагогической культуры антропогенной цивилизации. Последняя в качестве приоритета образования рассматривает ориентацию на интересы личности, адекватные современным тенденциям общественного развития.

Институт образования с его формальными организациями, осуществляя формирование личности путем активного участия в процессе социализации, играет важную роль в сохранении и изменении социальной структуры, влияя на условия вертикальной и горизонтальной мобильности, трансмиссии и конверсии статусов. В то же время, различные социальные группы стремятся реализовывать свои интересы посредством системы образования, теми или иными способами оказывая явное либо латентное воздействие на ее структуру и функционирование, в частности на практику селекции на разных стадиях обучения, а также на содержание и направленность учебных программ.

Процесс социализации тесно связан с состоянием образовательных структур. И его особенности зависят от выбираемой сейчас идеологии развития образования. Среди альтернатив развития можно назвать следующие.

1. Подчинение системы образования, в первую очередь, интересам социума или интересам развития отдельной личности.

Для первого случая характерны подготовка конкурентоспособных работников в областях, отвечающих нуждам экономики; стимулирование образовательных учреждений и программ, влияющих в конечном итоге на эффективность общественного производства, и, как логическое завершение данного подхода, — государственное регулирование распределения выпускников. Однако подобная система эффективна лишь в обществе со стабильной экономикой, так как следствием любых незапланированных экономических преобразований станет структурная безработица.

Во втором случае система образования должна предоставлять человеку максимально широкий выбор учебных заведений, возможных программ и уровней обучения, специализаций и т.д. Однако при подобном подходе требуется принципиально иная модель соци-

ализации, которая ориентировала бы молодого человека, с одной стороны, на активное познание, образование, раскрытие своих способностей, а с другой – предполагала бы его подготовку к тому, что за пределами учебного заведения отношения будут строиться на иных принципах (трудоустройство зависит от потребностей экономики, конкуренции и т.д.).

2. Сохранение всеобщего равного доступа к высшему образованию или переход к «независимому образованию для всех».

Первая из вышеназванных альтернатив декларируется в законах Российской Федерации, однако для ее осуществления необходимы определенные гарантии. Единственной реальной гарантией может являться лишь государственная монополия на высшее образование и соответствующее финансовое обеспечение учебных заведений, что в данный момент де-факто не существует.

Вторая альтернатива отражает экономические изменения в современной системе образования, в частности увеличение доли платных образовательных услуг и коммерческих вузов. Это, однако, приводит к ситуации, когда образование ребенка все более зависит от благосостояния и желания родителей, чем от его собственных способностей и усилий. К тому же, оплачивая обучение, зачастую именно родители решают, где будет учиться их ребенок, что затягивает момент самостоятельного профессионального выбора. И самоопределение, в итоге, может произойти не до поступления в вуз, а во время учебы или, вообще, после ее окончания, вызвав ряд негативных последствий.

Не стоит забывать, что образование (и в частности экономическое) является динамичной системой, которая способна влиять на общественное сознание, формировать идеалы и ценности личности. При этом это влияние должно не только отражать современное состояние общества, но и ориентироваться на его долговременные потребности. Но все же, пока дальнейшие направления развития системы образования четко не определены, основной задачей вузовской социализации должна стать ориентация молодого человека в многообразном мире: мире профессиональном, мире ценностей, мире человеческих отношений, — и все это, в конечном счете, должно приводить к выбору собственной сферы профессиональной деятельности, типа карьеры, семьи, дружеских отношений и т.д.

Таким образом, вузовская социализация должна включать в себя как предоставление молодежи актуальной информации, так и предоставление ей возможности творческого развития и самореализации.

Образование в современном обществе также отражает целый ряд конфликтов между различными группами. Ни прежде, ни в настоя-

щее время образование — не гарантия жизненного успеха (как в России, так и в других странах), однако существенно влияет на его вероятность и, обладая одновременно символической и практической значимостью, в большой степени определяет статус, социальные вознаграждения, наконец, судьбу человека.

Набор возможностей, предоставляемых обществом гражданам в тот или иной период его развития, представляет собой некий ресурс, который используется ими по-разному. Говоря об использовании, правомерно иметь в виду и то, как отражаются возможности в ориентациях, и то, как они осваиваются (или присваиваются) индивидами в ходе жизненной карьеры. Речь может идти, в данном случае, о том, к каким возможностям в сфере образования стремится молодежь из разных слоев и как в действительности распределяется между разными социальными слоями вероятность реализации конкретных вариантов из набора возможностей.

Прообразом педагогической культуры XXI в. для современной России выступает утверждающееся сейчас антропоцентрически ориентированное, «ноосферно-опережающее», «культуросообразное», «саморазвивающееся» образование. Это образование, которое обеспечивает индивидуально-смысловое развитие человека, поддерживает его творческую уникальность и неповторимость, опирается на его способность к самоизменению, самообучению и культурному саморазвитию, помогает ему самостоятельно решать свои жизненные проблемы и творить будущее.

Т.С. Еськова

*Самарский государственный
экономический университет*

Инновационный потенциал образовательного учреждения как фактор повышения качества образования

Рассматривается инновационный потенциал педагога. Разработаны критерии и показатели определения инновационного потенциала в государственном вузе. Описаны восприимчивость к инновациям, мотивационная готовность к ним, антиинновационные барьеры, уровень новаторства, инновационная деятельность образовательного учреждения.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновационный потенциал педагога, мотивационная готовность, антиинновационные барьеры, уровень новаторства.

T.S. Eskova

Samara State University of Economics

**The innovative potential of the educational institution as a factor in improving the quality of education
We consider the innovative potential of the teacher.
Developed criteria and indicators to measure innovation capacity in the public university. Describes the susceptibility to innovation, motivational readiness for innovation, anti-innovative barriers, the level of innovation, innovation of educational institutions.**

Keywords: innovative activities, innovative capacity of the teacher, motivational readiness, anti-innovative barriers, the level of innovation.

Инновационная деятельность образовательных учреждений, а именно создание и реализация новых инновационных проектов на базе вузов, рассматривается обществом и государством в качестве основы для повышения качества образования и конкурентоспособности образовательного учреждения. Главную роль в этой деятельности играет инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, выражающей готовность совершенствовать педагогическую деятельность, и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Также сюда включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании. Этот потенциал раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Для определения уровня творческого и инновационного потенциала нами были разработаны критерии и показатели определения инновационного потенциала в государственном вузе. Для того, чтобы определить уровень инновационного потенциала, было организовано среди студентов-магистрантов направления «Педагогическое

образование» анкетирование. В анкетировании приняли участие восемь магистрантов. Необходимо отметить, почему в данном исследовании принимали участие именно студенты этого направления. Самый главный критерий заключался в том, что студенты, обучающиеся на данной специальности, в дальнейшем свою профессиональную деятельность и карьеру видят в сфере образования.

Таким образом, анкетирование проводилось по следующим показателям:

1. Восприимчивость будущих педагогов к новому.
 2. Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств.
 3. Антиинновационные барьеры, препятствующие освоению инноваций.
 4. Уровень новаторства.
 5. Инновационная деятельность образовательного учреждения.
- Для выявления отношения будущих педагогов к инновационным процессам в образовании нами использовались:
- анкета «Восприимчивость будущих педагогов к новому»;
 - анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»;
 - анкета «Антиинновационные барьеры, препятствующие освоению инноваций»;
 - анкета «Уровень новаторства»;
 - анкета «Инновационная деятельность образовательного учреждения».

В результате были получены следующие данные.

1. 12,5% имеет низкий уровень восприимчивости к новшествам, 25% - допустимый уровень, 62,5% - оптимальный. В целом наблюдается допустимый уровень восприимчивости. Это говорит о том, что сегодняшние студенты-магистранты постоянно занимаются самообразованием, придерживаются определенных педагогических идей, развивают их в процессе педагогической деятельности, открыты новому, видят перспективу своей деятельности, прогнозируют ее.

2. Ведущими мотивациями педагогического коллектива к освоению новшеств являются: мотивация самовыражения и самосовершенствования – 50%, мотивация познания – 33%. Это значит, что студенты стремятся к личностному и профессиональному росту, испытывают потребность к новому знанию, проверке на практике полученных знаний о новшествах в рамках своей профессии, в новизне, обновлении, смене обстановки, потребности в контактах с новыми и интересными людьми. Мотивация престижа выявлена у 12,5% студентов, что гово-

рит об их стремлении быть замеченными и по достоинству оцененными. Узкая социальная мотивация выявлена у 4,5% будущих педагогов.

3. У большинства педагогов отсутствуют барьеры, препятствующие освоению инноваций, что говорит о высоком уровне инновационного потенциала. Лишь у 25% опрошенных существуют барьеры, среди которых чувство страха перед отрицательными результатами инноваций, большая нагрузка и плохое здоровье.

4. Существуют студенты, которые хотели бы видеть себя в будущем в группе А, т.е. те, которые воспринимают новшества первыми, постоянно ими интересуются, смело их внедряют и могут идти на риск. Больше половины опрошенных (группа В) интересуются новшествами, но рассчитывают целесообразность нововведения. Они считают, что новшества следует внедрять, если для этого созданы соответствующие условия. 37% опрошенных (группа С) воспринимают новшества умеренно, только после того, как новое будет воспринято большей частью коллектива. Отсутствуют студенты, которые хотели бы относиться к группам Д и Е, которые последними осваивают новшества и сомневаются в новаторах и инициаторах нововведений.

5. Анкета «Инновационная деятельность образовательного учреждения» показала мнения студентов-магистрантов о деятельности образовательного учреждения, а именно нашего университета (СГЭУ) в сфере инноваций. Почти все опрошенные высказали свое мнение о том, что в инновациях нуждается вся система образования, организация образования в школе и организация учебно-воспитательной работы преподавателя. По мнению студентов, направление инновационного процесса должно охватывать весь учебный процесс. В модернизации, по их мнению, нуждаются все подразделения образовательного учреждения. 100% считают, что инновации значительно улучшат наше образование. Главное, что на это может повлиять, так это то, насколько полно инновационные технологии используются в процессе обучения преподавателями. Магистранты считают, что СГЭУ участвует во всех ему доступных проектах, которые связаны с инновационной деятельностью. Приобретенный опыт распространяется как на семинарах и форумах, так и на научно-практических конференциях. По мнению опрошенных, инновационные технологии в нашем вузе используются неполно, и поэтому при реализации инноваций в нашем вузе наибольшие трудности возникают в реструктуризации учебного заведения и адаптации программ и планов к требованиям инновационного процесса.

Анализ показателей готовности будущих педагогов к участию в инновационной деятельности показал, что в нашем учреждении 100% студентов имеют высокий уровень готовности к инновациям.

М.С. Иванова

*Самарский государственный
экономический университет*

Формирование и развитие системы бизнес-образования при переходе к инновационному типу экономики

Рассматривается одно из важнейших направлений формирования инновационно-ориентированной институциональной среды – бизнес-образование, основные направления его формирования. Разработаны ключевые принципы развития системы бизнес-образования в условиях перехода к инновационному типу экономики.

Ключевые слова: бизнес-образование, инновации, экономика, институциональная среда, модернизация.

M.S. Ivanova

Samara State University of Economics

Formation and development of the system of business education during the transition to an innovative type of economy

Considered one of the most important directions of developing innovation-oriented institutional environment - business education, the main directions of its formation. Developed key principles of development of the system of business education in conditions of transition to innovative type of economy.

Keywords: business education, innovations, economics, institutional environment, modernization.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается, что переход к инновационному социально-ориентированному типу развития невозможен без формирования в России соответствующей институциональной среды. Одной из причин низкого уровня инновационной активности на современном этапе можно назвать то, что проводимые ранее преобразования, радикально изменившие в нашей стране экономические условия хозяйствования, почти не затронули основ старой институциональной модели. При этом институциональная среда инновационной экономики характеризуется развитой конкурентной средой; благоприятными условиями для массового появления новых компаний, в том числе в инновационных секторах экономики; эффективностью государственного управления и местного самоуправления, отвечающих современным потребностям социально-экономического развития.

Одним из важнейших направлений формирования инновационно-ориентированной институциональной среды как в долгосрочной, так и в среднесрочной перспективе, несомненно, является образование.

Облик современной системы профессионального образования России обусловлен существенными политическими и социально-экономическими изменениями, происходившими в нашей стране с конца 80-х годов XX века и продолжающимися происходить в настоящее время. Одной из наиболее значимых, по нашему мнению, особенностей этих изменений стала диверсификация профессионального образования, обусловленная либерализацией экономики, развитием института частной собственности на средства производства и предпринимательства. Возник значительный как в количественном, так и в качественном отношении сегмент рынка образовательных услуг, ориентированный на подготовку предпринимателей, бизнесменов, функциональных специалистов коммерческих структур, – сфера бизнес-образования.

Создание системы бизнес-образования содержит в себе механизмы адаптации этого важнейшего вида образовательной услуги к непрерывно меняющимся требованиям рынка.

Стратегическими целями бизнес-образования являются:

1. Передача экономических и управленческих знаний.
2. Выработка навыков эффективного ведения бизнеса.
3. Расширение возможностей принятия самостоятельных нестандартных решений в управлении производством.

4. Формирование профессиональных компетенций, жизненной позиции и мировоззрения специалистов компаний³.

В связи с этим решение основных задач должно быть направлено на развитие следующих видов дополнительного профессионального образования специалистов:

- дополнительное высшее образование (длительность обучения – свыше 1000 часов, диплом о присвоении квалификации);
- профессиональная переподготовка (длительность обучения – 502-1000 часов, диплом о профессиональной переподготовке);
- повышение квалификации (длительность обучения – 72-100 часов или 102-500 часов, удостоверение или свидетельство о повышении квалификации);
- стажировка специалистов.

Кроме того, слушателям должны предлагаться различные формы и методы обучения, а образовательные программы должны учитывать уровень начального (базового) образования целевой аудитории, загруженность слушателей по основному месту работы (учебы).

Безусловно, и профессиональное образование в целом, и бизнес-образование как его неотъемлемая часть являются важнейшими факторами экономического роста и социально-экономического развития на современном этапе перехода к инновационному типу экономики. В настоящий момент бизнес-образование необходимо рассматривать в качестве одного из ключевых элементов инновационной инфраструктуры. Сфера бизнес-образования, в свою очередь, также является объектом организационных инноваций, ориентированных прежде всего на формирование системы бизнес-образования, повышения эффективности взаимодействия субъектов рынка бизнес-образования на международном, национальном и региональном уровнях.

Необходимо выделить ряд особенностей, которые непосредственно влияют на проблемы образования вообще и бизнес-образования в частности. Особенности этой эпохи не могут не накладывать серьезный отпечаток на формирование системы этой неотъемлемой части единого образовательного потока.

Во-первых, невозможность сохранения традиционной для индустриального общества модели образования, основанной на интенсивном предоставлении образовательных услуг в первые 20-25 лет жизни с эпизодической «профпереподготовкой» в дальнейшем. Теперь речь должна идти о формировании принципиально новой систе-

³ Печерская Э.П., Кочеткова Н.В. Формирование ключевых компетенций профессиональных участников финансового рынка в системе бизнес-образования // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. Том I. Серия «Гуманитарные науки». Тамбов, 2008. Вып. № 2(12). С. 132-136.

мы непрерывного образования, которая принимала бы в расчет рост динамизма потребностей, как и индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения.

Во-вторых, неизбежность изменений в финансовой модели образования. Усиливается рост частных (личных) расходов при формировании образовательной стратегии человека. Увеличение платных услуг в образовании в современной России принято связывать с посткоммунистической трансформацией, сопровождающейся тяжелым бюджетным кризисом. На самом деле произошло наложение двух кризисов – бюджетного и системного. Преодоление бюджетного кризиса не привело к ослаблению роли частных денег в развитии образования. Напротив, поток средств от граждан корпораций в образование увеличивается. Средства направляются не только в традиционные сектора образования (среднее и высшее), но и в новые формы поствузовского (профессионального) образования.

В-третьих, усиление индивидуальных тенденций (траекторий) в образовании. Индивидуальные предпочтения проявляются не в выборе учебного заведения, а в индивидуализации программ самого учебного заведения. Граждане и корпорации предъявляют свои специфические требования к компетенциям, которые должна предоставить школа. Разумеется, индивидуальный подход не приводит к выработке единственной уникальной программы для каждого человека, хотя и это возможно. Личная образовательная программа складывается как комбинация из большого числа модулей, предлагаемых образовательным учреждением.

В-четвертых, глобализация делает неизбежной для серьезного образовательного учреждения конкуренцию на международном образовательном рынке. Это предполагает формирование альянсов и совместных программ с разными образовательными институтами, включая зарубежные. Повышается роль международных ассоциаций и стандартов, которые отнюдь не однозначно воздействуют на формирование прорывных образовательных программ и технологий.

В-пятых, усиление значения практической направленности образования, связанной с получением набора компетенций. Это требует изменения технологий образования, а сами же постиндустриальные технологии создают базу для таких изменений. Создаются новые возможности для ускорения получения компетенций через тренажеры, разного рода симуляторы, информационно-коммуникационные системы.

Это обуславливает основные направления трансформации системы образования вообще и бизнес-образования в особенности, вклю-

чая переход к разработке индивидуальных образовательных траекторий и максимально гибким «клиентоориентированным» схемам, основанным на кредитно-модульном принципе, компетентностном подходе, повышенных требованиях к контролю качества образования на всех его этапах. Обучать клиентов (слушателей) теперь надо на протяжении всей жизни, и постдипломные программы начинают играть все большую роль на рынке образовательных услуг.

Для построения новой системы образования нужна принципиально новая философия организации прорыва, основанная на предпринимательской стратегии, суть которой – в выявлении вызовов и потребностей будущего как основы для построения новой модели, ориентированной на будущие вызовы и будущий спрос. Стратегия рывка дает шанс на создание иного института, уникального и высокоэффективного в логике будущих потребностей. Это особенно важно в условиях постиндустриального общества, для которого характерно резкое повышение динамизма социально-экономической жизни и неопределенности развития всех сторон жизнедеятельности общества. Неопределенность долгосрочных тенденций позволяет сделать два вывода относительно построения стратегии развития в современном мире, учет которых должен лежать в основе построения современной экономики, современного бизнеса и современного бизнес-образования.

1. Создаваемые структуры должны быть максимально гибкими, адаптивными, т.е. способными подстраиваться под быстро меняющиеся вызовы времени. По сути, адаптивность приходит на место жесткого плана достижения цели, если понимать под целью конкретную организационную форму. Однако сама форма не может быть ориентиром (целью), поскольку и сама цель, какой она виделась в начале пути, непременно трансформируется. Организации надо быть всегда к этому готовой, т.е. способной адекватно отреагировать на происходящие сдвиги.

2. Государство должно играть минимальную роль как в организации прорывных структур, так и в решении проблем их функционирования. Государство обладает весьма ограниченными возможностями адаптироваться к новым вызовам, и тем более государство с сильными бюрократическими традициями и низкой эффективностью административных процессов. Поэтому проекты, претендующие на инновационность, должны быть максимально дистанцированы от государства. Во всяком случае, после создания новой структуры и отправки ее в свободное плавание. Государство должно быть способно решить так называемые «негативные задачи» – снять разного рода ограни-

чения на данный вид деятельности. Но он не должно пытаться решать «позитивные задачи», т.е. предлагать конкретные организационные и иные формы и решения.

Совершенно очевидна особая роль системы бизнес-образования, ориентированной на подготовку и профессиональное развитие не только менеджеров и функциональных специалистов крупных компаний, но и предпринимателей, представляющих малый и средний бизнес. Именно малый и средний бизнес является фундаментом инновационного развития экономики, и именно бизнес-образование формирует необходимую институциональную среду построения этого фундамента.

Сегодня созданы благоприятные условия для интеграции бизнес-образования в систему профессионального образования нашей страны, позволяющие реализовать ключевые принципы развития системы бизнес-образования в условиях перехода к инновационному типу экономики, а именно:

- охват как можно более широкого спектра образовательных структур и образовательных программ бизнес-образования, не ограничивающийся рамками исключительно высшего или дополнительного профессионального образования;
- сохранение ведущей роли высших учебных заведений, остающихся интеллектуальным, учебно-методическим и научно-исследовательским ядром системы профессионального образования;
- активизация роли региональных органов управления образованием;
- активизация отраслевых профессиональных ассоциаций, саморегулируемых организаций, объединений работодателей,
- развитие коммуникационной и маркетинговой инфраструктуры бизнес-образования.

Реализация данных принципов позволит сформировать систему бизнес-образования, соответствующую требованиям инновационного развития экономики, создаст условия для полноценной и равноправной интеграции в международное образовательное пространство, позволит повысить эффективность функционирования образовательных структур и качество образовательных услуг.

Литература:

1. Печерская Э.П., Кочеткова Н.В. Формирование ключевых компетенций профессиональных участников финансового рынка в системе бизнес-образования // Вопросы современной науки и

практики. Университет им. В.И. Вернадского. Том I. Серия гуманитарные науки. Тамбов, 2008. Вып. № 2(12). С. 132-136.

2. Громова, Л.А., Трапицын С.Ю. Трансформация образования в меняющемся мире // Бизнес-образование в системе подготовки руководителей образовательных учреждений: Тез. докл. XX Междунар. конф., Марокко, 4-11 нояб. 2006 г. - Агадир, 2006. С. 78-92.
3. Краснова, Г.А. Глобализация и высшее образование // Открытое образование. 2002. – № 6. С. 47-52.

О.Н. Иванова, Р.Р. Харисова
Самарский государственный
экономический университет

Советская деревня: художественное описание и экономико-теоретический анализ.

Произведения Ф. Абрамова могут служить источником исторического и экономического анализа сельского хозяйства. При экономическом анализе авторы опирались на новую экономическую институциональную теорию.

Ключевые слова: Ф. Абрамов, сельское хозяйство, СССР, новая институциональная экономическая теория.

O. N. Ivanova, R.R. Harisova
Samara State University of Economics

Soviet village: art description and economical and theoretical analysis.

Works F. Abramova can be a source of the historical and economic analysis of agriculture. In the economic analysis authors were guided by the new economic institutional theory.

Keywords: F.A.Abramov, agriculture, USSR, new institutional economic theory.

Источником для исторического исследования, экономико-теоретического анализа колхозной эпохи сельского хозяйства СССР могут служить художественные произведения Федора Абрамова, одного из выдающихся писателей XX века. Он подлинно описывал не только жизнь простого русского крестьянина, но и экономическую ситуацию в коллективных хозяйствах, совхозах.

Родился Федор Александрович Абрамов 29 февраля 1920 г. в далекой северной деревне Веркола Пинежского уезда Архангельской губернии. Его тетралогия «Братья и сестры» (1958), «Две зимы и три лета» (1968), «Пути-перепутья» (1973), «Дом» (1978) по охвату событий, по глубине и сложности проблематики, по многообразию характеров встает вровень с книгами Л. Толстого («Война и мир») и М. Шолохова («Тихий Дон»).

Военные годы Федором Абрамовым описаны в рассказе «Братья и сестры». Это суровый, правдивый рассказ о подвиге женщин, в тяжелых условиях (нехватка рабочих рук, кормов, продуктов для самих крестьян) сумевших удержать на своих плечах тыл фронта⁴. Действительно, в 1941 г. 2/3 колосовых было убрано простейшими машинами, на лошадях, волах и коровах. Использовался ручной труд, перевыполнялись нормы, повышался обязательный минимум трудодней⁵, для работы в колхозах привлекались подростки⁶.

При экономико-теоретическом анализе будем опираться на новую институциональную экономическую теорию. В институциональной структуре экономике самостоятельно действуют две системы, образованные из формальных и неформальных институтов. Государство с помощью формальных институтов (законов, предписаний, ограничений) воздействует на предприятия и крестьян, направляет их развитие. Последние с помощью неформальных ограничений («правил игры», взаимных договоренностей) расширяют, модифицируют или способствуют изменению формальных ограничений⁷. То есть у крестьян и сельскохозяйственных предприятий есть выбор: либо работать в рамках существующих законов, либо содействовать их изменению.

4 Абрамов Ф.А. Братья и сестры. // http://royallib.ru/read/abramov_fedor/bratya_i_sestri.html#0. (дата обращения 01.12.12).

5 Постановление СНК ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 г. N 508 «О повышении для колхозников обязательного минимума трудодней». // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=17780>. (дата обращения 05.12.2012).

6 Чадаев Я.Я. Экономика СССР в годы Великой Отечественной войны (1941-1945 год). М., 1985. С. 5-490.

7 Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 102.

Формальные институты в военный период были направлены на то, чтобы привлечь к систематическому участию в общественном труде ту часть колхозников, которые еще мало работали в коллективном хозяйстве. Эти меры государства, несмотря на их жесткость, требовательность не вызывали протеста у крестьян, предприятий. Неформальные ограничения действовали в одном направлении с формальными (стремились к победе в войне), организации не стремились исправить их, а неукоснительно соблюдали. Общая национальная идея обеспечивала единство формальных и неформальных институтов.

Роман «Две зимы и три лета»⁸ создавался на волне событий, происходивших после XX съезда партии, когда появилась возможность открыто обсуждать положение в стране. Писатель показывает жизнь совхозов и колхозов в послевоенный период (1946 – 1950-е гг.).

Главный герой – Михаил Пряслин, один из немногих уцелевших после войны мужчин, возвращается в родное Пекашино после изнурительных работ по лесозаготовке.

Местные были рады появлению Мишки в Пекашино. И вроде бы отпраздновать пекашинцам такое событие, да ведь нечем. Всюду голод. Забить колхозную скотину никак нельзя: нечем будет рассчитываться с государством. Поэтому решились женщины пойти на хитрость: загнать корову в яму, мол, несчастный случай произошел. Так, собрали на стол и стали праздновать.

Какие муки не приняли за войну пекашинцы, а лес — всем мукам мука. Подростков снимали с ученья, посылали стариков, а уж бабам скидки не было никакой. Хоть издохни в лесу, а план дай. «Терпите, бабы, — твердила Анфиса. — Кончится война». А война кончилась, жажнули задания больше прежнего. Страну надо отстраивать — так объяснил секретарь райкома товарищ Подрезов.

Описание Абрамовым послевоенной натурализации экономической жизни показывало, как далеко в хозяйственном развитии была отброшена деревня: зерно почти все мололи на ручных жерновах, вернулись в жизнь кросна (ткацкие станки), которые «из жизни деревни ушли еще перед войной».

Положение в колхозной деревне в первые годы после войны нам, к сожалению, мало известно. Здесь две главные причины. Первая: краеведами недостаточно изучено время первых лет «перестройки», когда люди перестали бояться говорить. Сейчас многих из тех, кто мог бы оставить воспоминания об этих годах, к сожалению, уже нет в живых. Вторая: газетный материал тех лет не дает достоверной информации, архивные же материалы краеведы еще только начинают

8 Абрамов Ф.А. Две зимы три лета. // http://royallib.ru/read/abramov_fedor/dve_zimi_i_tri_leta.html#0. (дата обращения 15.12.2012).

изучать. Здесь следует сказать и о том, что массив засекреченной или малодоступной архивной документации все еще остается довольно значительным.

В какой-то мере этот пробел восполняют документы о выполнении Указа от 2 июня 1948 г. «О выселении в отдаленные районы лиц, злостно уклоняющихся от трудовой деятельности в сельском хозяйстве и ведущих антиобщественный паразитический образ жизни», по которому собрание колхозников наделялось правом по общественному приговору высылать в отдаленные районы СССР на 8 лет членов колхоза, не выработавших норму трудодней. Надо сказать, что власть здесь вернулась к дореволюционной норме, когда сельский сход имел право своим общественным приговором высылать злостных нарушителей общественного порядка в Сибирь. Но есть разница и существенная: сельский сход был вполне самостоятельным в своих решениях (не без оглядки, правда, на помещика или ближайшего чиновника), на колхозных же собраниях обязательно присутствовали и задавали тон представители райисполкома и райкома партии. Велико число ошибок. Из почти тридцати десять общественных приговоров признаны (по протестам прокуроров, по проверкам, проведенным Мособлисполкомом и т.п.) ошибочными. Проверки и оформление документов требовали времени, и высланные возвращались на родину через три и более лет работы на рудниках, приисках, шахтах Сибири.

Кандидат исторических наук Ольга Юрьевна Ельчанинова в своей книге «Сельское население Среднего Поволжья в период реформ 1953–1964 гг.» пишет, что «к основным причинам отставания сельского хозяйства на рубеже 1950 – 1960-х годов можно отнести нарушения экономических законов развития социалистического производства, принципов материальной заинтересованности колхозников и рабочих совхозов в подъеме общественного хозяйства, правильного сочетания общественных и личных интересов. В значительной мере также сказался субъективизм в руководстве, что привело к ошибкам в планировании, финансировании и кредитовании сельского хозяйства, в политике цен».

Восстановление экономики в послевоенное время шло ускоренными темпами. Со временем люди надеялись на улучшение жизни. Однако если в военное время люди добровольно шли на работу в коллективные хозяйства, и государству не нужно было принуждать крестьян, то в послевоенные годы крестьяне отказывались усиленно работать в колхозах. Единство формальных и неформальных институтов сохранялось и в послевоенный период, но для поддержания этого единства государство предпринимало репрессивные меры.

В романе «Дом» Ф. Абрамов описывает ситуацию, сложившуюся в коллективных хозяйствах в 1970-е годы. Сюжет романа разворачивается в новом доме Пряслиных: Михаил Пряслин приехал из Москвы, гостевал там у сестры Татьяны. Как в коммунизме побывал. Дача двухэтажная, квартира пять комнат, машина... Приехал — и сам стал ждать гостей из города, братьев Петра и Григория. Показывал им свой новый дом: сервант полированный, диван, тюлевые занавески, ковер. Мастерская, погреб, баня.

Лиза братьям рассказывала, да и сами они видели, что народ в Пекашине другой стал. Раньше работали до упаду. А теперь положенное отработали — к избе. В совхозе полно мужиков, полно всякой техники — а дела не идут⁹.

Федору Абрамову поразительно точно удалось предсказать будущее совхозов. 70-е годы – кризисные годы для сельского хозяйства. Имелись машины, удобрения, квалифицированные работники, но задания перестали выполняться. Уже не существовало единства формальных и неформальных институтов.

Почему совхоз закономерно становится планомерно-убыточным предприятием? Почему поля зарастают кустарником? Почему работник превращается в незаинтересованного работягу, механически исполняющего даже нелепые указания сверху? Почему царит «бумажная бормотуха» на собраниях? Почему демагог Таборский и его «стая» властвуют в Пекашине? Почему лучший работник Михаил Пряслин становится чуть ли не лишним человеком в Пекашине?

Затянувшийся кризис в сельском хозяйстве во многом можно объяснить тем, что в течение десятилетий крестьянин как основная фигура деревни был вне поля зрения государственной аграрной политики. Сельскохозяйственные предприятия не имели возможности выйти за рамки существующих неэффективных отношений¹⁰. Неформальные ограничения не имели возможности воздействовать на формальные институты, монополия государства обеспечивала «непогрешимость» и неизменяемость последних. Но еще более опасным оказалось то, что в результате многочисленных экспериментов крестьянство утратило такие черты, которые присущи ему генетически: чувство хозяина земли, трудолюбие, инициатива.

Это и привело к массовой «утечке» сельского населения в города. Не видя перспектив, молодежь стала покидать родные села. Все это продолжается по сей день.

⁹ Абрамов Ф.А. Дом. // http://royallib.ru/read/abramov_fedor/dom.html#0. (дата обращения 11.01.2013).

¹⁰ Мещерякова В.А. Аграрная политика Советского государства в условиях административной системы хозяйствования (1976-1985 гг.): Автореф. дис. ...канд. ист. наук. М.: 2008.

Литература:

1. Постановление СНК ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 г. N 508 «О повышении для колхозников обязательного минимума трудодней» // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=17780>. (дата обращения 05.12.2012).
2. Абрамов Ф.А. Братья и сестры // http://royallib.ru/read/abramov_fedor/bratya_i_sestri.html#0. (дата обращения 01.12.12).
3. Абрамов Ф.А. Две зимы три лета. // http://royallib.ru/read/abramov_fedor/dve_zimi_i_tri_leta.html#0. (дата обращения 15.12.2012).
4. Абрамов Ф.А. Дом. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://royallib.ru/read/abramov_fedor/dom.html#0. (дата обращения 11.01.2013).
5. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.
6. Ельчанинова О. Ю. Сельское население Среднего Поволжья в период реформ 1953-1964 гг. : Дис. ... канд. ист. наук. Самара, 2004.
7. Мещерякова В.А. Аграрная политика Советского государства в условиях административной системы хозяйствования (1976-1985 гг.): Автореф. дис. канд. ист. наук. М., 2008.
8. Чадаев Я.Я. Экономика СССР в годы Великой Отечественной войны (1941-1945 год). М., 1985.

М.Е. Коновалова*Самарский государственный
экономический университет***Модернизация российской системы образования в условиях становления инновационной модели воспроизводства**

В статье рассматриваются проблемы модернизации российской системы образования с позиции социально-экономических преобразований в целом. Обосновывается необходимость формирования основ общества модерна как движущей силы структурных реформ не только в области образования, но и в системе общественного воспроизводства в целом. Рассматриваются причины неэффективности реформи-

вания российского образования, даются рекомендации в области социально-экономической политики.

Ключевые слова: образование, социально-экономическая политика, структурные реформы, общественное воспроизводство.

М.Е. Konovalova*Samara State University of Economics*

Modernization of Russian education system in the conditions of formation of the innovative model of reproduction.

In the article the problems of modernization of Russian education system with regard to socio-economic transformation in General. Necessity of formation foundations of the society of art Nouveau as a driving force for structural reforms in the education sphere, but in the system of social reproduction as a whole describes the reasons for the ineffectiveness of reforming Russian education, provide guidance in the area of socio-economic policy.

Keywords: education, socio-economic policy, structural reforms, social reproduction.

Человечество незаметно попрощалось с индустриальной эпохой и вошло в постиндустриальную, где базовым продуктом выступает знание. Мир начал жить, опираясь на иные принципы, решающий из которых – труднопредсказуемое (даже близкое) будущее и быстро сменяемые обстоятельства - технологии, знания, структура производства, культурные ценности. И в этом непредсказуемом мире нужно научиться действовать эффективно. Быстро растет объем знаний, который человечество производит, существующее знание быстро устареваает, теряется смысл его полного освоения. Значит, нужно предложить нечто иное, возможно, развитие способностей отыскивать необходимое знание и работать с ним, превращая его в ресурс решения конкретной задачи. Таким образом знания растут с невероятной скоростью и каждый, кто хочет преуспеть в жизни, обязан постоянно обновлять свои умения и черпать новые знания, иначе он просто не найдет работу. В настоящее время практически каждый аспект ака-

демической жизни определяется набором связанных между собой факторов:

- развивающимися технологиями;
- процессами глобализации;
- резко возросшим количеством людей с высшим образованием;
- расширением высшего образования;
- предпринимательскими инициативами в вузе и за его пределами;
- меняющейся государственной политикой в вопросах финансирования высшего образования;
- растущей конкуренцией и повышением затрат на исследовательские проекты;
- социальными изменениями, связанными с новыми информационными технологиями и СМИ.

В связи с этим наиболее остро стоит вопрос о соответствии российской системы образования вызовам современного общества, в развитии которого решающую роль играют инновации. Не вызывает сомнений тот факт, что переход на инновационную модель воспроизводства не может быть обеспечен без качественных кадровых ресурсов, выполняющих, по сути, роль локомотивов экономического развития. Процессы модернизации социально-экономической системы не являются чем-то новым в истории нашей страны, ранее были периоды незаконченных процессов модернизации. Тем не менее, в настоящий момент, в период смены традиционной модели мироустройства, процессы модернизации вновь набирают обороты. Среди ученых сформировалось следующее представление о явлении модернизации в России.

- модернизация – это система мер и мероприятий по преодолению экономического и технологического отставания России от некоторых развитых стран Запада; в связи с этим критерии и параметры модернизации, равно как и шкала оценки ее успешности могут формироваться только по отношению к странам (группам стран), принятым за образец (модернизационный паттерн);

- российская модернизация является экзогенной, так как обусловлена давлением внешних факторов, а не внутренней потребностью элит / общества / народа в модернизации;

- множество стран мира (Япония, Южная Корея, страны ЮВАО, некоторые государства Латинской Америки) прошли путь экзогенной модернизации, и их опыт представляет для России существенную (в некоторых элементах - определяющую) ценность;

- модернизация подразумевает отказ от любых представлений об «особом пути» страны / цивилизации, хотя и предполагает инте-

грацию некоторых традиционных для данного социума ценностей и представлений;

- модернизация может привести к радикальному и качественному сокращению отставания от стран, принятых за образец, но никогда не обеспечит превосходство над страной-эталоном; модернизация, в известном смысле, – это фиксация неизбежного, «справедливого» отставания от стран, принятых за образец;

- в экономической сфере модернизация неизбежно подразумевает импорт технологий как основу рывка (прорыва) на определенных направлениях;

- модернизация – это краткосрочный или среднесрочный (в зависимости от масштабов объекта модернизации) проект, имеющий четкие временные параметры и границы.

Вышеприведенные тезисы, по нашему мнению, отчасти верны, но, в то же время:

- недостаточно полно отражают понимание сущности и целей модернизации;

- не раскрывают специфики российской модернизации в наши дни.

Понимание модернизации как, прежде всего, смены поколений технологий (технологического прорыва) не вполне продуктивно, поскольку вопрос о технологическом развитии упирается в вопрос о существовании общественной среды, способной к воспроизводству, внедрению и использованию технологий. Техника и каждый наблюдаемый в истории технологический уклад есть, в своей основе, социальное явление. Поэтому, сколь бы ни была важна технологическая модернизация, главным предметом модернизационной концепции является само общество. А вот здесь, а наш взгляд кроется основная причина неудач в области реформирования главных сфер нашей российской действительности, таких, например, как среднее и высшее образование.

Первое отличие сегодняшних условий состоит в том, что все модернизации прошлого сводились к трансформации традиционного общества (с его религиозной и трудовой этикой, отсутствием завышенных потребительских запросов, относительной прочностью семейных институтов и т.п.) в общества модерна. Это относится и к Германии XIX века, и к Японии эпохи Мейдзи, и к Восточной Азии и Латинской Америке второй половины XX века. В современной России нет традиционного общества. Оно разрушено в ходе нескольких предшествующих модернизаций страны: от петровской до коммунистической (сталинской и хрущевской). Потому в современной РФ фундаментом модернизации – впервые в истории – выступает общество

постмодерна, созданное на зыбкой базе советского модернизационного проекта. Подобное положение вещей предполагает, в частности:

- отсутствие прочного религиозно-этического фундамента модернизации;
- наличие первичного каркаса общества потребления, что само по себе усложняет любые модернизационные реформы, проекты и мероприятия;
- ползучую эрозию институтов государства, свидетельством чему служит крайне высокий уровень коррупции.

В современной России ценности общества потребления (постиндустриализированная «надстройка») сочетаются с архаизированной экономикой (деиндустриализированный «базис»). Именно приоритет потребительских ценностей и форм мышления (при отсутствии органически усвоенных традиционалистских стереотипов, унаследованных от прошлого) представляется главным культурным препятствием российской модернизации: модернизация, особенно на первых этапах, предполагает безусловный приоритет инвестирования / накопления над потреблением, «цивилизации труда» над «цивилизацией досуга». Поэтому России придется стать страной-пионером в деле построения общества модерна из общества потребления, существующего на обломках прежних модернизационных проектов.

Второе отличие исторических условий сегодняшней России от некоторых образцовых модернизационных проектов связано с ролью Запада. А в нашем историческом «сейчас» эта роль кардинально отличается от той, какую играл Запад в эпоху и в условиях холодной войны. Экзогенные модернизации в странах «третьего мира» осуществлялись с помощью Запада как донора развития и представляли собой программы интеграции отдельных участков «третьего мира» в «первый мир». Целью Запада в данном случае была стратегическая победа над «вторым миром» («лагерем реального социализма»), в том числе посредством демонстрации эффективности западноориентированных образцов и вариантов модернизации.

Сегодня Запад, находясь в условиях однополярного мира, не заинтересован в модернизации стран, лежащих за пределами евроатлантической цивилизации, и потому не может рассматриваться как реальный донор развития.

В этой связи уместен вопрос: остается ли Запад при этом эталоном и ориентиром модернизационного развития? Во многих отношениях, несомненно, остается. Но с существенной оговоркой, которая касается осознания симптомов демодернизации внутри самого западного общества. Перечислим некоторые из них:

- деиндустриализация, в том числе в высокотехнологичных секторах экономики,
- вытеснение цивилизации труда цивилизацией досуга в массовой культуре, эрозия этических оснований общества,
- практика мультикультурализма вместо ассимиляционной модели, геттоизация и культурно-этническая фрагментация общества,
- размывание среднего класса, нарастание социальной поляризации,
- кризис сложившихся образовательных и воспитательных моделей.

Эти и им подобные процессы могут быть интерпретированы как признаки перехода в новое постиндустриальное / постсовременное состояние, а могут – как сбой в цивилизации модерна (которой по-прежнему нет никаких позитивных исторических альтернатив). Но в любом случае они делают неадекватным наивное понимание модернизации как снятия кальки с текущего состояния западных обществ.

Далее следует определить взаимосвязь таких категорий, как модернизация и инноватизация. Здесь необходимо заметить, что не следует смешивать данные дефиниции.

Если инноватизация представляет собой «подстегивание» микро-технологического развития, то модернизация – создание фундаментальных, инфраструктурных (в самом широком смысле) предпосылок такого развития. Разработка и внедрение новейших технологий, создание нового технологического уклада есть не первая (по времени), но вторая задача модернизации. Бессмысленно, а подчас и вредно проводить инноватизацию в условиях отсутствия социальных и политических институтов, имманентных обществу модерна, поскольку только здоровый социум и полноценно развитый человек (человек как продукт общества модерна) может правильно использовать достижения цивилизации.

Примером «инноватизации без модернизации» может служить ситуация тех сельских школ, где Интернет прививается гораздо быстрее, чем коллектив квалифицированных учителей, набор бесплатных спортивных секций, элементарная культура быта и другие элементы «модернизационной» инфраструктуры.

Даже в более благополучной социальной среде Интернет используется, в основном, не как средство извлечения знаний и глобальная научная библиотека, а как средство прожигания времени и, в лучшем случае, сетевой коммуникации. Повышение информационной активности соответствующей части общества отнюдь не гарантирует качества такой активности. Напротив, возрастает риск того, что большин-

ство сегодняшних студентов и школьников уже не смогут овладеть методом научного исследования, скрупулезного сбора информации, выделения важного и отсеивания лишнего. Словом, так и не станут «людьми модерна», в том числе, из-за инноватизации, опережающей социализацию. Точно так же морально разложившейся, плохо обученной и плохо управляемой армии ни к чему новейшее высокоточное оружие. Нанотехнологии как спецпроект, вырванный из более широкого научного контекста, бессмысленны – корпоративный менеджмент, поставленный на место специализированных научных сообществ, может потратить деньги только на представительские расходы и непрофильные активы. Одним словом, модернизация, на наш взгляд, касается в большей степени задачи оздоровления, отладки общественного развития, нежели его ускорения. Скорость движения – не самоцель, особенно, если мы не управляем его траекторией.

Модернизация системы образования является необходимым условием формирования общества модерна. Не будем подробно останавливаться на истории реформации системы российского образования, отметим лишь следующие принципы, препятствующие, на наш взгляд, успеху проводимых в течение длительного срока преобразований.

Первый принцип – принцип господства идеи рынка. Сфера образования – это лишь отрасль по производству образовательных продуктов и услуг. Соответственно, экономические механизмы из важного вспомогательного средства превращаются в главную цель, а их поиск и становление определяют главный вектор движения. (На деле все сводится к экономии на образовании бюджетных средств.)

Эта позиция глубоко ошибочна. В такой сфере, как религия, тоже присутствует производство религиозных продуктов и услуг – есть производство церковной утвари; взимается плата; есть сбор спонсорских взносов. Но никому в голову не приходит официально поставить эту деятельность во главу угла. Церковь призвана пробуждать и укреплять веру. Миссия системы образования – пробуждать лучшие человеческие качества, веру в силу разума, стремление к труду и самосовершенствованию. Образование – это в первую очередь ценность. Таким образом, агрессивное продвижение «реформаторами» рыночных идей противоречит самому смыслу понятия «образование человека»: в процессе образования обретается человеческий образ. Человек обучающийся – это нечто большее, нежели потребитель наскоро приготовленных продуктов и услуг. Итог – резкое смещение цели. Все новации «модернизаторов» пронизаны идеей внедрения экономических механизмов. Главным действующим лицом стано-

вится не Учитель, низведенный до уровня услуги, а «эффективный менеджер». Резко возрастает платность образования, но падает доступность. Под флагом экономической эффективности закрываются тысячи сельских школ, десятки пединститутов; учителя становятся «лишними людьми». Вопреки провозглашенным лозунгам почему-то быстро растет коррупция в системе образования.

Второй ведущий методологический принцип – принцип примитивного детерминизма. В основе лежит уверенность в том, что существуют некие несложные чудодейственные схемы, которые после их реализации обязательно приведут к крупным позитивным сдвигам. В результате процесс реформирования свелся к разработке гигантского числа формализованных документов, их продвижению в законодательных органах и последующему принудительному внедрению. Проблема заключается в том, что границы применимости детерминистских схем в образовании крайне узки. Процессы формирования личности далеко не познаны. В отличие, скажем, от медицины, на глазах вырастающей в очень продвинутую науку, о науках педагогических говорить всерьез пока не приходится. Как ни печально это признать, время великих открытий в педагогике еще не пришло... Поэтому попытки «модернизаторов» формализовать все (включая, например, «качество образования») вредны по определению. Но более принципиально иное соображение. Образование человека – процесс не детерминированный, а ярко выражено вероятностный. На него влияют четыре основных фактора: учителя, содержание образования, образовательная среда (т.е. весь уклад жизни общества), средства обучения. Гарантировать достижение результатов обучения удается редко, лишь в довольно несложных областях. Поэтому лучшее, что можно делать, – это стремиться повысить вероятность успеха. А для этого есть единственный путь – постоянный, очень большой и хорошо организованный высокопрофессиональный труд, направленный на развитие тех четырех основных потенциалов системы образования, о которых сказано выше. В последние десятилетия усилия «модернизаторов» имели принципиально иные цели. Поэтому мы и имеем дело с полной имитацией деятельности под флагом «модернизации».

Т. В. Коротаева, К. В. Жирнова
Самарский государственный
экономический университет

Деятельность земств Среднего Поволжья по подготовке педагогических кадров

Рассматривается роль земств Среднего Поволжья в подготовке педагогических кадров. Анализируются качественные изменения педагогического состава земских школ. Описаны типы земских профессиональных школ.

Ключевые слова: народное образование, педагогическое земство, земская школа, земская профессиональная школа, фельдшерская школа, съезд народных учителей.

T.V. Korotaeva, K.V. Zhirnova
Samara State University of Economics

The pedagogical cadres training occupation of middle Volga country council

The role of pedagogical cadres training of middle Volga country council is observed in the article. The qualitative changes of vocational territorial schools pedagogical structure are analysed. The types of territorial professional schools are described.

Keywords: popular schooling, pedagogical country council, territorial school, vocational territorial school, feldsher's school, teachers racy of the soil convention.

Капиталистический этап развития России потребовал формирования более подготовленного человека, способного использовать сложную технику. Расширение народного образования превращалось в одну из острых и неотложных проблем, решением которой и занималось земство.

Реорганизацию старой школы земства начали с формирования педагогического земства, их деятельность выразилась в следующих

мероприятиях: в устройстве собственно учительских школ; в пособиях, ежегодных и единовременных, казенным и частным учительским школам; в ассигновании на стипендии для подготовки учителей в различных учебных заведениях; в устройстве съездов и курсов для учителей и в устройстве пенсионных и эмеритальных касс.

В 1900 году учительские школы в России имели следующие губернские земства: Санкт-Петербургское, Самарское, Казанское, Рязанское и Новгородское [1]. Как видно, из пяти губерний России, имевших такие школы, две губернии - поволжские. Расходы на подготовку учителей составили в 1902 году в Самарском губернском земстве 38 тысяч рублей. Это был второй по России показатель после столичного земства, где затрачивалось на эти цели на 3 тысячи рублей больше. Казанское губернское земство затратило 18,9 тысяч рублей и Симбирское губернское земство - 3,5 тысяч рублей [2]. Как видим, расходы на подготовку учителей в трех губерниях совершенно различны. Откуда же брались эти суммы и что из себя представляли эти школы? Для примера заглянем в «Положение о Казанской земской школе для образования народных учительниц». В пункте третьем этого «Положения» считаем, что расходы на содержание школы покрываются ежегодной ассигновкой губернским земским собранием из губернских земских сумм и платою за пенсионеров, содержащихся в школе частными лицами. «Положение» определяло, что школа эта состояла из четырех классов и курс учения в ней был четырехлетний, в хозяйственном отношении школа состояла в ведении губернской земской управы. В «Уставе Самарской школы для образования сельских учительниц», мы читаем, доступ в эту школу был свободный и бесплатный (ограничивался лишь размерами помещений), полный курс учения четырехлетний, для поступления в первый класс школы требовалось умение толково читать и писать [3].

38-е очередное губернское земское собрание, состоявшееся в 1903 году, обсуждало вопрос о реорганизации земской школы сельских учительниц. Эта школа была реорганизована в первый в земской России высший педагогический институт памяти 19 февраля (в память 50-летия освобождения крестьян). Устав Самарского женского педагогического института был принят в заседании 46 очередной сессии губернского земского собрания 22 января 1911 года.

При формировании педагогического персонала большое значение имели педагогические курсы для народных учителей, которые устраивали земства Казанской, Самарской и Симбирской губерний. Первыми курсы для учителей устроила Самарская земская губернская управа. А Симбирская губернская управа впервые устроила курсы

только в 1912 году. Столь позднее начало произошло не по вине земства, которое еще в 1909 году возбудило об учреждении курсов надлежащее ходатайство, но оно было отклонено по формальным причинам высшей администрацией. Но в уездах Симбирской губернии педагогические курсы возникли раньше. Так, в сентябре 1901 года при Курмышской женской прогимназии открылись и проходили педагогические курсы, в Ардатовском уезде при женской прогимназии в 1902 году открылись и проходили педагогические курсы и т.д. [4].

Министерством народного просвещения 31 марта 1900 года были утверждены правила о педагогических курсах для приготовления учителей. Полный текст этих Правил в Приложении № 9. Они проводили большую работу по организации учительских курсов, Земства стремились придать учительским курсам не узкопедагогический характер, а вводили преподавание психологии, мироведения и т.д. Так, в Самаре с 20 июля по 20 августа 1901 года проходили краткосрочные педагогические учительские курсы. Главной причиной, вызвавшей устройство этих педагогических курсов, было желание повысить общеобразовательный уровень учителей сельских школ. Курсы явились удобной формой школы, где учитель знакомился не только с улучшенными способами преподавания школьных предметов, но при помощи обмена мнений вырабатывался единый взгляд как на свое назначение как учителя, так и на роль начальной школы в деле образования и воспитания народа.

Следует заметить, что в Самаре устраивались курсы не только для учителей сельских школ, но и для учителей народных училищ (первые такие курсы были летом 1902 года), и для учителей других учебных заведений.

Обращаясь к вопросу о том, каков был результат работы педагогических курсов, следует указать на отзыв об этом губернских управ. Например, пензенская губернская земская управа заявила, что курсами достигается более основательная подготовка учителей к исполнению ими своих педагогических обязанностей, а также ознакомление учителей с новыми педагогическими приемами. В Пензенской губернии курсы устраивались ежегодно, начиная с 1901 года.

Что касается отношения к курсам самих учителей, то все без исключения отчеты констатируют факт, что все приглашаемые на курсы учителя относятся к курсам с полной серьезностью и глубоким интересом. По приглашению земств на курсы свободно и охотно являлись все учителя и учительницы уезда или губернии, допускались учителя и учительницы посторонних уездов и губерний, преподаватели других учебных заведений, девушки и женщины - кандидатки

на должность учительниц, земские гласные и вообще все те, кто интересовался народной школой. Курсы были открыты для всех, и все занятия на них носили публичный характер.

В 1906 году Д.И. Тихомиров в статье «Из жизни земской школы и учительских курсов» отмечал, что успех курсов убедил всех в огромной их пользе и в достаточной зрелости народного учителя и возможности предоставить ему право решающего голоса при разработке школьных вопросов. Так возникла и вскоре осуществилась на практике мысль об устройстве съездов народных учителей - с рефератами учителей, с полной свободой в обсуждении школьных вопросов, с разрешением этих вопросов обычною баллотировкой.

По оценке Д.И. Тихомирова, учительские съезды внесли еще больше оживления в занятия и имели так же, как и курсы, «не подлежащий никакому сомнению успех».

Число земских школ и учителей в начале XX века постоянно росло. Например, к 1914 году при Самарском земстве существовало около тысячи сельских школ, где трудилось 1980 учителей.

Необходимо особо сказать о том, что в начале XX столетия педагогический персонал переживал определенные качественные изменения. Рассмотрим это на примере Самарской губернии. При общем росте учителей, с 543 в 1881 году до 741 в 1900 году, их состав в определенной степени стал другим. Число женщин-учителей росло более быстрыми темпами. Женщины преобладали в начале XX века среди учителей земских школ Ставропольского (65 из 76), Бузулукского (52 из 89), Бугурусланского (59 из 80), Бугульминского (17 из 22) уездов Самарской губернии. Напротив, более половины мужчин учителей губернии (142 из 282) работало в двух южных уездах, где их количество стабильно увеличивалось. Среди северных уездов близким к югу по составу учителей был Самарский уезд, здесь в 1900 году из 157 учителей было 57,9% мужчин - 91 человек.

Таким образом, земство открыло двери школы женщине и тем самым положило начало практическому разрешению так волновавшего всех женского вопроса. Земская народная школа была первою ареною, где русская женщина так заметно, на глазах у всех, проявила себя с несомненным успехом в роли общественного деятеля.

Земства заботились и о материальном положении учителей. С 1908 года минимальным окладом учительского жалованья было 360 рублей. Кроме денежного оклада, земства обеспечивали учительскому персоналу земских школ квартиру с отоплением и освещением, а при отсутствии квартиры выдавали квартирные деньги.

Земство заботилось и о здоровье учителей. Так, например, в 1910 году в Самарском губернском земском собрании обсуждался и был положительно решен вопрос об устройстве земского кумысолечебно-го заведения для народных учителей.

Среди сельских учителей преобладали выходцы из крестьян и духовенства, примерно равное количество мещан и дворян – все это характерно для губерний Среднего Поволжья.

В целом учительство, как одна из наиболее крупных групп земских служащих, было гораздо более демократично по составу, чем группы врачей, ветеринаров, служащих управ. Кроме того, это была единственная группа, состоявшая в начале XX века на 2/3 из женщин.

Историк Е.А. Звягинцев в 1915 году, говоря об отношении земств к учительству, отмечал, что земство не только предъявило к учительству более строгие требования в смысле педагогической и общеобразовательной подготовки. Оно отрешилось от взгляда на учительский труд как на что-то случайное и временное. Работа в земской школе стала профессией, оплачиваемой регулярным жалованием. Хотя, конечно, по сравнению с другими профессиями учительский труд расценивался низко и не могло быть и речи о достаточности жалования в народных школах. Но была важна и эта коренная перемена в системе оплаты труда, важен переход от временных соглашений, от мелких поправок и от расценки стоимости обучения по числу учеников к заранее определенному и при том растущему жалованию.

Е.А. Звягинцев также отмечал важность и другой стороны изменившегося взгляда на сельского учителя. Что учитель становился в глазах земства не посторонним работником, а работником, с которым нужно советоваться, к содействию которого надо обращаться в целом ряде случаев и положений. Только в земской атмосфере могла зародиться идея привлечения сельского учителя к делу самого созидания школьной организации. Отсюда нередки споры учительских мнений по тому или иному организационному вопросу, случаи приглашения отдельных учителей или выборных представителей учительского персонала для участия в заседаниях управы, передача управских предположений на предварительное заключение учительских комиссии и т.п.

Наряду с заботами о подготовке учительского персонала земствам принадлежала руководящая роль в развитии сельских профессиональных школ и училищ.

Все земские профессиональные школы можно разбить на следующие категории: 1) школы медицинских и ветеринарных фельдшеров, 2) ремесленные учебные заведения, 3) сельскохозяйственные школы

и сельскохозяйственные отделения при начальных школах и 4) школы прочих типов.

Дадим краткую характеристику этих школ.

Впервые с вопросом о подготовке фельдшерского персонала земства столкнулись в конце 90-х годов, приступив к усиленному расширению медицинской и ветеринарной организации. Именно тогда земства и обратили внимание на учреждение фельдшерских школ. Первым в 1898 году возбудило вопрос Саратовское губернское земское собрание, обратившееся к соседним земствам с предложением совместно открыть школу. Некоторые земства ответили согласием, другие (например, Самарское) отнеслись отрицательно, и вопрос не был решен положительно. Но в начале XX века многие земства поставили вопрос об учреждении временных курсов для фельдшеров. Этот шаг сделали многие земства, и на базе этих курсов стали организовываться ветеринарно-фельдшерские школы. В 1902 году существовало всего семь ветеринарно-фельдшерских школ: четыре при ветеринарных институтах (в Харькове, Варшаве, Дертте и Казани) и затем в Тобольске, Томске и Архангельске. Но вскоре ветеринарно-фельдшерские и фельдшерские школы появились в Самарской и Симбирской губерниях.

Что же из себя представляла фельдшерская школа начала XX столетия? Рассмотрим это на примере Самарской земской акушерско-фельдшерской школы. В этой школе в 1909-1910 учебном году было четыре женских и четыре мужских класса. Возраст учащихся был от шестнадцати до тридцати шести лет. Это были люди, окончившие гимназию, земскую школу сельских учительниц и различные училища. В школу принимались граждане всех сословий и вероисповеданий. Всего в школе в 1909-1910 учебном году обучалось 394 человека. По социальному происхождению в школе обучалось детей крестьян — 227 человек, мещан — 106 человек, дворян — 8, личных почетных граждан - 4, потомственных почетных граждан - 6, сельских учителей - 1, фельдшеров - 13. *(Подсчитано мной)*. Как видно, больше обучалось детей крестьян. Директором школы был Б. Вертель. В школе преподавались следующие предметы: закон Божий (преподаватель А.И. Чекановский), латинский язык (преподаватель Н.А. Глушков), анатомия (преподаватель Е.Л. Кавецкий), акушерство (преподаватель П.Я. Теплов) и другие предметы.

Литература

1. Веселовский Б.Б. История земства // Т. 1. СПб., 1909. С. 507.

2. Фальборк Г.А, Чарнолуцкий В.И. Настольная книга по народному образованию // Т. 3. СПб., 1901. С. 1293.
3. Клафтон А. Учреждение педагогического института Самарского губернского земства // Земское дело.. 1911. С. 880.
4. Государственный архив Ульяновской области (ГАУО): Сб. науч. тр. Л. Д. 139, П. 1.

Т.В. Корчагина, О.В. Платонова
*Самарский государственный
экономический университет*

Уроки царкосельского лицея

Рассматривается роль Царкосельского лицея в организации образовательной системы нового типа. Анализируются принципы организации Царкосельского лицея, оценивается эффективность его учебно-воспитательной деятельности.

Ключевые слова: Царкосельский лицей, образовательная система, индивидуальный подход, учебно-воспитательная деятельность, учебное заведение нового типа.

T.V. Korchagina, O.V. Platonova
Samara State University of Economics

Royal and rural vocational school lessons

The role of royal and rural vocational school in new type educational system organization is observed in the article. The organizational principles of royal and rural vocational school are analyzed, the efficiency of vocational school training and education activity is estimated.

Keywords: royal and rural vocational school, the educational system, individual approach, training and education activity, new type educational institution.

1 ноября 2011 года исполнилось 200 лет со дня открытия Царкосельского лицея. День рождения этого учебного заведения – одна из знаковых дат в русской истории и культуре. Царкосельский Лицей – уникальное учебное заведение, уроки которого хотя бы в общих чертах необходимо сформулировать и осмыслить.

Сегодня ведутся активные поиски путей реорганизации образовательных систем, обновления содержания, методов, приемов обучения и воспитания подрастающего поколения в соответствии с современными требованиями общества. Процесс обновления всюду происходит медленно, болезненно, зачастую с пустой тратой сил и средств [1].

Одна из причин усложнения процесса реформации и пока низких результатов реформ, на наш взгляд состоит в том, что нарушается важное методологическое правило: обновление не есть отрицание имеющегося социального опыта. Знание этого методологического правила требует от разработчиков инновационных стратегий тщательного изучения исторического и учебно-воспитательного опыта, обращения к учебным заведениям прошлого, продемонстрировавшим высокий уровень результативности своей деятельности.

В этом отношении особый интерес для современных педагогов представляет Царкосельский лицей, созданный на рубеже двух веков и впитавший в себя лучшие идеи эпохи Просвещения. В него принимались дети разных возрастов (от 10 до 16 лет) из знатных, но обедневших дворянских фамилий. Программу деятельности Лицея разрабатывали блестящие умы России – М.М. Сперанский, В.Ф. Маляновский и др., которые были увлечены идеями республиканского правления, свободы личности, ее всестороннего развития.

Результаты деятельности Лицея оказались весьма впечатляющими. Более трети выпускников пушкинской поры стали видными государственными деятелями, дипломатами, военными, литераторами, чьи имена навсегда вошли в российскую историю. Среди них гениальный поэт, мыслитель, историк и провидец А.С. Пушкин [2].

Исследователи творчества А.С. Пушкина отмечают поражающее богатство тематики и мотивов его юношеской поэзии. Содержание многих его стихов свидетельствует о больших и разносторонних знаниях юного поэта в области всеобщей истории, в области русской и мировой литературы; об изумительном знании своего родного языка и т.д.

Где же источник такого высокого умственного и мировоззренческого развития юного Пушкина? Что же обеспечило такую продуктивность учебного заведения? Что мы, далекие потомки, могли бы взять

из опыта Лицея при разработке наших планов обновления школы, превращения ее в учреждение, способное воспитывать личность высокообразованную, гуманную, творческую, нравственно устойчивую, преданную своей земле и своему народу, уважающую не только национальные, но и общекультурные ценности и, одновременно, свободно ориентирующуюся в пространстве информации.

Созданию Лицея предшествовал кризис системы образования дворянских детей в конце XVIII – начале XIX веков. Дворянские отпрыски учились либо дома у иностранных гувернеров и воспитателей, либо в частных пансионатах, принадлежащих иностранцам. Отсутствовала единая система образования, которая бы отвечала запросам общества. Терялись родной язык, историческая память. На государственной службе находились люди родовитые, но малообразованные, часто невежественные. Как писал Карамзин, – пыльный генеалогический свиток давал право быть невеждой и занимать важнейшие места в государстве.

В этих условиях передовыми представителями общества выдвигается идея организации учебного заведения нового типа для поднятия крайне низкого образовательного уровня чиновничества и улучшения работы государственного аппарата. Проект был разработан М.М. Сперанским, который считал, что это учебное заведение уже в ближайшем будущем принесет свои плоды.

В обществе развернулась дискуссия вокруг Лицея. Его не только поддерживали, но и пытались всячески противодействовать его организации. Противники организации Лицея предлагали сократить без пощады «ерунду наук», сократить учебный план за счет истории, химии, астрономии, эстетики, физики, нравственных дисциплин. Но при поддержке императора Лицей все-таки был организован [6].

Первостепенное значение в Лицее придавалась «облагораживанию сердца». Обучение было рассчитано на шесть лет – начальный курс и окончательный курс, по три года каждый. В начальный курс, кроме гимназических наук, входили политэкономия, статистика, коммерческие науки, технологии.

Окончательный курс охватывал основные науки трех университетских факультетов: нравственно-политического, физико-математического и словесного. Общее образование считалось фундаментом всякой специальной подготовки.

Изучение родного и иностранных языков начиналось с раннего возраста. Все выпускники Лицея свободно читали иностранных классиков, легко говорили на немецком и французском языках, велико-

лепно владели русской устной и письменной речью. Развивался вкус к изящному слову.

Соблюдался принцип последовательного изучения наук. Особое внимание уделялось курсу истории. Считалось, что «задача ее есть представить в разных превращениях государств шествие нравственности, успехи разума и падение его в разных гражданских постановлениях»

Существовал курс «наук нравственных». Сюда входили не только философские, но юридические и политические науки. Всего двенадцать учебных предметов (права и обязанности, этика, логика, политическая экономия и т.д.) Этот курс являлся стержневым и формировал мировоззрение учащихся.

Соблюдался принцип индивидуального подхода к каждому воспитаннику, постоянного внимания к отстающим. На каждого ученика писались подробные характеристики, где рассматривались качества личности. А с 1816 года была введена оценочная система (отлично – 1, хорошо – 2, худо – 0).

Проверка знаний всегда проводилась в торжественной обстановке. Были испытания трехмесячные, полугодовые, годовые и трехгодичные.

В «Постановлении о Лицее» было записано: «Главное правило доброй методы состоит в том, чтобы не затемнять ум детей пространными изъяснениями, но возбуждать собственное его действие».

В Лицее была богатая библиотека, где ученики имели возможность работать самостоятельно. «Лицеисты принуждены были приискивать сами ответы на каждый вопрос, возникший в их уме». Библиотека была источником, из которого каждый «почерпал свои вдохновения» списки книг для прочтения составлялись педагогами.

Обстановка в Лицее была жизнедеятельная, боевая, разнообразная, нескудная. Царил дух свободы и самостоятельности. Предметы изящных искусств чередовались с гимнастическими упражнениями. Преподавались музыка, рисование, пение, литературное творчество, гимнастика, верховая езда, плавание, танцы, военная фортификация, тактика, артиллерия и т.д.

Устранялась возможность утомления. Час учения сменялся отдыхом в комнатах или на воздухе с «приличной возрасту свободой». Научные занятия чередовались упражнениями в искусствах, ежедневными занятиями гимнастикой, «как средством поддержания бодрости телесной и духовной» [5].

Суммируя опыт Лицея, можно выделить следующие основные факторы, способствующие эффективности его учебно-воспитательной деятельности.

Первый фактор – искреннее и глубокое уважение к личности воспитанника со стороны всех взрослых, работающих в Лицее. Как известно, Лицей был первым учебным заведением в России, запретившим телесные наказания. Сурово пресекались любые попятности, унижать, оскорбить учащихся. Для широко образованных и воспитанных на идеях Руссо директоров Лицея В.Ф. Малиновского и Е.А. Энгельгарда были чужды авторитаризм и формализм. «Только путем сердечного участия в радостях и горестях питомца, – излагал свое кредо Энгельгард, – можно завоевать его любовь». Педагоги, в первую очередь директора, часто встречались с учениками в свободное от занятий время в неформальной обстановке, беседовали с ними на животрепещущие темы, обсуждали вопросы добра и зла, подлинных и мнимых ценностей, дружбы и предательства, читали свои стихи, говорили о литературе.

В Лицее стремились глубоко и всесторонне познать воспитанников. Без каких-либо тестов, путем педагогического наблюдения и интуиции ежегодно составлялись развернутые характеристики на всех учащихся, поражающие своей психологической корректностью. Только в атмосфере уважения в единстве с требовательностью воспитатели Лицея смогли совершить чудо – передать свои мысли, идеи, жизненные ценности так, что воспитанники естественно приняли их и сделали регулятором своего поведения. Комфортный моральный климат рассматривается и современными педагогикой и психологией как один из ведущих факторов эффективности работы учебного заведения [4].

Второй фактор – разносторонняя деятельность лицеистов, обращенная к различным сторонам их психики: интеллектуальная, физическая, сенсорная, художественно-эстетическая. Программа Лицея включала в себя не только традиционные учебные предметы, но и верховую езду, гимнастику, прогулки, танцы. Всемерно поощрялось литературное и художественное творчество лицеистов. Существовали самодеятельные группы по интересам, литературные объединения, издавалось несколько литературных журналов.

Преподаватели руководствовались принципами, записанными в «Положении о Лицее», – «Возбуждать собственное действие ума детей. Дети не должны быть праздными». Причем подчеркивалось, что «праздность ума более вредна, чем праздность телесных сил».

Третий фактор – целенаправленный процесс воспитания гражданской зрелости лицеистов. Преподавание истории Отечества, словесности и литературы, беседы с офицерами, вернувшимися из военных походов, определяли жизненные стратегии лицеистов, безграничную любовь к своему Отечеству. Любовь к Отчизне, утверждал Ушинский, самое глубокое и неистребимое чувство в человеке. Оно составляет стержень его нравственности. Иногда общество переживает духовно-нравственный кризис, но любовь к Отечеству выступает сдерживающим фактором для деструктивных сил.

Четвертый фактор – профессионализм преподавателей. В Лицее работали педагоги высокого класса. Они не только прекрасно знали свой предмет, но были творчески увлеченными людьми, писали статьи, книги, учебники, печатались в научных и литературных журналах. Их знания и увлеченность предметом передавалась ученикам, развивая любознательность и творческие поиски. Особое значение имел общественно-нравственный облик педагога. Лицеистам в этом отношении повезло. Их окружали, учили, с ними общались люди, в основном с четко выраженной прогрессивной общественной позицией, отстаивающей идеи добра и справедливости. Пушкин после окончания Лицея так писал об одном из своих учителей Кунице: «Он создал нас, он воспитал наш пламень... Им чистая лампада возжена...» [3].

Первостепенную значимость учителя, воспитателя, взрослого в развитии личности ребенка сегодня подчеркивают не только педагоги. В 80-е годы XX века Международной ассоциацией по оценке школьных успехов были проведены широкомасштабные исследования в сотнях школ разных стран мира. Цель исследования – выявить главные факторы, определяющие высокое качество работы школы. Были выявлены несколько факторов, влияющих на эффективность школы как социального института. Важнейшим из них оказался профессионализм и личностные качества учителя. Важны не столько усовершенствованные программы и учебники, гласит заключение экспериментаторов, самое главное в деятельности школы – как учит учитель, как он общается с детьми, каков он как личность.

В Самарском государственном экономическом университете на кафедре «Социология и педагогика» ежегодно проходит студенческая конференция «Уроки Царскосельского лицея», на которой анализируется педагогика этого уникального учебного заведения.

Литература:

1. Равкин З.И. Педагогика Царскосельского лицея пушкинской поры (1811—1817 гг.): Историко-педагогический очерк. М. 1999. С. 21-27.
2. Павлова С.В. Императорский Александровский (бывший Царскосельский) Лицей. 2002.- С. 56-58.
3. Некрасов С.М. «Куда бы нас ни бросила судьбина...». Выпускники Императорского Александровского Лицея в эмиграции. Русское Зарубежье, Русский путь, 2007. С. 82-85.
4. <http://www.roerich.kz>
5. <http://www.gazeta-licey.ru>
6. <http://www.roerich.kz>

С.А. Пономарева

*Самарский государственный
экономический университет*

Трансформация форм международного научно-технического сотрудничества вузов России в условиях переходной экономики, конец XX века

Описан процесс трансформации форм международного научно-технического сотрудничества вузов России в условиях переходной экономики в конце XX века. Оцениваются формы интеграции национальной образовательной системы в общемировое образовательное пространство.

Ключевые слова: международное научно-техническое сотрудничество, кооперация вузов на межгосударственной основе, общемировое образовательное пространство, советская высшая школа, высшее образование.

S.A. Ponomareva

Samara State University of Economics

Transformation of international scientific and technical Russian high educational institution

cooperation forms under the conditions of emerging economy in the end of the XX century

The process of international scientific and technical Russian high educational institution cooperation forms transformation under the conditions of emerging economy in the end of the XX century is observed in the article. The national educational system and worldwide educational expanse integration forms are estimated.

Keywords: international scientific and technical collaboration, high educational institutions cooperation on state-by-state basis, worldwide educational expanse, soviet high school, high education.

Мировая экономика XXI века характеризуется активным развитием международного научно-технического сотрудничества (далее МНТС) в наукоемких областях. Такое сотрудничество осуществляется по средствам международной кооперации и интеграции участников МНТС в различные совместные проекты. Основную роль в осуществлении эффективного МНТС играет степень развития науки и технологий на уровне государства и качественной способности данного государства включаться в общемировую научно-техническую кооперацию. Безусловно, одну из главных ролей в описанных процессах играет высшая школа. Современные университеты сегодня - это платформы для создания и реализации инновационных идей и разработок, внутригосударственных и межгосударственных проектов в области науки, культуры, искусства, техники и технологий, инкубатор научных кадров, способных успешно решать задачи общества и интегрироваться в международном пространстве.

Трансформация социально-политической и экономической систем после распада Советского Союза и блока социалистических государств повлекла за собой безусловную трансформацию МНТС, взаимодействия зарубежных и отечественных ученых, специалистов, вузов и НИИ. Для России построение новой системы высшего образования и модернизация советской высшей школы – это сложный, но необходимый процесс вхождения в общемировое образовательное пространство, создания и развития МНТС на современной основе.

* * *

В настоящее время мы живем в эпоху инноваций, где процветание нации обуславливается тремя факторами: появлением новых на-

учных открытий, квалификацией персонала и профессиональными знаниями. Главная движущая сила нового общества, основанного на знаниях – это нововведение, понимаемое как ориентация на постоянное обновление продукции, систем, процессов, маркетинга и персонала¹¹.

Потребности современного общества в основном ориентированы на практическое воплощение новейших технологических достижений и открытий, а для реализации этих потребностей возникает необходимость в квалифицированных кадрах, подготовку которых осуществляет высшая школа.

Мировая практика показала, что для успешного технологического развития государству в современных условиях необходимо, чтобы доля специалистов с высшим образованием составляла не менее 40–60% от общей численности занятого населения¹². Поэтому на высшую школу России в настоящее время ложится особая ответственность за подготовку высококвалифицированных специалистов, отвечающих современным запросам инновационной экономики, за проведение фундаментальных и поисково-прикладных исследований по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники¹³. Очевидно, что в построении инновационной системы нашего государства вузы, система дополнительного профессионального образования, вузовская наука играют приоритетную роль.

В настоящий момент происходит объективный процесс интеграции национальных образовательных систем в единое мировое образовательное пространство, что представляет собой структурную, масштабную инновацию нашего времени. Для создания эффективной и отвечающей всем современным требованиям системы профессионального высшего образования, Россия, безусловно, должна быть интегрирована в общемировое образовательное пространство.

Наиболее результативной формой интеграции национальной образовательной системы в общемировое образовательное пространство является кооперация вузов на межгосударственной основе. Применительно к развитию перспективных направлений науки, техники и технологий межвузовская кооперация направлена, прежде всего, на

11 Ермолаев Ю.В. Интеграция российского образования в международное сообщество // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 4. С. 42–42.

12 Струк Е.Н. Европейский инновационный процесс в образовании и его влияние на высшую школу в России // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 4. С. 86–87

13 Александров А.А. МГТУ им. Н.Э.Баумана – исследовательский университет техники и технологий // Высшее образование в России 2010. № 10. С. 3–10.

повышение эффективности исследований на стыке наук, тем самым обеспечивая получение новых знаний¹⁴. Такая форма международного сотрудничества вузов оказывает стимулирующее воздействие на образовательную среду в целом, помогает успешно решать актуальные образовательные и научно-технические проблемы и задачи.

* * *

МНТС вузов принимает различные формы и имеет характер в соответствии с программой и политикой государства либо ряда государств, вовлеченных в международную образовательную кооперацию.

МНТС вузов России в конце XX века претерпело значительную трансформацию в связи с радикальными преобразованиями социально-политической и экономической систем. Модель международной кооперации вузов социалистических стран отличается от современной модели глобального образовательного пространства.

Советская высшая школа была активным участником межвузовской кооперации социалистических стран. Высшее образование в Советском Союзе иностранные граждане начали получать с 1922 года. До 1967 года граждане СССР не имели возможности учиться в зарубежных вузах. С 1967 года советские граждане стали проходить обучение в вузах стран – членов Совет Экономической Взаимопомощи (далее СЭВ). В 70-годы только в ГДР ежегодно выезжали на полный курс обучения 115 студентов и аспирантов и на производственную практику – 3 тыс. студентов советских вузов. В 80-е годы в СССР обучалось свыше 40 тыс. иностранных граждан из 13 социалистических стран, а в вузах этих стран – свыше 1 тыс. советских студентов и аспирантов¹⁵.

Процесс международного взаимодействия вузов стран – членов СЭВ активно развивался от простой подготовки кадров для социалистических стран до крупных межвузовских многосторонних проектов. В соответствии с задачей, поставленной Постоянной комиссией СЭВ по координации научных и технических исследований, были проведены научно-исследовательские работы, опубликованы монографии, проведены конференции, семинары, прошли научную стажировку и повысили свою профессиональную квалификацию ученые, аспиранты и студенты стран – членов СЭВ.

МНТС советской высшей школы имело ряд особенностей:

14 Петров В.Ю., Кузнецова Т.А. Влияние межвузовской кооперации на образовательную среду подготовки научных кадров // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 19–26.

15 Полищук И.Г. Международное сотрудничество как фактор развития образовательной среды педагогического университета: Дис... канд. пед. наук СПб., 2000.

- замкнутость, слабая вовлеченность в мировое образовательное пространство, несмотря на обширные связи с вузами социалистических государств;

- изолированность от научно-технического сообщества капиталистических государств;

- давление идеологических концепций;

- отсутствие автономий вузов (основные соглашения и договора заключались на межправительственном уровне);

- полная финансовая поддержка государства.

- лидирующее положение в области международной социалистической кооперации вузов.

Таким образом, становится понятно, что идеологические, организационные и социально-политические барьеры тормозили развитие советской высшей школы. Вместе с тем, нельзя не заметить, что государство оказывало сильную финансовую поддержку и активно развивало систему профессионального высшего образования в стране. Советская система подготовки научно-технических кадров позволила советской высшей школе занять ведущие позиции в мировом образовательном пространстве.

После распада Советского Союза и блока социалистических государств появляется новая политическая и экономическая мотивация в сотрудничестве с вузами стран Запада.

Роль МНТС России со странами Европы была очень велика, особенно в начале и середине 90-х годов. За период с 1994 по 2002 год суммарное финансовое участие Евросоюза во всех программах по НИОКР в России достигло 208 млн евро, что поддержало более 50 000 российских исследователей. Межгосударственное научно-техническое сотрудничество с РФ началось в 1991 году, когда была создана программа технической помощи Европейского Союза странам СНГ – ТАСИС. В 1993 году в рамках Третьей рамочной программы по научно-техническому развитию Россия участвовала в проекте ПЕКО-КОПЕР-НИКУС. Тогда же была создана организация для оказания содействия в проведении совместных исследований европейских и российских ученых в области фундаментальных наук - ИНТАС. В 1995 году Россия участвует в Четвертой рамочной программе, с 1998 года – в Пятой рамочной программе. Для лучшей координации МНТС с Россией со стороны стран – членов ЕС в 1997 году был создан уникальный орган ISCONIS, состоявший из директоров некоторых НИИ, ректоров вузов и чиновников со стороны как РФ так и ЕС¹⁶.

В начале 90-х годов страны Европы были серьезной силой в деле спасения российской науки. Позже, в середине и в конце 1990-х годов российское государство так же включилось в поддержку и реформирование отечественной науки. В целях развития международного сотрудничества был принят ряд нормативно-правовых актов.

Социально-политическая и экономическая трансформация конца XX века способствовала устранению одних препятствий и возникновению других на пути развития и укрепления МНТС вузов России. Пали идеологические и политические преграды, вузы получили автономию и вправо самостоятельно сотрудничать с зарубежными партнерами, российские ученые, аспиранты и студенты могут взаимодействовать со своими коллегами по всему миру. Но организационная структура вузовского и послевузовского образования России отличается от общемирового: несовершенная система подготовки российских научных кадров к международной кооперации, слабое финансирование государством развития профессионального высшего образования – все это тормозит процессы развития и укрепления МНТС вузов России.

* * *

Современное общество переживает этап развития, основной ценностью которого является информация и знание, поэтому образованию в новом обществе принадлежит ключевая роль. Будущее российской высшей школы определяется ее потенциалом, заложенным в советское время, и применением современных инструментов интеграции России в общемировое образовательное пространство. Необходимо помнить, что «переход России на путь инновационного развития может быть реально осуществлен лишь при условии приоритетного развития образования с установкой на доведение его экспортного потенциала до уровня мировых лидеров»¹⁷.

Литература

1. Александров А.А. МГТУ им. Н.Э.Баумана – исследовательский университет техники и технологий // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 3-10.
2. Андреев А.Л. Россия в глобальном образовательном пространстве // Высшее образование в России. 2009. № 12. С. 9-20.
3. Ермолаев Ю.В. Интеграция российского образования в международное сообщество // Современные проблемы науки и образования. – 2006. № 4. С. 42-42.

¹⁶ Навстречу Европе: Сб. ст. / Под ред. доц. А.А. Касьяновой. Томск, 2005. – 132 с.

¹⁷ Андреев А.Л. Россия в глобальном образовательном пространстве // Высшее образование в России. 2009. № 12. С. 9-20.

4. Навстречу Европе: Сб. ст. / Под ред. доц. А.А. Касьяновой. Томск. 2005. С. 132.
5. Петров В.Ю., Кузнецова Т.А. Влияние межвузовской кооперации на образовательную среду подготовки научных кадров // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 19-26.
6. Полищук И.Г. Международное сотрудничество как фактор развития образовательной среды педагогического университета: Дис... кан. пед. наук. СПб., 2000.
7. Струк Е.Н. Европейский инновационный процесс в образовании и его влияние на высшую школу в России // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 4. С. 86-87.

Е.И. Сумбурова

*Самарский государственный
экономический университет*

Педагогические традиции Самарского края (вторая половина XIX – начало XX века.)

Рассматривается развитие системы педагогического образования в Самарской губернии. Описаны педагогические учебные заведения, существовавшие в XIX - XX веках. Анализируются проблемы высших учебных заведений Самарского края.

Ключевые слова: система педагогического образования, высшее учебное заведение, многоуровневая сеть педагогических учебных заведений, высшие женские педагогические курсы.

E.I. Symburova

Samara State University of Economics

Samara region pedagogical traditions (the second part of the XIX century – the beginning of the XX century)

The development of pedagogic educational system in Samara governorate is observed in the article. Pedagogical educational institutions existed in the XIX - XX

century are described. The problems of Samara region high educational institutions are analyzed.

Keywords: pedagogic educational system, high educational institution, pedagogic educational institutions multilevel chain, women high pedagogic courses.

Складывание системы педагогического образования в Самарской губернии начинается в 70-е гг. XIX в. с открытия двух специальных учебных заведений: Самарской учительской семинарии (1871–1888) и Самарской земской школы по подготовке сельских учительниц (1872–1913). В семинарию принимались юноши старше 16 лет, получавшие после трехлетнего обучения право преподавать в начальных школах. Земство ставило перед собой более широкие задачи: с одной стороны, готовить учительниц для сельских школ, с другой – дать возможность девочкам из непривилегированных сословий получить образование. В начале XX века в связи с возросшей потребностью в профессиональных учителях в Самарском крае были открыты Ровнинская (1903–1918), Бугурусланская (1912–1918), Мелекесская (1915–1918) и Ставропольская учительские семинарии (1916–1918) [12. С. 191–94]. Преподавателей для городских училищ готовил Самарский учительский институт (1911–1918). Русская православная церковь в специальных учительских школах готовила педагогов для церковно-приходских школ и школ грамоты. К 1914 году в губернии работало одиннадцать второклассных женских и мужских школ, две двухклассные школы с учительским курсом и церковно-учительская школа в Самаре. Но все эти профессиональные учебные заведения правительство относило к низшему звену образования, поэтому выпускники учительских школ не имели права поступать в университет [13. С. 125].

Нужно отметить, что в Самарской губернии до 1917 года, несмотря на неоднократные попытки местной общественности, так и не удалось открыть высшее учебное заведение. Обсуждались проекты учреждения в Самаре политехнического, педагогического институтов, университета [10. С. 24]. Но все эти проекты так и остались нереализованными, хотя, например, для педагогического института разработка уставных документов была поручена Петербургской педагогической академии.

Впервые вопрос о необходимости учредить в Самаре высшее учебное заведение был поставлен гласным Ф.Г. Генингом на заседании Самарского губернского земского собрания 17 декабря 1901 года. Он

предложил открыть высшие женские педагогические курсы и уверил собравшихся, что «желающих поступить на них будет масса». Но большинство членов собрания посчитало предложение преждевременным, и вопрос остался без рассмотрения [7. С. 165].

Затем вопрос поднимался в 1907 году – в связи с реорганизацией земской школы сельских учительниц, в 1909–1910 годах в преддверии приближающегося 50-летнего юбилея отмены крепостного права [5. С. 1–5]. И в результате вместо высших женских курсов было принято решение открыть в Самаре педагогический институт с четырехлетним курсом обучения.

У данного проекта были как сторонники, так и противники. Выступавшие за открытие высшего учебного заведения считали, что институт положит начало «серьезному научному образованию молодых девушек», которым не придется больше уезжать в Москву или Петербург. Противники приводили свои аргументы. Главным, на их взгляд, было то, что данное учебное заведение будет недоступным для большей части крестьян. К тому же, они предполагали, что выпускницы педагогического института не захотят становиться сельскими учительницами [1. С. 465–466].

Принятие местным земством решения об учреждении в Самаре педагогического института было только первым шагом на долгом пути к открытию в губернии высшего учебного заведения. Для реализации этого проекта необходимо было получить разрешение властей. Продвижением данного вопроса в Санкт-Петербурге занялся депутат Государственной Думы от Самарской губернии И.С. Ключев. Он неоднократно обращался в различные государственные структуры с просьбой ускорить отзыв на инициативу самарского земства. В 1912–1914 годах проект учреждения педагогического института в Самаре рассматривался в Министерстве народного просвещения, в Министерстве финансов, в Министерстве внутренних дел, в Собственной Его Императорского Величества канцелярии, в Совете министров, в Государственной Думе и в Государственном Совете [12. С. 191–194].

Начавшаяся в 1914 году Первая мировая война на некоторое время отложила решение вопроса о Самарском педагогическом институте. Лишь в феврале 1917 года последние государственные структуры – Особая и Финансовая комиссии Госсовета вынесли свою положительную резолюцию об открытии данного учебного заведения [9. Л. 1–132]. Но политические события 1917 года, произошедшие в России, опять отсрочили рассмотрение вопроса об учреждении педагогического института в Самаре. И только 19 августа 1917 года Временное

правительство утвердило положение о Самарском педагогическом институте [8. Л. 186–190].

29 октября 1917 года состоялось открытие первого в Самарском крае высшего учебного заведения – педагогического института [2. С. 3]. Но уже в ноябре этого же года группа профессоров института выступила за его преобразование в университет [6. С. 571–585].

Пожелание самарцев было осуществлено Комитетом членов Учредительного собрания (власть которого установилась в Самаре в июне–октябре 1918 года). 10 августа 1918 года Комуч постановил преобразовать Самарский педагогический институт в университет. Но установившаяся советская власть не признала указов Временного правительства и Учредительного собрания, и потому издала свои постановления: сначала об открытии Самарского педагогического института (19 ноября 1918 года), а потом о его реорганизации в Самарский университет (21 января 1919 года) [11. С. 7–8; 14. С. 3–23].

С приходом к власти большевиков в России началась перестройка системы педагогического образования. В конце 1918 – начале 1919 года существовавшие в Самаре учительские институты: Самарский и Виленский (эвакуированный в Самару в 1914 году) были объединены и реорганизованы в педагогический институт, а позднее – в институт народного просвещения [3. Л. 47–51 (об.); 4. Д. 1. Л. 45; Д. 2. Л. 29]. Самарская церковно-учительская школа была преобразована в учительскую семинарию [4. Д. 2. Л. 81 (об.)]. Вслед за этим были реорганизованы и все другие учительские семинарии и школы Самарской губернии.

В заключение необходимо отметить, что во второй половине XIX – начале XX века в России сложилась многоуровневая запутанная сеть педагогических учебных заведений. Каждое ведомство предпочитало готовить учителей для своих школ самостоятельно. Но при этом учителей в начальной школе по-прежнему не хватало. Материальное положение учителей находилось на очень низком уровне. Выпускники учительских школ не могли продолжать свое образование в университетах, потому что, во-первых, не получали свидетельств о среднем образовании, а во-вторых, были связаны обязательствами по отработке стипендии, получаемой в годы учебы.

Литература:

1. Вестник образования. 1914. апрель.
2. Волжское слово. 1917, 31 октября.
3. ЦГАСО. Ф.Р. 193. Оп. 2. Д. 183.
4. ЦГАСО. Ф.Р. 353. Оп. 1.

5. Доклад Самарской губернской земской управы 44-му очередному губернскому земскому собранию. К вопросу о реорганизации земской школы для приготовления сельских учительниц. Самара. 1909.
6. Парамонов В.Н. Высшие учебные заведения // Самарская область (география и история, экономика и культура). Самара, 1996.
7. Первое дополнение к Сборнику постановлений Самарского губернского земского собрания по народному образованию за время с 1900 по 1903 гг. включительно. Самара, 1904.
8. РГИА. Ф. 733. (Департамент народного просвещения Министерства народного просвещения). Оп. 155. Д. 661.
9. РГИА. Ф. 1158 (Финансовая комиссия Государственного Совета). Оп. 1 – 1917. Д. 7.
10. Русская школа. 1910. №1.
11. Струков О.С. Учебные заведения в Самаре и в Самарской губернии. Рукопись. Куйбышев, 1972.
12. Сумбунова Е.И. История первого педагогического института в Самаре // Платоновские чтения: Сб. науч. тр. / Под ред. П.С. Кабытова Самара. 2004. Вып. V.
13. Сумбунова Е.И. Подготовка педагогических кадров в Самарской губернии во второй половине XIX – начале XX веков. Самара. 2004.
14. Храмов Л.В. Самарский государственный университет и становление высшей школы в Среднем Поволжье // Самарский государственный университет: 1969–1999 гг. Самара, 1999.

Ю.А. Ургалкин, Е.В. Дорогинина
Самарский государственный
экономический университет

Актуальные проблемы социологического образования в вузе

Рассматриваются проблемы социологического образования в вузе. Описаны возможности влияния социологии на процессы развития общества. Оценивается востребованность специалистов-социологов в сферах общественной жизни.

Ключевые слова: социальные процессы, социология, социальное мышление, социальное поведение человека, социологическая грамотность.

U.A. Yrgalkin, E.V. Doroginina
Samara State University of Economics

Actual sociologic education problems in higher education institution

Problems of social education in higher educational institution are observed in the article. The possibilities of sociological influence on society development processes are described. Sociologic specialists state of being essential in an ordinary life spheres is estimated.

Keywords: social processes, sociology, social mentality, man's social demeanor, sociological literacy.

Одной из важнейших дисциплин, формирующих у студентов социальные качества будущих специалистов и руководителей, является социология.

Социология – относительно молодая наука. Как одна из самостоятельных отраслей знаний она пришла в высшую школу нашей страны в начале 90-х годов и быстро приобрела авторитет, заняла прочное место в системе вузовского образования. Социология вызывает значительный интерес среди студенчества. И это справедливо, поскольку среди социальных и гуманитарных наук ей отводится особое место. Ни одна социальная наука не может сравниться с ней по оперативности и глубине исследования многогранной повседневной жизни людей, развития и формирования различных сфер общественной жизни. Социология дает знания, основанные на системном представлении о реально существующих социальных явлениях и процессах, тенденциях и закономерностях их проявления, и выявляет перспективы развития страны, определять пути ее оптимального функционирования.

Современную социологию интересуют взаимоотношения людей на самых разных уровнях, начиная от цивилизаций и государств, заканчивая коллективами отдельных предприятий, фирм, институтов. Людей интересуют глобальные проблемы общества, его будущее, возможности сохранения мира на Земле, безопасные условия своей

жизнедеятельности, судьбы родных и близких. Они хотят понять, что представляет собой общество, какое место занимает в нем человек, как управлять экономикой в условиях рыночных отношений, какие формы социального поведения человека существуют и как их можно корректировать, они ищут ответы на эти вопросы. Социология как раз и является той сферой знаний, которая может компетентно помочь разобраться в этих насущных, животрепещущих вопросах.

Значимость социологии, ее практическая действенность проявляются в широком резонансе ее результатов, доступности объяснений причинно-следственных связей тех или иных событий, происходящих в обществе.

Возможности социологии влиять на процессы развития общества весьма широки. Это вытекает из ее предмета, задач и функций.

Но возможность становится реальностью при использовании социологических знаний, применении их в практической жизни. Другими словами, знания должны быть востребованы.

К сожалению, реальность такова, что социология как наука используется явно недостаточно, ее возможности в становлении и упрочении рыночной экономики не реализуются в полной мере. Недооценка ее роли в изучении и адекватном понимании происходящих в нашей стране социальных процессов порождает настороженное отношение к этой науке. Некоторые специалисты высказывают мнение, что в углубленном изучении нуждаются, прежде всего, пользующиеся в настоящее время широким спросом право и экономика, предлагают вообще убрать социологию из учебных программ.

Сказанное, на наш взгляд, отчасти характеризует и общее состояние социологической науки. Но отечественная социология имеет и дополнительные трудности, вызванные отказом от старой социологии и отсутствием адекватной социологической системы нового типа.

Современная отечественная социология страдает отсутствием определенного стиля социологического мышления, бессистемным смешением взглядов без должного научного анализа.

Для того чтобы социологическое образование не превратилось в формальность, а обеспечивало содержательную социологическую грамотность как элемент не только мировой, но и отечественной культуры, нужны радикальные изменения в отношении преподавания социологии в высшем учебном заведении как необходимого компонента подготовки будущих специалистов.

Студент в процессе вузовской подготовки овладевает совокупностью знаний исторических и современных социологических направлений, образцами принятой в обществе системы социального взаи-

модействия, формирует представления о специальных социологических теориях. Существенной составляющей социологических знаний является методологическая культура, достаточная для современного выпускника.

Однако есть и более существенные проблемы, важные для будущего специалиста и связанные с социологическим образованием. Здесь имеется в виду такая главная содержательная сторона социологического образования, как трактовка общецивилизационных и культурно-исторических элементов в отечественной социологии. Вопрос этот важен в плане практической преподавательской деятельности, поскольку отечественная школа еще не обрела своих четких контуров после утери марксизмом своей ведущей роли.

После распада СССР перестала существовать официальная идеологическая и мировоззренческая марксистско-ленинская доктрина. Параллельно с этим разрушилось и духовное единство общества, что не позволяет принимать решения по важнейшим вопросам жизни страны на основе общественного согласия. Попытки обрести духовное единство на основе искусственно придуманной «национальной идеи» едва ли смогут быть успешными. Представляется, что социология могла бы взять на себя функцию воссоздания мировоззренческого и духовного единства нации, поскольку именно она может дать ответы на вопросы, касающиеся фундаментальных жизненных интересов как отдельного человека, так и страны в целом. Именно социология призвана дать прогноз дальнейшего развития общества, указать на ориентиры, доступные большинству населения. Но чтобы выполнить эту миссию, сообществу социологов предстоит решить ряд взаимосвязанных теоретических и практических задач. В первую очередь, социология призвана занять особое место в подготовке специалиста с высшим образованием и навыками организатора, руководителя, воспитателя и общественного деятеля, наделенного способностью к инновациям, обладающего высокой социальной и этической ответственностью. Будущий специалист должен уметь не только мыслить и принимать решения на основе тенденций и закономерностей развития общества, но и владеть методами, техникой и процедурами проведения конкретных социологических исследований.

Познание общества, социальных процессов, использование тех или иных процедур, а, следовательно, и дальнейшее развитие социологии во многом зависят от того, кто заинтересован в этом в наибольшей степени, совпадают ли позиции субъекта познания с объективными процессами. В настоящее время в подготовленных кадрах специалистов-социологов, выполняющих самые разнообразные виды

деятельности в сфере социологической науки и практики, объективно нуждаются многочисленные государственные и негосударственные структуры: органы власти и управления, образовательные учреждения, аналитические центры, центры по изучению общественного мнения, предприятия (фирмы), занимающиеся деятельностью в сфере экономики, политики, культуры, образования, СМИ, рекламы и т.д. Социологическая подготовка нужна и другим категориям работников, связанных с управлением. Это важно подчеркнуть, поскольку значительная часть управленцев разных уровней не имеет социологических знаний, без которых в современных условиях невозможно решать насущные проблемы развития общества, науки, образования, принимать ответственные решения. Социологическая подготовка дает руководителю любого ранга возможность определить необходимые ориентиры, эффективно использовать имеющиеся средства, уточнять концептуальные подходы, программные условия, налаживать отношения с трудовым коллективом, делать научно обоснованные прогнозы. Никакая другая наука не рассматривает так предметно и всесторонне взаимосвязь структурных элементов общества, условия их существования и изменения, особенности социальных процессов.

Чтобы грамотно управлять любым процессом, необходимы глубокие всесторонние знания, важно досконально изучить предмет деятельности. Но поскольку никакая работа не осуществляется вне социального пространства, такими качествами должен обладать каждый, кто связан с социально-политической и производственной управленческой деятельностью. В достижении этой цели решающую роль призвана сыграть социология через преподавание в вузах. Справедливости ради нужно сказать, что поскольку социология преподается в наших вузах всего несколько лет, она еще находится в стадии становления, что не может не сказаться на качестве подготовки специалистов. В первую очередь, это связано с формированием и функционированием в нашем обществе социального мышления, основой которого является функционирующее социологическое знание. Из-за названных трудностей последнее не становится в полном объеме фундаментом социального сознания нашего общества.

Между тем системное мышление, которое характерно для социологии, должно включать все школы, направления и традиции. Это одно из условий формирования широкого социального мышления, социального сознания как основы эффективной социальной деятельности и политики. Российская социология должна решать одну из своих главных задач – способствовать интеграции личности и общества на

определенных принципах, по поводу которых до сих пор не прослеживается общественного согласия среди ученых-обществоведов.

В силу этого развитие социологии в России все еще представляет трудный и медленный процесс выработки нового типа социального мышления. Это относится к словарю, к методам, к возможностям для общества. Россия – самобытная и самодостаточная страна. Учитывая достижения мировой цивилизации, она должна внимательно изучать собственный опыт, придавать ему социологический смысл и проводить в практику, в том числе через подготовку студентов.

Безусловно, и в самом преподавании социологии много противоречий: в структуре, определении предмета, функций, задач и др., но эти противоречия можно разрешить лишь в процессе преподавания дисциплины. И если сегодня в подборе управленческих кадров ориентир на молодых, то нельзя выпускать специалистов с высшим образованием, не владеющих в достаточной мере социальными знаниями.

Ю.А. Ургалкин, А.В. Ростова

Тольяттинский государственный университет

Методы преподавания социологических дисциплин

Рассматриваются методы преподавания социологических дисциплин в Тольяттинском государственном университете. Описаны методы преподавания для каждой из социологических дисциплин, оценивается их эффективность.

Ключевые слова: методы преподавания социологии, case-study, исследовательская деятельность, социологическое образование.

U. A. Yrgalkin, A.V. Rostova

Tolyatti State University

Sociological discipline educational methods

Sociological disciplines educational methods of Tolyatti State University are observed in the article. Educa-

tional methods for each sociological discipline are described and the efficiency of that methods is estimated.

Keywords: sociological educational methods, case-study, research occupation, sociological education.

Социологическое образование носит весьма специфический характер. Дело в том, что студенту необходимо не только накопить теоретический багаж, но и научиться применять свои знания на практике – при анализе социальных феноменов, составление прогнозов социального развития, определения явных и латентных тенденций в современном обществе. В связи с этим традиционные методы обучения не всегда дают необходимый результат.

На сегодняшний день педагогика накопила достаточно большое количество различных методов преподавания социологии. Мы остановимся на тех, которые используются в нашей практике при преподавании социологических дисциплин в Тольяттинском государственном университете.

Одним из таких методов является костюмированный семинар, который используется нами в курсе социальной антропологии при изучении обычаев и традиций разных народов. Студенты самостоятельно или по рекомендации преподавателя выбирают какой-либо обычай и инсценируют его. Студентам необходимо изучить большой объем литературы по проблеме, а также просмотреть научно-популярные фильмы по избранной теме, в отдельных случаях провести включенное наблюдение. Данная форма вовлечения студентов позволяет активизировать поисковую деятельность, развивать творческое мышление, а также получить навыки взаимодействия в группе.

Другой не менее интересный педагогический метод – научная дуэль. Она используется нами в курсе истории социологии, в частности при изучении проблемы разногласий О. Конта и Г. Спенсера. Студенты отстаивают позицию каждого из ученых. Научная дуэль носит преимущественно парный характер, тогда как остальные должны систематизировать аргументы каждого из высказывающихся и отмечать ошибки, если таковые имеются.

Данный механизм способствует не только глубокому усвоению материала, но и активизирует поисковую деятельность для обоснования своей позиции, способствует получению навыка научной аргументации. Студентам необходимо в данном случае обратиться к идейно-теоретическим и социальным истокам учения, подобрать научную аргументацию для отстаивания своей позиции. Студент должен знать и

понимать не только свою точку зрения, но и позицию своего соперника. Стоит отметить, что научная дуэль может использоваться с элементами костюмированного семинара.

На наш взгляд, на начальном этапе, когда студентам предлагается выполнить задание в первый раз, целесообразно сформулировать основные доводы совместно со студентами. Впоследствии они могут работать уже самостоятельно.

Следующий метод, который все чаще используется при изучении гуманитарных дисциплин, – case-study – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач, ситуаций. Данный метод используется нами в курсе демографии для вовлечения в поисковую деятельность необходимой информации для расчета коэффициентов, построения половозрастных пирамид, составления демографических прогнозов и т.д.

Case-study позволяет приблизить теоретические знания к практике, имитировать профессиональную деятельность. Однако, данный метод также имеет недостатки, одним из которых является отсутствие методических разработок, поэтому преподавателю необходимо разрабатывать кейсы самостоятельно.

Одним из наиболее часто используемых механизмов вовлечения студентов в учебно-исследовательскую работу является социологический кроссворд (их составление и разгадывание). Кроссворды могут привлечь студентов к более глубокому и детальному изучению той или иной проблемы.

Работа с художественными текстами, в которых необходимо найти социологические термины и ситуации, является еще одним из способов вовлечения студентов в учебно-исследовательскую работу. Целесообразно начинать с небольших по объему и хорошо известных произведений. Так, сказка А.С. Пушкина «Сказка о рыбаке и рыбке» хороший пример вертикальной восходящей и нисходящей мобильности, внутриспоколенной мобильности. Работа с текстами, как показывает практика, весьма сильно заинтересовывает студентов, мотивирует их к учебно-исследовательской деятельности и приводит не к простому заучиванию социологических терминов, а к их осмыслению, умению применять теоретические знания на практике. Работа с художественными текстами используется нами при чтении курса «Общей социология».

Составление социологических сказок позволяет углубить знания, применить теоретические знания для анализа ситуаций, способствует развитию творческого мышления, приближает теоретические понятия к жизни, обращает студентов к изучению материала не по

учебникам, а по оригинальным текстам ученых. Данный метод используется нами в курсе «История социологии» при изучении трудно воспринимаемых тем, таких как «феноменологическая социология».

Метод портфолио активно используется в курсе «Социология семьи» и позволяет привлечь студентов не только к анализу литературы по проблеме, но и к обобщению данных, формулировке выводов и рекомендаций на основе имеющихся материалов. Студенты-социологи выполняют портфолио по теме «Институт семьи в современной России: особенности, проблемы, перспективы». В данной работе студенты должны собрать статистические данные по проблемам современной российской семьи, используя различные источники; написать эссе, основываясь на эмпирическом материале; составить социологическую анкету по теме; провести анкетирование; сформулировать рекомендации по улучшению положения российской семьи. Таким образом, студент исследует тот материал, который не предложен авторами учебников.

Еще одним способом преподавания и привлечения студентов к учебно-исследовательской работе является мини-исследование, которое предполагает организацию и проведение исследовательской деятельности по темам изучаемой дисциплины. В ходе мини-исследований студенты отрабатывают свои навыки в разработке инструментария, проведения социологического исследования, формулировке основных выводов и представления результатов исследования. Мини-исследование может выступать как самостоятельным элементом, так и являться элементом портфолио. Данный метод используется в курсе «Социология», «Демография», «Социология семьи».

Подводя итог выше сказанному, необходимо отметить, что использование инновационных методов преподавания социологических дисциплин позволяет активизировать научно-исследовательскую и творческую деятельность студентов, разнообразить лекционные и семинарские занятия и, что весьма важно, приблизить теоретические знания к практике.

М.И. Фильберт

*Самарский государственный
экономический университет*

Некоторые аспекты развития высшего образования в современном обществе

Рассматриваются вопросы развития высшего образования в современном обществе. Сравняются задачи развития высшего профессионального образования, стоящие перед российским современным обществом и перед мировой общественностью.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, система образования, Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века, Закон об образовании в Российской Федерации.

M.I. Filbert

Samara State University of Economics

Some aspects of development of higher education in modern society

Examines the issues of development of higher education in modern society. Compared tasks of development of higher professional education faced by modern Russian society and the international community.

Keywords: higher professional education, the education system, the world Declaration on higher education for the XXI century, the Law on education in the Russian Federation.

Образование в современном обществе является одной из самых масштабных сфер общественной жизни, в которой занято около миллиарда учащихся и 50 млн педагогических работников.

Образование человека имеет большое значение в жизни общества. В настоящее время образование, особенно высшее профессиональное образование, превратилось в сферу услуг и является одним из наиболее крупных секторов мировой торговли услугами. Объем

общемирового рынка высшего образования составляет 50 млрд долл. Существует мнение, что объем рынка к 2015 году может достичь 200 млрд долл. [1].

Высшее профессиональное образование – главный фактор экономического и социального прогресса. Человек, получающий высшее образование, является основным капиталом и ценностью в современном обществе. Именно человек способен искать решения различных социальных, экономических, политических вопросов и осваивать новые сферы деятельности. В современной России существует потребность модернизации многих сфер общества, утверждения рыночных отношений и нужны специалисты с высшим образованием.

В России уделяется большое внимание развитию системы высшего образования, за последние годы возросло количество людей, имеющих высшее образование, и общее количество молодых людей с высшим профессиональным образованием составляет около 55% населения [2]. Наша страна находится в числе лидеров по численности обучающихся по программам среднего профессионального и высшего профессионального образования [3].

С целью дальнейшего развития системы образования в России, в том числе и системы высшего профессионального образования, в нашей стране принят «Закон об образовании в Российской Федерации». Целью высшего образования в «Законе об образовании» является обеспечение профессиональной подготовки специалистов высокой квалификации для последующего участия их общественно полезной деятельности. При этом предполагается посредством получения высшего профессионального образования удовлетворить потребности государства, общества и самой личности, получающей образование [4]. Это с необходимостью вытекает из задач, стоящих перед обществом и государством, как-то: сохранение, приумножение общественных ценностей, распространение знаний среди населения страны, формирование у обучающихся гражданской позиции, развитие научной и культурной сферы, обучение научно-педагогической категории работников, а также удовлетворении личных потребностей граждан в интеллектуальном, нравственном и культурном развитии [5].

Перед каждой страной стоят различные стратегические задачи, однако для каждой страны важны качество высшего образования, подготовка квалифицированных кадров для обеспечения собственной конкурентоспособности. Зачастую страны объединяются для гармонизации систем высшего образования. Ярким примером является разработка и принятие документов в рамках так называемого «Бо-

лонского процесса» [6], принятие «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI века» [7]. При постановке и реализации задач в области высшего образования каждая страна старается учитывать как мировой опыт, так и специфику собственной страны, это хорошо видно из сравнительного анализа задач, стоящих перед высшими учебными заведениями в Российской Федерации и сформулированных в Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [8] и задач, описанных во «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI века», принятой мировой общественностью на Всемирной конференции по высшему образованию, организованной ЮНЕСКО.

Одна из задач высшего образования в мировой декларации – обеспечение качественной профессиональной подготовки обучающихся, которые будут удовлетворять потребности общества во всех сферах человеческой деятельности [7. С. 4], т.е. высшее образование, полученное каждым человеком, является общественным благом. В российском законе акцент делается на удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, нравственном и культурном развитии [5. С. 7]. Несмотря на то, что объектом, на который направлена деятельность высших учебных заведений, всегда является личность, гражданин, человек, мера воздействия и направления подготовки определяется каждой страной в зависимости от задач высшего образования, которые формулируются в законах.

Одной из задач, поставленных во «Всемирной декларации», является «обеспечение возможности для получения высшего образования и обучения на протяжении всей жизни» [7. С. 4]. В российском законе об образовании в задачи высшего учебного заведения входит не только подготовка специалистов с высшим образованием, но также их переподготовка и повышение квалификации [5. С. 7]. То есть оба документа оставляют за человеком право самосовершенствоваться в области полученной специальности и приобрести новую, посредством получения высшего образования по другой специальности.

Педагоги, преподаватели – основная движущая сила развития системы образования, поэтому логично, что задача по содействию, развитию и совершенствованию образования, в том числе и подготовке педагогических кадров поставлена и во «Всемирной декларации» [7. С. 5] и законе РФ [5. С. 7].

Общество как форма жизнедеятельности людей всегда имеет набор формальных и неформальных правил, в соответствии с которым функционирует. Задача высшего образования – сохранение, защита и укрепление общественных ценностей – есть как в декларации, рас-

считанной на мировую общественность, так и в российском законе. Во Всемирной декларации этот пункт сформулирован более широко: «содействовать защите и укреплению общественных ценностей, обеспечивая воспитание молодежи в духе ценностей, составляющих основу демократической гражданственности, осуществляя критический и непредвзятый анализ и, внося таким образом вклад в обсуждение стратегических направлений и, в расширение перспектив гуманизма» [7. С. 5]; в законе РФ уже – «сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества» [5. С. 7]. Таким образом, высшие учебные заведения являются одним из каналов, через которые государство доносит до своих граждан правила поведения в обществе, нормы и ценности.

Однако в декларации имеется противоречие между двумя пунктами. В одном пункте декларации говорится об «обеспечении воспитания молодежи в духе ценностей демократической гражданственности и т.д.» [7. С. 4], т.е. об обеспечении воспитания лишь молодых людей, когда в другом пункте статьи говорится о возможности выбора для учащихся времени начала получения высшего образования («...предоставляя учащимся оптимальный диапазон выбора и придавая гибкий характер началу и прекращению получения высшего образования» [7. С. 4]), т.е. фактически высшее образование могут получить не только молодые люди, но, следуя логике документа, на них задача воспитания в духе демократических ценностей не распространяется.

Формирование гражданина также является одной из задач высшего образования, которая заявлена в российском («формирование у обучающихся гражданской позиции» [5. С. 7]) и международном документе («с целью воспитания в духе гражданственности и подготовки к активному участию в жизни общества» [7. С. 4]). Высшее учебное заведение является одним из социальных институтов, поэтому очевидно, что формирование гражданской позиции обучающегося является одной из задач высшего образования.

Российский документ формулирует в качестве одной из задач высшего образования – «формирование способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии» [5. С. 7], тогда как в Международной декларации подобная задача сформулирована как «укрепление сотрудничества с миром труда, анализ и прогноз общественных потребностей», подразумевающий «укрепление и обновление связей высшего образования с миром труда» [7. С. 5]. Таким образом, одной из задач высшего образования является последующее применение полученных знаний в разных сферах труда и человеческой деятельности, т.е. высшее образование должно быть

практикоориентированным. Зачастую высшее образование обвиняют в излишней теоретизированности образовательных программ, тем не менее, приоритет ориентации на практикоприменимость программ высшего образования подчеркивается как в российском документе, так и международном.

Одной из задач всех высших учебных заведений является организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований, тематика и направления исследований различны. Такая задача, как, развитие исследовательской научной деятельности и творческой деятельности в сфере искусств нашла отражение и в российском документе и в документе мировой декларации. В российском законе предполагается развивать науку и искусство и использовать полученные результаты в образовательном процессе. Один из пунктов российского документа о высшем образовании предусматривает распространение знаний среди населения, возможно создатели закона, к этим знаниям относят и результаты научно-исследовательской деятельности университетов [5. С. 7]. Международный документ ориентирован на культурное, социальное и экономическое развитие посредством организации исследовательской деятельности [7. С. 4]. То есть развитие технологических, естественно-научных исследований, исследований в области социальных и гуманитарных наук, в сфере искусств представляется в качестве одной из услуг, которую должны оказывать обществу высшие учебные заведения. Таким образом, задачи в области организации научно-исследовательской деятельности и распространения знаний заявлены и в Международной декларации, и в законе РФ, однако в международном документе акцент сделан на цели оказания помощи населению посредством получения знаний, научно-исследовательской деятельности, возможно, в российском документе тоже подразумевается подобная конечная цель, однако она в документе не транслируется.

В настоящее время развитию высшего образования уделяется большое внимание как в нашей стране, так и во всем мире. Перед Россией стоит задача не только использовать мировой опыт в области развития высшего образования, но и учитывать специфические особенности развития нашей системы образования и страны в целом.

Задачи, стоящие перед высшим образованием и транслируемые как на международном уровне, так и на уровне Российской Федерации, во многом похожи. Высшее образование ориентировано на:

- подготовку специалистов соответствующей квалификации в разных сферах, подготовку педагогических работников,

- развитие науки и искусства, научно-исследовательской деятельности,
- получение знаний для последующего их применения в реальных рабочих условиях,
- распространение общесоциальных ценностей, ценностей демократии и гражданственности.

Оба документа – «Закон РФ о высшем и послевузовском профессиональном образовании» и «Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века» – оставляют за человеком право самосовершенствоваться в области полученной специальности и приобрести новую посредством получения высшего образования по другой специальности.

Однако имеются и различия. В международном документе акцент сделан на цели оказания помощи населению посредством получения знаний научно-исследовательской деятельности, возможно в российском документе тоже подразумевается подобная конечная цель, но она в документе не транслируется. Хотя в настоящее время деятельность активно развивающихся в РФ научно-исследовательских, предпринимательских и общественно-активных университетов также направлена на оказание услуг населению.

В задачах высшего образования в мировой декларации упоминается о необходимости сохранения и распространения национальных, региональных, исторических и международных культур [7. С. 5], в российском документе подобная задача не сформулирована, однако ее наличие можно объяснить международным статусом документа, подразумевающим ориентацию на широкий круг стран.

В целом, сравнивая документы о высшем образовании – международную декларацию о высшем образовании и закон Российской Федерации, – можно сказать, что задачи, заявленные в международной декларации, ставятся более широко и развернуто, нежели в российском документе. Очевидно, что данный факт связан со статусом документов, международная декларация носит рекомендательный характер. Российский же закон является сводом обязательных норм и правил, регулирующих общественные отношения в области высшего образования, поэтому документ более лаконичен.

Литература

1. Айдрус И.А., Филиппов В.М. Мировой рынок образовательных услуг: Учеб. пос. М., 2008. С. 6.
2. Взгляд на образование: индикаторы ОЭСР 2012 // <http://www.hse.ru/org/hse/iori/oecdedu2012/>

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы.
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ.
5. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ.
6. Всеобщая хартия университетов (Болонья, Италия, 18 сентября 1988 г.), Зона Европейского высшего образования. Совместное заявление европейских министров образования (Болонья, Италия, 19 июня 1999 г.).
7. Раздел «Задачи и функции высшего образования». Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры // Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры ЮНЕСКО, Париж 5–9 октября 1998 г. Всемирная конференция по высшему образованию.
8. Ст. 8.2 «Задачи высшего учебного заведения» Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ.

Г.А. Чеджемов

*Самарский государственный
экономический университет*

Роль образования как социального института в процессе социализации личности

Рассматривается роль образования как социального института в процессе социализации личности. Описаны проблемы современной системы образования. Оцениваются причины кризисных явлений в системе российского образования.

Ключевые слова: институт образования, социальная структура общества, культурно-образовательные функции, система образования, кризисные процессы образования.

G.A. Chetzhemov
Samara State University of Economics

The role of education as a social institution in a person socialization process

The role of education as a social institution in person socialization process is observed in the article. Problems of modern educational system are described. The reasons of Russian educational system crisis developments are estimated.

Keywords: educational institution, society social structure, cultural and educational function, educational system, educational crisis developments.

Вокруг института образования всегда разворачивалось множество различных дискуссий и это немудрено: обучение является фундаментальным процессом в нашей жизни. Благодаря ему индивид имеет возможность адаптироваться к окружающей действительности, используя опыт предшествующих поколений. Под обучением социологи понимают относительно постоянное изменение в человеческом поведении или способностях, являющееся следствием опыта. Так как обучение столь важно в социальной жизни, общество, как правило, не отдает его на волю случая и может брать на себя задачу передавать определенные взгляды, знания и навыки своим членам путем формального обучения. Социологи называют его образованием.

Образование – один из аспектов сложного и многогранного процесса социализации, с помощью которого индивид приобретает определенные модели поведения, необходимые для эффективного участия в жизни общества. Оно может быть представлено в виде процесса, в котором одни индивиды имеют статус учителя, а другие – статус ученика, исполняя соответствующие этим статусам роли. Институт образования призван обеспечивать социальную стабильность и интеграцию общества, непосредственно влияет на социализацию членов общества и занятие определенных социальных позиций.

Более конкретно образование можно охарактеризовать как относительно самостоятельную систему, задачей которой является систематическое обучение и воспитание членов общества, направленное на овладение определенным знанием, идейно-нравственными ценностями, умениями, навыками, нормами поведения, содержание

которых определяется социально-экономическим и политическим строем общества, уровнем его материально-технического развития.

В наше время подготовка к самостоятельной жизни – процесс не только более продолжительный, чем в традиционном обществе, но и требует немалых финансовых затрат. Возможности полноценного образования для представителей всех социальных слоев общество получило только в XX веке, десятки тысяч лет накапливая для этого материальные ресурсы. Государство в развитых странах тратит до трети национального дохода (учитывая все расходы) на образование. В традиционном обществе ничего подобного не было и обучение происходило стихийно-старшие передавали знания младшим в семье и только единицы могли посещать специальные учреждения-школы, гимназии, лицеи, университеты. По завершении обучения индивид получает сертификат, удостоверяющий его квалификацию в определенной области знаний. Социальной роли практически невозможно обучиться по книгам или методом деловой игры, можно лишь себя усовершенствовать в ней таким образом.

Необходимо выделить такую важную задачу, выполняемую институтом образования в современном обществе, как подготовка индивидов к размещению их по определенным социальным позициям в социальной структуре общества. Это одно из важнейших функциональных требований любой социальной системы, которое решается не общеобразовательной школой, а специальными учебными заведениями – училищами, техникумами, колледжами, институтами, университетами и др. Все эти заведения относятся к формальному образованию. Функционирование системы формального образования определяется в обществе культурными стандартами, идеалами, политическими установками, которые находят свое воплощение в проводимой государством политике в области образования, так как господствующая в обществе система образования подчиняется определенному официальному предписанному образцу, определяющему объем получаемых знаний.

В первобытных обществах образование являлось составной частью социально-производственного процесса. В передаче культурного наследия, опыта, традиций участвовали все члены общества. С расширением масштабов общественного разделения труда, появлением государственной власти и сословного неравенства начинается обособление института образования. В средние века появилась более упорядоченная и организованная система образования, когда христианская церковь создала в Европе специальные учебные заве-

дения по подготовке духовных лиц. Возникли первые университеты в Париже, Оксфорде и других городах.

Несколько позже культурно-образовательные функции университетов расширились: начинается обучение медицине и юриспруденции, предпринимаются попытки научных исследований в области логики, физики, математики. В обществе индустриального типа образование перестает быть элитарным, становится доступным для широких слоев населения. Такая трансформация образования была вызвана потребностями экономики, научно-технического прогресса, изменениями в культуре и образе жизни людей. В XIX - XX веках растет число высших учебных заведений, а в период после Второй мировой войны происходит особенно бурный рост системы образования, что объясняется техническим перевооружением ведущих индустриальных стран и новым скачком в развитии промышленности, науки и техники. Так, в СССР насчитывалось около 1000 вузов, в которых обучалось около 5 млн человек и ежегодно выпускалось около 800 тыс. специалистов с высшим образованием. Систему образования второй половины XX века характеризует не только массовость, но и общедоступность.

Если в доиндустриальном обществе система образования в основном была направлена на сохранение культуры, знаний и опыта предыдущих поколений, то к концу двадцатого тысячелетия она становится практически главным фактором культурного и социального изменения, а следовательно и общественного прогресса. Также следует отметить ее трансформацию в дифференцированную многоступенчатую систему, позволяющую индивиду постоянно обновлять полученные ранее знания и навыки, повышать интеллектуальный и духовный уровень личности, достигать определенного социального положения в социальной структуре общества. Ни для кого не секрет, что социальный статус человека в обществе в первую очередь зависит от престижа его профессии, а она – от полученного образования.

Общепризнано, что без развития высшего образования невозможно обеспечить экономическую, политическую и культурную независимость нации, развития общества, а это должно быть связано с требованиями государства и перспективами развития страны. Весь цивилизованный мир стремится получить в свое распоряжение специалистов с высшим образованием для эффективного использования большого потенциала науки, используя материальное и моральное стимулирование интеллектуального развития человека, создавая условия в социуме для востребованности талантливых и образованных людей. В России, к сожалению, этот процесс не получает должно-

го ускорения, и отечественная наука очень часто сталкивается с проблемой «утечки умов». Выпускники сегодняшней российской высшей школы с успехом проходят всевозможные конкурсные отборы и занимают высокие посты в крупных западных компаниях (в США, например, в самых престижных и секретных областях работает более тысячи российских специалистов). Ярким подтверждением тому служит прошедший в мае 2011 года в американском городе Орlando (штат Флорида) чемпионат мира по программированию. Из 12 награжденных команд 5 приехали из России, и такая положительная тенденция сохраняется с 2005 года. Студенты решали по восемь задач из одиннадцати возможных, имея в своем арсенале лишь один компьютер и три калькулятора! А на решение каждой задачи обычно уходит целый семестр! По окончании чемпионата многим награжденным ребятам поступило предложение пройти стажировку с дальнейшим трудоустройством от известной компании IBM и других крупных компаний.

Сравнение отечественной практики преподавания с зарубежной довольно часто случается не в пользу последней в силу того, что преподавание порой ведется по принципу упрощения материала. Студенты отечественных высших учебных заведений отмечают, что преподаватели из других стран нередко делают попытки учить их тому, что они знают еще со школьной скамьи.

Когда институт образования не справляется с удовлетворением потребностей общества в передаче знаний, социализацией подростков и подготовкой кадров, то можно говорить о дисфункции, а длительная дисфункция порождает институциональный кризис, т.е. процесс, характеризующий падение авторитета данного института, снижение доверия к нему.

Кризисы происходят постоянно, это естественное состояние любого института, в том числе и института образования. Более того, ученые считают, что временные кризисы даже необходимы обществу как встряска, как факторы, заставляющие людей мобилизоваться, использовать различные ресурсы и перестроиться. Кризисы вскрывают проблемы функционирования института, помогают свести их на нет и приспособиться к реальности, следовательно, без них нет и развития института. К примеру, в конце 60-х годов СССР готовил специалистов с высшим образованием на душу населения больше, чем любая страна в мире. Уровень подготовки и система образования были одними из лучших на планете. Но в период с 70-х по 90-е годы система образования трансформировалась недостаточно быстро, вследствие чего образовался разрыв между теоретической подготовкой и практическими навыками студентов. Производство не совсем в должной

степени использовало выпускников: на предприятиях с передовыми технологиями знаний новоиспеченных специалистов не хватало, а на отстающих предприятиях с устаревшим оборудованием этих же самых знаний было излишне много.

В конце 80-х перестройка и наметившийся переход к рыночным отношениям открыли новый недостаток системы образования: марксистское обществоведение не могло вооружить будущих специалистов знанием в области рыночной экономики, менеджмента и других необходимых дисциплин. Пришлось в авральном порядке перестраивать учебные планы, перенимая западные технологии обучения. В итоге страна недосчиталась огромного количества грамотных специалистов, знающих современную науку, что повлекло не только экономической, а также социальный и нравственный ущерб.

В сегодняшней системе образования социологи отмечают такие кризисные процессы, как коммерциализация (расширение платной основы обучения); элитизация (сокращение среди студентов доли выходцев из рабочих и крестьян и увеличение доли выходцев из семей интеллигенции); децентрализация (расширение самостоятельности вузов в части создания собственных программ обучения, поисков источников финансирования и т.д.).

В качественном образовании нуждается не только отдельный индивид, но и все общество в целом. Благодаря высшему образованию человек надеется совершить восхождение по карьерной лестнице в бизнесе, на политическом или культурном поприще. Система образования дает стране высококвалифицированных работников, что должно, несомненно, означать рост производительности труда, внедрение новых технологий, выход на передовые позиции в социальном и экономическом развитии.

Литература

1. Волков Ю.Г., Добренков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология: Учеб. Изд., 2, испр. и доп. М., 2003.
2. Кравченко А.И. Социология: Общий курс: Учеб. пос. для вузов. М., 2002.
3. Токарева Е.М. Социология: Конспект лекций. М., 2005.
4. Фролов С.С. Социология: Учеб. для высш. учеб. завед. М., 2001.
5. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М., 1997.
6. <http://lenta.ru/news/2011/05/31/gold>

Роль экономических вузов в управлении инновационной деятельностью и развитии инновационной системы РФ

Доказывается необходимость формирования роли экономических вузов в становлении и развитии национальной инновационной системы РФ.

Научная работа затрагивает актуальную проблему инновационного развития Российской Федерации – проблему активизации инновационной деятельности экономических вузов. Показано место экономических вузов в национальной инновационной системе Российской Федерации и определены ключевые составляющие инновационной деятельности экономических вузов. Представлен возможный подход к решению проблемы невысокой инновационной активности экономических вузов, который может быть осуществлен с помощью разработки эффективного механизма регулирования рисками инновационной деятельности экономических вузов, а именно внедрении концепции социальной ответственности как особого механизма, обеспечивающего оптимизацию инновационных рисков вуза.

Ключевые слова: инновационная деятельность, экономический вуз, организационно-управленческие инновации, инновационный потенциал, инновационный климат, риск инновационной деятельности, факторы инновационного риска, концепция социальной ответственности, национальная инновационная система, компетенции, образование, наука.

L.O. Chilingaryan
Samara State University of Economics

The role of economic institutions in the management of innovation and the development of the innovation system of the Russian Federation

The paper proves the need for a role of economic institutions in the development of the national innovation system of the Russian Federation.

Scientific work involves the actual problem of innovative development of the Russian Federation - the problem of innovation activity of economic institutions. The paper shows the location of economic institutions in the national innovation system of the Russian Federation and identified key components of the innovation of economic institutions. This paper presents a possible approach to solving the problem of low innovative activity of economic institutions, which may be implemented through the development of an effective risk management mechanism innovation of economic institutions, namely, the introduction of the concept of social responsibility as a special mechanism to ensure the optimization of the risks of innovation university.

Keywords: innovation, economic institution, organizational and managerial innovations, innovation potential, innovation climate, the risk of innovation, innovation risk factors, the concept of social responsibility, national innovation system, specialist expertise, education, science.

Несмотря на заметные успехи в экономике, на сегодняшний день развитие России идет по энерго-сырьевому сценарию. Альтернативным сценарием развития является инновационный, в основе которого лежит реализация человеческого потенциала, наиболее эффективное использование знаний и умений людей для постоянного совершенствования техники, технологий и методов управления. Первый вариант не позволяет стране с оптимизмом смотреть в будущее, в то время как второй намного сложнее и более затратный, чем первый. Однако его преимущества очевидны.

Приоритетным направлением государственной экономической политики на современном этапе является переход российской экономики к инновационному развитию, в котором конкурентные преимущества создаются благодаря подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих творческим мышлением, способных к постоянному обучению и саморазвитию, включая раскрытие внутреннего потенциала личности посредством предпринимательской деятельности. В настоящее время проблема подготовки кадров для формирования экономики инновационного предпринимательского типа становится наиболее актуальной. Очень важно обозначить главное концептуальное замечание, которое определяет принципы работы по совершенствованию подготовки кадров, высказанное Г.К. Сафаралиевым о том, что «специально очерченной и строго ограниченной зоны, которую можно было бы назвать «инновационной сферой», в которой начинаются и за которой завершаются инновационные процессы, не существует» [4].

На наш взгляд, инновационная сфера включает комплекс «наука – образование – инновации – производство». В современной постиндустриальной экономике знание стало ориентироваться на осязаемый экономический результат, а образование – на потребности рынка труда. Наука и образование тесно взаимодействуют друг с другом и частично пересекаются, что соответствует их общей задаче обеспечения потребностей экономики и производства, использования новых знаний для создания новых продуктов и технологий, воспроизводства кадров для инновационной экономики. Кадровое обеспечение развития экономики инновационного предпринимательского типа в России предполагает, что функции вуза модернизируются, поскольку связаны уже не только с образованием для всех участников инновационного процесса, но и предполагают подготовку специалистов, способных генерировать новые знания и технологии; а также подготовку специалистов в области инновационного менеджмента, организаторов инновационных процессов, обладающих навыками поиска перспективных научно-технических идей и их практической реализации в инновациях, т.е. осуществление предпринимательской инновационной деятельности. При этом «содержательная и организационно-технологическая концепция подготовки предпринимательских кадров должна постоянно корректироваться с учетом возникновения новых условий и потребностей. Для решения этой задачи системе образования необходимо приобрести большую гибкость» [5].

Развитие инновационного потенциала означает, прежде всего, инвестиции в формирование знания, которое непосредственно связано с уровнем образования.

Целью формирования предпринимательской компетенции является развитие творческого потенциала, инновационности и предпосылок к самостоятельной предпринимательской деятельности, что предполагает:

- развитие у студентов персональных качеств и навыков, которые являются основой предпринимательского мышления и поведения;
- формирование представлений о предпринимательстве как о возможном способе построения собственной карьеры;
- разработка предпринимательских проектов;
- обеспечение знаний и навыков, способствующих реализации проекта и умению управлять ходом его развития.

Предпринимательские программы должны содержать инструментарий, необходимый для развития творческого мышления, позволяющий эффективно решать проблемы, анализировать бизнес-идеи, общаться, работать в сети, выступать в качестве лидера и обладать знаниями и навыками оценки любого потенциального проекта. При организации собственного бизнеса студенты чувствуют себя более уверенными, если до этого у них была возможность проверить себя и свои бизнес-идеи в доброжелательной среде учебного заведения.

Возрастающая роль экономических вузов в развитии национальной инновационной системы государства предопределяет необходимость решения проблемы активизации их инновационной деятельности на основе разработки эффективного механизма управления инновационными рисками высших учебных заведений, что обуславливает актуальность выбранной темы исследования. Специфика риска инновационной деятельности экономических вузов обуславливает необходимость разработки комплексного подхода к управлению, основанного на механизме оптимизации: снижении потерь и усилении благоприятных возможностей, связанных с инновационной деятельностью.

Эффективным инструментом, который может обеспечить оптимизацию рисков инновационной деятельности экономических вузов, может служить концепция социальной ответственности (КСО).

Реализация данной концепции тесно связана с концепцией инновационного развития экономических вузов. С одной стороны, социальная ответственность создает благоприятные условия для развития инновационной деятельности экономических вузов в аспекте реализации обязательств и добровольных инициатив в целях сниже-

ния рисков, связанных с инновационной деятельностью, а с другой стороны, инновационная деятельность выступает одним из направлений социальной ответственности в аспекте поиска новых способов и путей соблюдения интересов и удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон. Использование концепции социальной ответственности в качестве инструмента управления риском инновационной деятельности экономического вуза основано на взаимосвязи направлений социальной ответственности и факторов инновационного риска и предполагает реализацию основных направлений социальной ответственности для снижения негативных последствий или усиления благоприятных возможностей, связанных с отдельными факторами риска инновационной деятельности.

Таким образом, реализация комплексного подхода к управлению рисками инновационной деятельности экономических вузов на основе внедрения концепции социальной ответственности будет способствовать повышению конкурентоспособности экономических вузов, их активному вовлечению в процесс модернизации современной российской экономики.

Без существенного пересмотра содержания и применяемых технологий невозможно повысить качество подготовки выпускников, и их готовность к профессиональной деятельности в рыночных условиях. Именно поэтому в соответствии со стандартами ВПО третьего поколения большое внимание уделяется реализации компетентностного подхода в образовании. Создание механизмов формирования профессиональных компетенций у выпускников является главной научно-методической задачей вузов.

Профессиональная компетенция специалиста – это то, что позволяет ему удовлетворять свои личные потребности на основе профессиональной деятельности в условиях конкуренции с другими претендентами на рынке труда.

По нашему мнению национальная система квалификации станет одним из механизмов реализации стратегии развития экономики страны по инновационному предпринимательскому вектору и обеспечит подготовку молодых специалистов к успешному вхождению на рынок труда, становление личности будущего специалиста и раскрытие его творческого потенциала, формирование у современных профессионалов потребности, желания и готовности постоянно повышать свою квалификацию, осваивать передовые знания и применять их в различных сферах, в том числе в сфере инновационной предпринимательской деятельности.

Основными направлениями взаимодействия учебных заведений с предприятиями в рамках образовательного процесса могут быть следующие: целевая контрактная подготовка специалистов; организация учебной, производственной и преддипломной практик студентов; опрос работодателей по выявлению потребности в специалистах; дискуссии в рамках совместных мероприятий (научно-практических конференций, круглых столов) и др.

Вузы должны обеспечить студентов знаниями и навыками, нужными для самостоятельного создания рабочих мест. Следовательно, необходима подготовка к предпринимательской деятельности, развитие предпринимательского мышления молодых людей. Поэтому важно стимулировать инновационные бизнес-инициативы и развитие предпринимательства, на уровне малого и среднего бизнеса. Предпринимательство обращено к способности человека превращать идеи в действия, то есть речь идет о ключевых компетенциях, их реализации (творчество, инициативность, мотивация).

Литература

1. Адольф В.А., Ильин Н.Ф. Инновационная деятельность в образовании: проблемы становления // Высшее образование в России. 2010. №1.
2. Астафьева Н.В. Методология управления инновационным развитием университетских комплексов. Автореф. дис... д. экон. наук. Саратов, 2008.
3. Ниязова М.В. Функции вуза как социально ответственного института. // Проблемы современной науки. 2008. №2.
4. Сафаралиев Г.К. Подготовка кадров для инновационной сферы: проблемы и пути их решения // Экономика и управление. №6. 2008. С. 6.
5. Тарасов А.В., Сафаралиева Д.Г., Андреева Э.А. Роль образования в развитии национальной инновационной системы // Экономика и управление. №6. 2008. С. 79.

О.А. Щеголева

*Самарский государственный
экономический университет*

Среднее профессиональное образование в университете как ступень непрерывного образования

Рассматривается процесс интеграция среднего и высшего профессионального образования в системе многоуровневого образования. Описаны результаты изменения в сфере среднего профессионального образования в университете. Оценивается качество профессиональной подготовки выпускников среднего профессионального образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, Life Long Learning, интеграционный процесс, ускоренные программы высшего профессионального образования, среднее профессиональное образование, образовательная система.

O.A. Chegoleva

Samara State University of Economics

Intermediate vocational education in the university as a lifelong education step

Secondary and high education integration process of multilevel education system is observed in the article. The results of university secondary vocational education changes are described. The quality of secondary vocational education graduate professional training is estimated.

Keywords: lifelong education, Life Long Learning, integration process, higher professional education accelerated programs, secondary vocational education, educational system.

Актуальность статьи обусловлена развитием таких тенденций, как интеграция среднего и высшего профессионального образования, осуществляющаяся на фоне активных инновационных процессов.

Последние годы много говорится о многоступенчатом и непрерывном образовании. Непрерывное образование – идея, принятая в качестве ключевой во всех осуществляющихся реформах образования. Непрерывное образование – это не уровень, ступень, форма или тип образования, – это система, имеющая специфическую структуру и организацию, новое содержание, базирующаяся на собственных идеях и принципах, утвердившая новые функции и, в целом, по-новому решающая многие старые задачи.

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года определены задачи, направленные на обеспечение качества, доступности и эффективности образования, среди которых развитие современной системы непрерывного образования и повышение качества профессионального образования.

В Болонской декларации указаны шесть основных задач, одной из которых является «внедрение в жизнь концепции непрерывного (пожизненного) обучения», которое позволяет человеку получить в течение жизни несколько дипломов и ученых степеней, а университету – значительно улучшить финансово-материальное обеспечение за счет предоставления информационно-материальной базы для желающих продолжить обучение. В основе этой концепции лежит идея LLL (Life Long Learning) – образования, соизмеримого со всей протяженностью жизни.

В настоящее время уделяется большое внимание интеграции в системе многоуровневого образования, в том числе и профессионального. Интеграционные процессы, активно развивающиеся в высшем и среднем профессиональном образовании, способствуют появлению новых моделей многоступенчатого профессионального образования. Особое место здесь принадлежит инновационной практике, развивающей университетские учебно-научно-методические комплексы, создание которых рассматривается как фактор развития и интеграционный процесс в системе непрерывного образования.

В настоящее время выпускники вузов могут иметь квалификацию: бакалавр, дипломированный специалист, магистр по соответствующим направлениям подготовки (специальностям), причем соответствующие образовательные программы могут быть реализованы как непрерывно, так и ступенями.

Кроме того, статья 8 Закона РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предусматривает возможность ре-

ализации в высших учебных заведениях образовательных программ среднего и начального профессионального образования, а также все виды программ общего среднего образования. Поэтому многие вузы в течение последних десятилетий наряду с программами высшего профессионального образования реализуют программы среднего профессионального образования (Тольяттинский государственный политехнический институт, Самарский государственный экономический университет, Самарский государственный архитектурно-строительный университет, Международный институт рынка и др.).

Абитуриенты среди основных мотивов поступления на программы среднего профессионального образования в вузе выделяют возможность продолжения обучения по сокращенным ускоренным программам высшего профессионального образования, стремление к более ранней профессионализации и готовность к освоению дополнительных образовательных программ.

Среднее профессиональное образование является качественно определенным уровнем системы профессионального образования. В соответствии с Международной стандартной классификацией образования ЮНЕСКО среднее профессиональное образование приравнивается к практико-ориентированному высшему или доуниверситетскому высшему образованию.

В концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы в результате анализа современного состояния российского образования выявлено, что отечественная образовательная система сохраняет внутри себя проблемы. Серьезным фактором, влияющим на развитие российского образования, продолжает оставаться демографическая ситуация. За последние 10 лет (2000-2010 годы) численность школьников сократилась более чем на 40%. Происходит снижение численности контингента учителей и преподавателей. В ближайшие годы это будет особо заметно в профессиональном образовании. Здесь прогнозируется снижение численности профессорско-преподавательского состава на 20-30%. В то же время следует учитывать тенденцию роста рождаемости, отмечаемую в Российской Федерации с 2000 года.

В силу указанных факторов предстоят изменения и в сети образовательных учреждений профессионального образования. Образовательные учреждения среднего профессионального образования сохранят свой кадровый потенциал в основном за счет слияния с образовательными учреждениями начального профессионального образования и вузами. Следовательно, в дальнейшем будет продол-

жаться процесс объединения учебных заведений разных уровней в учебно-методические комплексы.

Многоуровневый непрерывный процесс обучения способствует сокращению сроков подготовки специалистов на основе целевых принципов содержания и учебных планов поэтапной многоступенчатой профессиональной подготовки. В этой связи качество подготовки специалистов становится важнейшей проблемой непрерывного профессионального образования.

Для обеспечения качества при подготовке специалистов в основу построения технологии непрерывного профессионального образования должен быть заложен принцип преемственности. Интеграция содержания учебных дисциплин среднего и высшего профессионального образования на основе целевых принципов преемственности, непрерывности, комплексности и единой профессиональной ориентации обуславливает высокое качество ускоренной профессиональной подготовки специалистов.

Согласованность образовательных стандартов разных уровней образования создает возможность разработки взаимосвязанных и преемственных программ различных уровней образования. Это, в свою очередь, обеспечивает как рациональный, целесообразный и планомерный педагогический процесс поступательного развития личности. Согласование учебных программ высшего и среднего профессионального образования осуществляется через:

- сквозные программы многоуровневого непрерывного профессионального образования;
- отдельные учебные предметы или разделы из этих предметов;
- комплексные учебные планы СПО и ВПО.

Наиболее эффективно осуществляется переход студентов СПО в систему высшего образования, когда среднее профессиональное образование студенты получают в высшем учебном заведении. Часть предметов, которые входят в учебные планы как высшего, так и среднего профессионального образования, преподают преподаватели вуза, а затем эти предметы переаттестовываются; сокращается трудоемкость общепрофессиональных и специальных дисциплин за счет интеграции их содержания.

Качество профессиональной подготовки выпускников СПО в процессе их ускоренного обучения в вузе обеспечивается системой поэтапного контроля, адекватной целевым принципам построения учебных планов и программ. Контроль знаний должен основываться на компетенциях. Подход, основанный на компетенциях, позволяет обеспечить нацеленность обучения на достижение конкретных ре-

зультатов и дает возможность оценивать компетенции, приобретенные за рамками формального образования и обучения, а также способствуют развитию самооценки приобретаемого профессионального опыта студентами.

Круглый стол № 2

**«Организационно-управленческие
инновации и подготовка
высококвалифицированных кадров
для предприятий реального сектора
экономики»**

С. И. Бондарев, И.А. Сулова
Самарский государственный
экономический университет

Роль экономической социологии в профессиональной подготовке экономистов

Рассматривается роль экономической социологии в профессиональной подготовке экономистов. Описаны возможности учебно-методического комплекса по экономической социологии. Оценивается эффективность влияния учебного курса «Экономическая социология» на профессиональную деятельность специалистов.

Ключевые слова: экономическая социология, методическое обеспечение учебных курсов, учебно-методический комплекс, профессиональная подготовка экономистов, эффективность преподавания

S.I. Bondarev, I.A. Syslova
Samara State University of Economics

The role of economic sociology in economists professional training

The role of economic sociology in economists professional training is observed in the article. The possibilities of learning and teaching complex of economic sociology are described. The efficiency of educational course "Economic sociology" influence on the professional specialist occupation is observed.

Keywords: economic sociology, methodological support of educational courses, methodological complex, professional economists training, the teaching efficiency.

Становление рыночной экономики в России сопровождается накоплением социальных противоречий в экономической сфере общества. В связи с этим востребованным направлением социологическо-

го познания в России в последние годы становится экономическая социология. Это одна из отраслей социологического знания, целью которой является исследование социальных аспектов развития экономической сферы жизнедеятельности общества, содействие повышению результативности принимаемых в экономике управленческих решений и, в конечном счете, улучшению качества жизни различных социальных групп населения, повышению благосостояния российского общества в целом.

Объектом экономической социологии является сложная динамически развивающаяся система социально-экономических процессов, которые возникают в пространстве взаимодействия экономики и социальной сферы, или развитие экономики как социального процесса. Совокупность этих процессов многогранна. Она включает в себя как экономическую деятельность, так и экономическое поведение, социальные отношения людей в экономической сфере и их социально-экономическую дифференциацию. К этим процессам относятся экономические и социальные коммуникации между людьми, а также многообразие социально-экономических статусов и ролей. Последние выполняются различными личностями и группами в процессе производства, распределения, обмена и потребления товаров, необходимых для их жизнедеятельности.

Социально-экономическая трансформация российского общества требует существенной перестройки экономического образования. С изменением парадигмы общественного развития изменяется и концептуальный подход к профессиональной подготовке экономистов. Все более востребованным становится активное внедрение в систему экономического образования такой учебной дисциплины, как экономическая социология. Она становится неотъемлемым элементом в профессиональной подготовке экономистов, являясь инструментом социологического познания в сфере экономики.

Роль экономической социологии в профессиональной подготовке экономистов заключается в формировании развитого социо-экономического мышления, которое позволяет анализировать процессы и явления в сфере экономики с позиции социологического подхода и принимать эффективные управленческие решения. В результате изучения курса «Экономической социологии» студенты должны:

- знать теоретические, методологические и методические основы экономической социологии;
- владеть методами социологического анализа экономических явлений и процессов;

- приобрести навыки практического применения социологических подходов и методов для анализа экономических отношений и социальных факторов хозяйственной деятельности, использования конкретной экономико-социологической информации в профессиональной деятельности;
- приобрести навыки проведения социологических исследований.

Эффективность преподавания экономической социологии в экономическом вузе во многом зависит от учебно-методического обеспечения этого процесса. Последнее должно носить комплексный характер, органично сочетать учебники и учебные пособия, практикумы и хрестоматии по экономической социологии.

В настоящее время существует большое разнообразие учебников и учебных пособий по экономической социологии, которые различаются по своей структуре и кругу анализируемых проблем. Это в значительной степени обусловлено тем, что в настоящее время отсутствуют универсальные программы по подготовке социологов и экономистов по проблемам экономической социологии. Необходимо учитывать и то, что предметное поле экономической социологии слишком широко, чтобы его можно было охватить в рамках одного учебного пособия. Авторы обычно отбирают темы, которые кажутся наиболее важными для раскрытия предмета экономической социологии. В определенной степени этот выбор субъективен, но отнюдь не произволен, поскольку каждая из выбранных тем заслуживает внимания. Например, коллективом преподавателей МГУ им. М.В. Ломоносова подготовлено учебное пособие «Экономическая социология» в двух томах, в котором, в частности, представлена теоретическая интерпретация таких вопросов экономической социологии, как проблема рационального выбора, принципов максимизации. Проанализированы проблемы риска и неопределенности экономического поведения, концепции социального капитала, структура, факторы и характеристики экономической мотивации. Акцентировано внимание на основных моделях экономического поведения и их модификациях [3].

В курсе лекций по экономической социологии В.В. Радаева акцент сделан на анализе места и роли человека в экономике. В частности, проанализированы такие аспекты этого подхода, как человек в роли предпринимателя, человек в хозяйственной организации, человек в трудовых отношениях и сфере занятости, в хозяйственной системе России и др. [1].

В учебном пособии Г.Г. Силласте с позиции социологического подхода рассмотрены особенности предмета и разновидности объектов

экономической социологии в сфере экономики и финансов, раскрывается специфика социологического подхода к познанию социально-экономического механизма финансово-банковской сферы экономики [2].

Хотелось бы подчеркнуть важную методическую роль в учебном процессе таких изданий, как практикумы, которые позволяют студентам глубоко осмыслить учебный материал на основе его логического осмысления и практического освоения. Практикум формирует у студентов-экономистов навыки социологического анализа экономических явлений и процессов. Ценность практикума по экономической социологии в качестве учебного пособия для проведения семинарских практических занятий определяется, на наш взгляд, его насыщенностью практическими заданиями, тесно связанными с реалиями социально-экономической жизни общества.

Вместе с тем следует отметить, что преподаватели испытывают дефицит таких изданий.

Важная роль в методическом обеспечении учебных курсов по экономической социологии принадлежит хрестоматиям. Методическая ценность хрестоматии заключается в том, что она приобщает будущих экономистов к богатому творческому наследию теоретиков мировой и отечественной социально-экономической мысли. Изложение различных точек зрения и теоретических концепций крупных ученых и специалистов в области экономической социологии побуждает к размышлению, требует определенной критичности и самостоятельности при осмыслении учебного материала. Это содействует развитию у будущих экономистов культуры социологического анализа экономических явлений и процессов.

В целом, использование в учебном процессе учебников, практикумов и хрестоматий способствует формированию и закреплению в сознании будущих экономистов глубокого и всестороннего представления о теории и практике экономической социологии. А это является важным условием их успешной деятельности в сфере экономики.

Некоторый опыт преподавания экономической социологии накоплен и в Самарском государственном экономическом университете. В разработанном по этой дисциплине учебно-методическом комплексе для бакалавров по направлению «Социология» (профиль «Социология управления») в качестве базовых определены следующие темы: «Экономическая социология как отрасль социологии», «Периодизация этапов развития экономической социологии», «Экономика как социальная система, экономические институты и организации», «Социально-экономическая стратификация и мобильность», «Экономическая деятельность и поведение», «Экономическое сознание и

мышление», «Экономическая культура», «Человек в системе экономических отношений».

На кафедре разработан в электронном виде учебно- методический комплекс «Экономическая социология», в основу которого положен модульный принцип. Комплекс состоит из обучающего демонстрационного, контрольного, справочного модулей. Содержание обучающего модуля включает в себя конспекты лекций в соответствии с тематическим планом курса. Демонстрационный модуль представлен презентациями по темам курса. Контрольный модуль содержит тесты, вопросы к зачету или экзамену, а также практические задания для самостоятельной работы. Справочный модуль содержит глоссарии и персоналии.

В заключение следует сказать, что изучение студентами учебного курса «Экономическая социология» является составной частью профессиональной подготовки экономистов, способствует формированию развитого социо-экономического мышления, что позволяет творчески подходить к анализу и решению социально-экономических проблем российского общества и является важным условием успешной профессиональной деятельности.

Литература

1. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. Учеб. пос. М., 1998.
2. Силласте Г. Г. Экономическая социология: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2008.
3. Экономическая социология: Учеб. пос. В 2 т. // Под. ред. В.И. Верховина. М., 2009.

С.В. Горбатов

*Самарский государственный
экономический университет*

Использование систем управления обучением в процессе организации самостоятельной работы студентов

Рассмотрен опыт использования системы управления обучением Moodle в процессе организации самостоятельной работы студентов.

Ключевые слова: компетентность, бакалавр, системы управления обучением, технология подготовки, Moodle.

S.V. Gorbatov

Samara State University of Economics

Using learning management system Moodle in the organization of independent work of students
The article considers the experience of using learning management system Moodle in the organization of independent work of students.

Keywords: competence, the bachelor, technology of preparation, learning management system, Moodle.

Современное общество задает новые направления развития и задачи модернизации системы российского высшего профессионального образования, одной из основных особенностей которого является «смещение вектора образовательной деятельности в сторону самостоятельной работы» [1].

Правительство Российской Федерации в этом «смещении» большую роль отводит электронному обучению и дистанционным образовательным технологиям (ДОТ). Согласно принятому в феврале 2012 года Федеральному закону Российской Федерации «О внесении изменений в закон Российской Федерации «Об образовании» в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий», электронное обучение может применяться при реализации образовательных программ независимо от форм получения образования. Согласно закону, электронное обучение – это организация образовательного процесса с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие участников образовательного процесса [2].

В этих условиях становятся актуальными вопросы обоснования выбора и успешной практической реализации систем электронного обучения, обеспечивающих возможность эффективной трансформации традиционных процедур учебного процесса. При выборе выше-названных средств учитываются также их возможности в решении

основных проблем электронной дидактики: организацию самостоятельной деятельности учащихся, высокую индивидуализацию этого процесса, обеспечение групповых форм учебной работы.

Самостоятельная работа – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем, опосредовано через специальные учебные материалы. Это обязательное звено процесса обучения, предусматривающее индивидуальную работу студента с установками преподавателя или научного руководителя [4].

В настоящее время в педагогической литературе уделяется большое внимание понятию «самостоятельная работа». Например, глубокий анализ этого понятия с различных точек зрения рассмотрен в трудах П.И. Пидкасистого [4].

П.И. Пидкасистый определяет самостоятельную работу как разнообразие типов учебных, производственных или исследовательских задач, выполняемых учащимися под руководством обучающего с целью получения новых знаний, умений и навыков, а также опыта профессиональной деятельности и выработки адекватной системы поведения.

Цель самостоятельной работы – получение новых знаний, приобретение новых навыков, усиление основ профессиональной деятельности.

Не стоит забывать в этом контексте и про использование информационных технологий. Сегодня говорить о качественно организованной самостоятельной работе без использования ИК-технологий практически невозможно. Самостоятельная работа с использованием ИК-технологий становится более продуктивной и более подконтрольной преподавателю. Информационные технологии в рамках самостоятельной работы могут использоваться для размещения, хранения и доставки информации до студентов. Применение ИК-технологий в процессе самостоятельной работы направлено на решение следующих задач:

- мотивирование деятельности студентов;
- повышение ее качества и эффективности;
- развитие культуры самостоятельной работы студентов.

Применение современных технологий позволяет стимулировать учебную среду, увеличивать активность и самостоятельность студентов.

Общей тенденцией использования современных информационно-коммуникационных технологий является интеграция компьютерных средств обучения (компьютерные учебники, тесты, справочники, тре-

нажеры и прочие) в единые электронные учебно-методические комплексы.

Самостоятельная работа в учебных заведениях является одним из основных видов образовательной деятельности, особенно при заочной форме обучения. Сегодня практически невозможно организовать процесс самостоятельной работы без использования современных информационно-коммуникационных технологий. Большим подспорьем в реализации самостоятельной работы с помощью ИКТ технологий являются системы управления обучением (СУО). Системы управления обучением с открытым исходным кодом позволяют решать практически те же задачи, что и коммерческие продукты, но при этом у конечных пользователей есть возможность адаптации таких систем под свои нужды. Большинство систем с открытым кодом являются кроссплатформенными. Использование коммерческих СУО невозможно большинством российских вузов по причине их высокой стоимости. Анализ ресурсов сети Интернет показал [5], что наибольший интерес среди открытых систем представляет LMS Moodle, а среди коммерческих Learn eXact.

LMS Moodle – это система управления обучением, используемая и как система для создания электронных курсов, и как система организации процесса обучения. По своим возможностям Moodle практически не уступает коммерческим системам, но отличается от них свободным распространением в открытых исходных кодах. Основные преимущества системы заключаются в том, что она:

- распространяется в открытом исходном коде;
- позволяет организовать обучение в активной форме;
- имеет широкие возможности для коммуникации;
- имеет возможность работать с любой системой оценивания;
- сохраняет полную информацию о работе студентов и преподавателей;
- соответствует разработанным стандартам;
- обеспечивает возможность работы людям различного образовательного уровня.

Использование системы управления обучением MOODLE в процессе самостоятельной работы позволит повысить уровень подготовленности студентов и мотивирует их к дальнейшему образованию.

Литература

1. Андреев А.А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация М., 1999. С. 196.

2. Федеральный закон Российской Федерации от 28 февраля 2012 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации «Об образовании» в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» // <http://www.rg.ru/2012/03/02/elektronnoe-obuchenie-dok.html> (дата обращения: 16.03.2013).
3. Пидкасистый П.И. Сущность самостоятельной работы студентов и психолого-дидактические основы ее классификации [Текст] / П.И. Пидкасистый // Проблемы активизации самостоятельной работы студентов. Пермь, 1979.
4. Анализ технологий и систем управления электронным обучением // <http://inno.cs.msu.su/implementation/it-university/07/> (дата обращения: 06.04.2013).

С.В. Горбатов

*Самарский государственный
экономический университет*

Системы управления обучением в процессе подготовки бакалавров

Рассмотрен опыт подготовки бакалавров с использованием системы управления обучением Moodle.

Ключевые слова: компетентность, бакалавр, системы управления обучением, технология подготовки, Moodle.

S.V. Gorbatov

Samara State University of Economics

learning management system IN THE PREPARATION OF BACHELORS

The article considers the experience of bachelor with a learning management system Moodle.

Keywords: competence, the bachelor, technology of preparation, learning management system, Moodle.

В настоящее время система высшего образования претерпевает кардинальные изменения. Ключевым аспектом этих изменений является повсеместное внедрение информационных технологий как в педагогический процесс, так и в процесс его администрирования. Сегодня трудно представить современный вуз без использования новых информационно-образовательных систем, электронных библиотек и другого специализированного программного обеспечения, позволяющего эффективно сопровождать студента с первых дней в вузе до получения диплома об образовании.

Отличительной особенностью современного этапа развития информационно-коммуникационных технологий в образовании являются, на наш взгляд, процессы глубокой интеграции функционала программного обеспечения.

В ходе администрирования и обслуживания учебного процесса также возникает большое количество задач, решить которые сегодня можно более эффективно и с меньшими трудозатратами, чем до недавнего времени. Например, учет посещаемости занятий и успеваемости студентов. Раньше для этих задач можно было использовать множество разнокалиберных программ, но суммировать информацию получаемую в результате их работы было достаточно трудозатратно. Сегодня данную проблему можно также решить, используя универсальную компьютерную систему, которая может не только хранить информацию о успеваемости и посещаемости студентов, но и сохраняет тексты их работ, отзывы преподавателей, может выгружать данные об итоговой аттестации студентов, выполнении нагрузки преподавателей в специализированные бухгалтерские системы минуя промежуточную неавтоматизированную обработку.

В рамках данной статьи мы хотим освятить опыт использования одной из таких универсальных систем – системы управления обучением (СУО) Moodle. Moodle – это система управления обучением с открытым исходным кодом. В настоящее время она находится на пике своей популярности. На сегодняшний день этой системой пользуются более чем в двухсот странах мира более шестидесяти тысяч (из них около тысячи из России) образовательных заведений.

Главным преимуществом СУО являются достаточно широкие и разнообразные функциональные возможности. В контексте реализации целей теории социального конструктивизма система Moodle содержит в себе большое количество интерактивных инструментов, с помощью которых можно эффективно реализовать общение слушателей друг с другом и преподавателем на основе коллективно выполняемых

работ, т.е. выступает в качестве социальной сети, но с уклоном в образовательный процесс.

Система поддерживает механизм Wiki страниц, что позволяет совместно писать документы группой студентов с помощью простого языка разметки в окне браузера, также в системе могут содержаться активные модули, а именно: анкеты, глоссарии, задания, посещаемость занятий, лекции, опросы, рабочие тетради, семинары и многое другое. Система управления обучением Moodle поддерживает большое количество стандартов тестовых заданий и эффективный инструментарий тестирования. Немаловажной особенностью является факт интеграции разнообразных социальных и мультимедиа служб.

Используется СУО Moodle приоритетно для организации дистанционного обучения, но, как показала практика, эффективно применять ее можно и в рамках очных и заочных занятий.

Рассмотрим основные возможности СУО Moodle, в рамках подготовки бакалавров. В федеральных образовательных стандартах третьего поколения подготовки бакалавров большое внимание уделяется контролю за выполнением самостоятельной работы студентов. Максимально эффективно организовать такую работу возможно с использованием электронных курсов, размещенных в СУО Moodle.

Типовой электронный курс в системе может содержать интерактивные лекции (для студентов-очников они служат в качестве дополнительного теоретического материала), промежуточные и итоговый тесты, задания для самостоятельной работы, практические и лабораторные работы, отчеты по успеваемости, систему балльно-рейтинговой оценки, дополнительные стимулирующие элементы, например, значки. В результате работы с таким электронным курсом в рамках системы, формируется комплекс «живых» материалов по дисциплине, в котором хранятся отчеты студентов, отзывы преподавателей, результаты тестирований. Все эти материалы гармонично дополняют первоначально созданный электронный курс. В отличие от учебно-методического комплекса на бумажном носителе такой электронный курс со временем саморазвивается. Например, если в рамках лабораторной или самостоятельной работы дать задание студентам по обзору терминов по определенной теме и на основе этого обзора сформировать глоссарий, то в последствии термины из этого глоссария могут быть импортированы в основную глоссарий курса, что позволит студентам автоматически связываться с текстами интерактивных лекций. Такой подход дает возможность преподавателю постоянно поддерживать электронный курс в актуальном состоянии, так как материалы, размещенные в нем, достаточно активно «модерируются»

более деятельной категорией студентов, что позволяет избавиться от ошибок технического характера, опечаток и др.

Еще один инструмент системы, который мы активно применяем в работе – это интерактивные задания. СУО Moodle позволяет организовывать задания множества видов и типов. Самые часто используемые варианты заданий – это задание в виде эссе, задание вне сайта и задание в виде файла. Например, для того чтобы сохранить результаты лабораторных работ студентов, можно использовать задание в виде файла. После выполнения лабораторной работы, размещенной на сайте, студенты должны будут отправить отчет, преподаватель после проверки отчета может оставить комментарий для учащегося и либо оценить работы, либо отправить ее на доработку. Результаты работы студентов будут автоматически размещены в его балльно-рейтинговой карте.

Не стоит также забывать, что СУО Moodle оснащена большим количеством инструментов социализации, что позволяет организовывать взаимодействие студентов разных групп и курсов в рамках одной учебной задачи. Большую пользу в СУО Moodle несет модуль контроля над посещаемостью занятий. Данный модуль позволяет формировать расписание занятий по курсу и отмечать посещаемость студентов, подписанных на него. Кроме самого факта присутствия или отсутствия студентов, в данном модуле можно оставлять комментарии по работе каждого студента на занятии, собирать и экспортировать статистику по посещениям, премировать дополнительными баллами активно посещающих занятия студентов. Помимо этого, данный модуль позволяет родителям контролировать посещаемость занятий своих детей. Все результаты работы обучающихся, в рамках каждого элемента электронного курса, автоматически отправляются в балльно-рейтинговые карты, что позволяет студентам, преподавателям и родителям контролировать текущую и итоговую успеваемость.

Конечно, СУО Moodle содержит и ряд недостатков, которых не может избежать практически ни одна система подобного масштаба. Это связано и с тем, что данная система некоммерческая, а соответственно все изменения вносимые в нее сообществом несут добровольный характер и могут быть разнесены во времени. В то же время СУО Moodle – одна из некоммерческих систем, обладающая функционалом, превосходящим многие коммерческие платформы. Частые ошибки и недочеты исправляются в системе с выходом новых версий, так, например, в новой версии 2.5, анонсированной разработчиками, было добавлено большое количество полезных функций.

В систему интегрирована возможность сворачивать и разворачивать группы полей в настройках, отображать или скрывать визуальный текстовый редактор для некоторых полей, возможность использовать значки для дополнительной оценки работ студентов и многое другое.

Ю.В. Зелепухин, О.Ю. Цыбина
*Поволжская государственная
 социально-гуманитарная академия*

Профессиональное воспитание студентов-экономистов

Рассматривается профессиональное воспитание студентов на экономическом факультете в ПГСГА. Анализируются проблемы воспитательной работы на экономическом факультете. Описываются пути решения проблем для повышения качества воспитательной работы на факультете.

Ключевые слова: профессиональное воспитание, «социальный этаж», учебно-воспитательный процесс, лаборатория субъектной самореализации студентов, лидерство, социально-культурный статуса.

U.V. Zelepyxin, O.U. Tsibina
*Samara State Academy of Social Sciences
 and Humanities*

Student-economists professional accomplishment

Economic faculty students professional accomplishment of Samara State Academy of Social Sciences and Humanities is observed in the article. Accomplishment problems on the faculty of economics are analyzed. The ways of problem solutions for accomplishment work quality increase in the faculty are described.

Keywords: professional accomplishment, "social level", education and accomplishment process, labora-

tory of students subjective self-fulfillment, leadership, sociocultural status.

*Знания без воспитания –
 меч в руках сумасшедшего.*

Д.И. Менделеев

Перед вузами страны встает важнейшая задача – воспитать не только высокоинтеллектуальную, но и высоконравственную личность. Качество образования, в том числе и экономического, невозможно представить себе без результатов воспитательной деятельности, прежде всего профессионального воспитания.

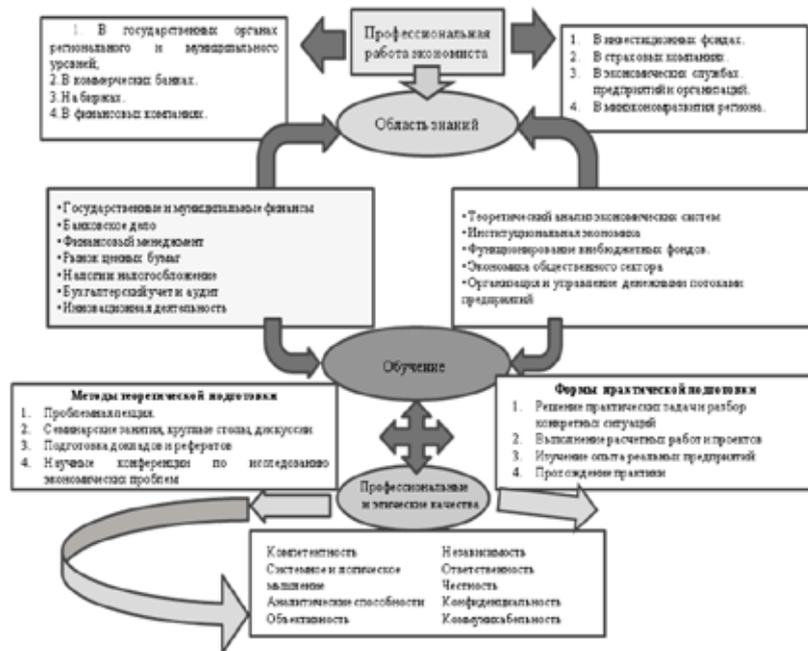
Личная эффективность студента – будущего специалиста, бакалавра или магистра – формируется за счет трех блоков:

- 1) уровень развития компетенций (то, что наши студенты умеют делать на данный момент);
- 2) потенциал личности (чему еще можно научить, каковы его перспективы роста);
- 3) мотивация (желание студента прилагать усилия к учебе, на работе, вовлеченность в работу вуза).

Определенный позитивный опыт профессионального воспитания студентов накоплен на экономическом факультете ПГСГА.

На факультете реализуются концепция и программа воспитательной работы, разработанная вузом. Концепция содержит характеристику системы воспитательной работы, организационной структуры управления воспитательной работой, методов воспитательного воздействия и технологии воспитания.

Также на экономическом факультете разработана модель личности специалиста – выпускника экономического факультета ПГСГА, отражающая и немалую роль воспитательного компонента:



На факультете существует установка: все студенты должны быть заняты в процессах, связанных с современным профессиональным воспитанием. Здесь стараются ненавязчиво задействовать всех студентов в подготовке и проведении мероприятий в той или иной форме. И форм, которые позволяют давать возможность всем участвовать в общественной жизни вуза, очень много. Такие условия позволяют изменять позицию студента, они поднимают его по «социальным этапам».

Процесс воспитания на экономическом факультете ПГСГА идет по двум направлениям:

1. Через учебный процесс: во время аудиторных занятий.

Безусловно, главным направлением воспитательной работы в вузе является профессиональное воспитание через профессию.

Вопросы профессионального воспитания – обязательная составляющая учебно-воспитательного процесса на всех курсах академии. Работа по профессиональному воспитанию на факультете начинается с первых дней учебы студентов. На младших курсах происходит знакомство студентов с будущей специальностью и специальными кафедрами. Обзорное знакомство с академией, факультетами для первокурсников начинается с первых сентябрьских дней, когда идет первичная ориентация, с первокурсниками встречаются все преподаватели факультета.

Логическим продолжением первичной ориентации является посещение музея академии.

Поскольку на младших курсах студенты еще почти не изучают специальных предметов по экономическому профилю, то задача гуманитарных дисциплин – подготовить их к экономической деятельности с позиции таких наук, как философия, социология, педагогика и психология. Преподаватели гуманитарных кафедр, формируя у будущих экономистов потребность в гуманитарных знаниях, в то же время способствуют расширению экономического мышления и мировоззрения соответственно требованиям времени. Содержание мировоззренческих дисциплин постоянно пересматривается и дополняется актуальными для будущих экономистов темами. Содержание философских дисциплин профилировано для подготовки экономистов, усиливая те или иные аспекты этики, эстетики и логики. В лаборатории субъектной самореализации студентов (ЛСС) также особое внимание уделяется профессиональной подготовке: изучается экономическое мышление, развитие внимания, памяти, мышления и творческого начала (креативности) будущих экономистов, их умения делового общения. Следует отметить, что студенты младших курсов проявляют к этим беседам не меньший интерес, чем старшекурсники.

Популяризация опыта лучших групп и студентов – еще одна составляющая профессионального воспитания. Смотр-конкурс академических групп с номинациями за лучшие успехи в учебе, студенческой науке и общественной работе выявляет все больше групп, претендующих на призовые места в нем. Поэтому смысл смотра не только в том, чтобы подчеркнуть, как важно хорошо учиться и заниматься наукой, но также показать, как много может добиться студенческий коллектив, объединенный одной профессионально значимой целью.

Неотъемлемая составная часть профессионального воспитания – знакомство с опытом работы передовых предприятий и организаций в регионе. Это и экскурсии, и обязательная составляющая ознакомительной практики студентов, и организация встреч с руководителями предприятий.

Социологическое исследование «Учебный процесс глазами студента», проведенное экономическим факультетом, показало, какое большое значение сами студенты придают производственной практике. Поэтому создание условий для прохождения учебной практики в стенах вуза позволяет не только обеспечить приобретение студентами профессии, но и воспитательное воздействие.

2. Через внеучебную работу: в свободное от учебных занятий время студента и преподавателя.

Основные направления работы по внеучебной воспитательной работе:

1. Институт кураторов.
2. Институт студенческого самоуправления.
3. Информационно-методическое обеспечение воспитательной работы в академии.
4. Организация и проведение мониторингов по проблемам организации воспитательной работы.
5. Гражданско-патриотическое воспитание.
6. Организация и проведение культурно-массовых мероприятий.
7. Координация деятельности по вопросам формирования мотиваций здорового образа жизни.
8. Координация деятельности органов студенческого самоуправления.

Студенты экономического факультета активно участвуют в общественной жизни факультета и академии. На факультете сложились традиционные мероприятия, которые помогают студентам раскрыть свой творческий потенциал, проявить свои лидерские качества.

Благожелательная атмосфера факультета позволяет проявить студентам свои лучшие качества. Свидетельством являются победы факультета в творческих конкурсах «Студенческий дебют», «Студенческая весна», «Студенческий лидер», Конкурс команд-эрудитов, Конкурс «Созвездие талантов». Ежегодно лучшие студенты становятся именными стипендиатами российского и вузовского уровней.

Существенным фактором формирования и развития профессиональных компетенций студентов является развитие лидерства.

Это развитие происходит путем выявления особенностей у студентов, их сильных и слабых сторон посредством проведения различных психологических тренингов и методик, развития лидерских качеств. На факультете проводятся круглые столы «Как найти работу», мастер-классы на тему «Как правильно написать резюме», рекомендации «Как пройти собеседование», осуществляются профориентационные мероприятия со студентами и выпускниками, ознакомление студентов экономического факультета ПГСГА с профессиональной этикой и воспитание у них культуры труда. Все это проводится при тесном взаимодействии с психологической службой ПГСГА и лабораторией самореализации студентов (проведение тренингов, работа кураторов групп).

Студенческая жизнь – это не только процесс овладения знаниями и профессиональными навыками, это еще и важный этап развития и

становления личности человека, определения его будущего социально-культурного статуса. Поэтому организация досуга студентов играет важную роль в воспитательном процессе.

На экономическом факультете было принято решение взять на вооружение в качестве основы методологии воспитания известный постулат: «Важнейшим условием превращения цели в мотив является переживание учащимся сильной положительной эмоции при достижении цели», т.е. создание ярких и интересных форм общественной жизни, вызывающих у студента желание самому включиться в этот процесс. Но для организации любого такого процесса нужен хотя бы минимальный кружок единомышленников, обладающих в какой-то степени творческими, организаторскими или исполнительскими способностями, в основе которых лежит устойчивый личный интерес, который должен сыграть роль катализатора. Поэтому на экономическом факультете ведется активная работа по формированию студенческого актива факультета.

Проведя анализ воспитательной работы на экономическом факультете, можно выделить следующие проблемы:

1. Пассивность и общая инфантильность большей части современной студенческой молодежи.
2. Явное нежелание части и преподавателей считаться с мнением студентов, даже высказанным в коллективной форме.
3. Усилия субъектов воспитательного пространства по существу разнонаправлены: по мнению преподавателей, эффективность обучения зависит в основном от студентов.
4. Конфликт ожиданий преподавателей относительно усилий, которые прикладывает студент, и реальных его установок на активность в учебном процессе.
5. Ориентация преподавателей в организации воспитательного пространства на сложившиеся и привычные представления о том, как надо учить, а не внутренние ожидания, которые есть в реальной студенческой аудитории.
6. Несовпадение мнения студентов и преподавателей относительно таких важных в общении качеств, как отзывчивость, чуткость, чувство юмора. В ситуации общения не оправдываются ожидания студентов и преподавателей, велика вероятность возникновения конфликтных ситуаций.
7. Неактивное участие преподавателей и студентов в неформальных контактах, совместных мероприятиях.

Для решения этих проблем и в целях повышения качества воспитательной работы на факультете предлагается проведение следующих мероприятий:

1. Нужно разработать и внедрить технологическую модель формирования воспитательного пространства вуза, включающую адаптацию и подготовку студентов к самоуправлению, преподавателей и администрации вуза – к построению воспитательных систем.

2. Необходимо более тщательно организовать учебный процесс, предоставлять больше возможностей студентам для самостоятельных занятий.

3. Это одна из действенных и полезных форм работы, которая сейчас проводится кафедрой и может стать частью работы профессионального клуба. Организовывать встречи с руководителями и ведущими специалистами предприятий региона, а также выпускниками вуза.

4. Необходимо формировать и развивать у студентов потребности в учебном труде.

5. Следует принимать меры по повышению престижа отличников, а также студентов, которые учатся без троек, в среде их товарищей.

6. Преподавательскому и студенческому активу факультета было бы полезно собирать сведения о профессиональной карьере «троечников» и студентов, учившихся на «хорошо» и «отлично», выпускников вуза.

7. Желательна организация такой формы проведения каникул, как поездки в города (и другие места), известные своими достопримечательностями, так как такие экскурсии могут быть эффективным стимулом для активизации соревнования за звание лучшей группы факультета (курса).

8. Совершенствовать организованные формы досуга.

На основе многолетней поисково-эвристической деятельности мы пришли к следующему выводу: для повышения эффективности воспитательной работы на экономическом факультете ПГСГА необходим переход всей воспитательной системы от когнитивно-ориентированной к личностно-ориентированной деятельности воспитания.

Современные проблемы оценки деятельности топ-менеджмента управляющих компаний

Рассматриваются современные проблемы оценки деятельности топ-менеджмента управляющих компаний. Описывается актуальность исследования интеллектуального капитала в условиях рынка. Рассмотрены способы осуществления функции управления знаниями, среди которых выделяют покупку знаний, аренду знаний и развитие знаний.

Ключевые слова: управляющая компания, интеллектуальный капитал, генерирование знаний, кодификация, топ-менеджмент, инвестиции, управление знаниями.

Y.A. Kamaletdinov, MBA, PhD

International consulting company

"Hay Group", Moscow

Modern Problems of Evaluation of Top-Management of Management Companies.

The modern problems of evaluation of the activities of top-management in management companies are examined in this paper. The article describes the actuality of the research of the intellectual capital in terms of market. We show the methods of the implementation of knowledge management, among which we distinguish the purchasing of knowledge, leasing of knowledge and development of knowledge.

Keywords: managing company, intellectual capital, generation of knowledge, codification, top-management, investments, management of knowledge.

Исследование интеллектуального капитала (его роли в жизнедеятельности организации, методов оценки, способов сохранения и передачи), а также неотъемлемой его составляющей – знаний – чрезвычайно актуально. В условиях рынка грамотное управление именно этой составляющей может значительно повысить эффективность запланированного результата от воплощения инвестиционного проекта и обеспечить отрыв от конкурентов. Поэтому для топ-менеджмента столь важен постоянный контроль над ним, проведение оценки эффективности его использования и принятие корректирующих действий.

Управляющая компания создается для целей управления имуществом в инвестиционных фондах, кредитных, лизинговых компаниях и управления средствами негосударственных пенсионных фондов. Именно эти компании занимаются управлением инвестиционными средствами.

Управляющая компания предлагает огромный спектр услуг: сопровождение и контроль качества строительства объектов; техническая эксплуатация инженерных систем и помещений здания, клининг, обеспечение безопасности функционирования здания и деятельности людей, управление отношениями с арендаторами и многое другое.

Успех управляющей компании во многом зависит от квалификации работающих в ней профессиональных трейдеров, финансовых аналитиков и других людей, принимающих решения о том, как наиболее выгодно размещать средства фондов с учетом рыночной ситуации.

Неравномерное распределение технологических знаний среди работников и организаций считается дефицитом знаний. Трудности, обусловленные неполнотой социально-экономических знаний, представляют собой информационные проблемы. Дефицит знаний и информационные проблемы неразрывно связаны, поскольку, для того чтобы высвободить заключенный в знаниях потенциал, организации должны решать обе задачи одновременно. Для того чтобы постоянно сокращать дефицит знаний, управляющие компании должны решать такие важнейшие задачи, как:

- приобретение знаний — использование уже имеющихся в мире знаний и их приспособление для нужд организации, а также получение новых знаний путем ведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- усвоение знаний;
- передача знаний — использование новых информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующее норма-

тивно-правовое регулирование и обеспечение доступа к информационным ресурсам.

Для того чтобы обладать рыночным преимуществом, организация должна иметь в своем активе банк знаний, который является одной из составных частей интеллектуального капитала (ИК) организации [2]. Интеллектуальный капитал фирмы можно назвать одним из основных конкурентных преимуществ большинства компаний, которые ставят перед собой цель стабильного роста и завоевания лидирующих позиций на рынке.

Стоимость знаний может во много раз превосходить стоимость финансового капитала. Кроме того, мультипликативный эффект, который вызывает ИК организации по отношению к другим видам капитала, увеличивает отдачу, за счет их более рентабельного использования [3].

ИК включает в себя человеческий, структурный и клиентский капитал.

Человеческий капитал фирмы состоит из суммы коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих возможностей, умения и способности находить решения проблем, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков, а также мобильности и взаимозаменяемости работников, дающих возможность не увеличивая затрат на заработную плату быстро и качественно выполнять поставленные задачи.

Увеличение человеческого капитала возможно за счет обретения сотрудниками знаний, способных принести пользу фирме, и за счет более полного использования компанией знаний своих работников.

Структурный капитал – все, что остается в компании, связанное с интеллектуальным потенциалом, после ухода персонала с работы домой. Это патенты, лицензии, изобретения, товарные знаки, организационная структура, культура организации, корпоративная культура, технологии, системы управления, информационные технологии – все то, что делает работу организации возможной. Он представляет неотъемлемую собственность фирмы. Главная роль организационного капитала состоит в укреплении и повышении эффективности организации.

Клиентский капитал – это система капитальных, долгосрочных доверительных и взаимовыгодных отношений предприятия со своими клиентами. Он включает в себя торговую марку, бренд, имидж на рынке, информацию о клиентах, связи с клиентами, технологии по привлечению и удержанию клиентской сети. Роль потребительского

капитала состоит в обеспечении организации конкурентным преимуществом во внешней среде [3].

Интеллектуальный капитал существует в двух формах — скрытой (человеческий опыт и практика) и явной (документы и данные), и поэтому управление знаниями можно определить как культурный и технологический процесс создания, сбора, совместного использования, оценки и повторного применения знаний, которые являются необходимой частью ИК [4].

Под знаниями понимается практическая информация, которая позволяет активно руководить процессами реализации поставленных задач, решать проблемы и принимать решения. Управлять знаниями — означает систематически, точно и взвешенно формировать, обновлять и применять их с целью максимизации эффективности работы предприятия и получения прибыли от активов, основанных на знаниях. основополагающей становится стратегия, ориентированная на предоставление своевременно нужных знаний тем членам сообщества, которым эти знания необходимы для повышения эффективной деятельности сообщества [5]. Таким образом, знания должны приносить прибыль организации. Эти знания становятся ее ИК. Поэтому для организации становится жизненно важным обеспечить эффективное управление знаниями, которые включают в себя совершенно разные составляющие, а именно: структуризацию знаний в компании, обучение, обмен знаниями, управление внутренними и внешними потоками информации, совместную работу в сообществах и многое другое.

Осуществляя функцию управления знаниями, важно создавать условия для получения необходимых новых знаний. Среди используемых способов выделяют три основных: покупку знаний, аренду знаний и развитие знаний.

Покупка знаний. В литературе по управлению называются следующие методы покупки знаний и опыта: наем на работу новых сотрудников, обладающих знаниями и опытом; образование партнерства с другой организацией; переход какой-либо функции из другой организации для постоянного осуществления в данной структуре.

Аренда знания. Среди способов аренды знаний и мастерства можно назвать такие, как наем на работу консультантов; получение помощи от клиентов, поставщиков, со стороны научных учреждений и профессиональных ассоциаций; привлечение других организаций на субконтрактной основе. Аренда привлекательна в том случае, когда: а) консультанты рекомендуют необходимые методы, инструменты и ресурсы; б) знание требуется на разовой основе; в) возникает потребность в проверке и подтверждении информации со стороны эксперта

мирового класса; г) консультант может повлиять на исполнительское решение.

Развитие знаний. Выделяют такие способы развития знаний и мастерства, как направление работников на учебу на стороне, разработка и предоставление обучающих программ внутри организации, приглашение инструкторов со стороны для обучения сотрудников организации, распространение имеющихся знаний организации.

Генерирование знания само по себе нередко требует меньше времени, чем его кодификация и распространение. Некоторые фирмы формируют особые группы создателей знаний — обычно это подразделения научно-исследовательских работ.

Кодификация. Функция управления знаниями связана и с процессами кодификации. Фирмы с большим числом работающих не могут знать обо всех знаниях, которыми обладают группы и отдельные личности. Цель кодификации, т.е. приведения знания в документальную или формализованную систему, — сделать так, чтобы локальные и неявные знания стали доступными для широкого распространения. Успешная кодификация требует постоянного совершенствования резервов знаний, а это не разовая акция. Поэтому она является трудоемким делом, привлекающим высокообразованных специалистов.

Интегрирующий подход. Важность такого подхода к работе со знаниями трудно переоценить. Работа со знаниями одновременно относится к человеку, процессам и технологиям, которые рассматриваются как единая система, а не только как отдельные элементы. Только топ-менеджмент управляющей компании может принять решение об инвестировании капитала во все сферы, от которых зависит компетентное управление знаниями. Знание по своей природе обладает интеграционной способностью. Управление знаниями предполагает объединение, коммуникацию и сотрудничество.

Структурная гибкость и простота. Управляющие компании, пытающиеся генерировать и распространять знания, должны позаботиться об их структуре. Компании необходимо иметь концептуальную систему, чтобы направлять свою деятельность и измерять процесс, разделять общие взгляды и использовать знания для того, чтобы создать общую основу для обмена знаниями и сотрудничества.

Центр внимания. Задачей управления знаниями является создание материальных и нематериальных благ. Знание не является ценным, пока не используется. Более того, оно должно быть использовано там, где оно будет обладать наивысшим экономическим потенциалом. Важно использовать в управлении процессами механизмы, которые способны определить, как знания способствуют развитию

бизнеса и как они могут принести существенную отдачу от инвестиций благодаря введенным усовершенствованиям.

Оценка отдельных элементов ИК имеет определенную специфику. Интеллектуальный капитал, сконцентрированный в умении и квалификации работников, как правило, прирастает со временем. Патенты, наоборот, довольно быстро теряют свою ценность, если они не материализованы в продуктах или вовремя не лицензированы. Потребительский капитал тоже имеет свойство быстро терять свою стоимость. Потребитель по тем или иным причинам может достаточно быстро переключиться на конкурента [6].

Практика западных компаний выявила, что нематериальная составляющая гораздо более волатильна к факторам, влияющим на бизнес [1]. И при анализе компании с точки зрения ИК можно спрогнозировать и предупредить серьезный материальный кризис.

Задача стоимостной оценки нематериальных активов наиболее трудная, поскольку затраты на создание интеллектуальных активов не всегда совпадают с их ценностью для компании. Учитывая практический опыт ведения бизнеса, в таких случаях полагаются на аналоговые сравнения, на различные случаи из судебной практики, на эмпирические экспертные оценки, на весовые коэффициенты вклада того или иного актива в создание продукта компании и т.д. [2].

Пытаясь анализировать показатели, топ-менеджмент сталкивается с вопросами: какие индикаторы отражают предпринимаемые инициативы компании и приоритетные задачи управления; могут ли индикаторы быть выражены в «понятных цифрах», благодаря которым можно оценить качество контроля реализации инициативы.

Остается спорным и вопрос, в какой степени чисто финансовые модели, которые претендуют на оценку интеллектуального капитала, действительно оценивают его, а не нечто иное, чему приписываются свойства нематериальных активов.

Начиная задавать подборные вопросы и пытаясь найти нужные ответы на них, менеджеры тем самым все больше осознают важность управления интеллектуальным капиталом и знаниями как составной частью интеллектуального капитала. Невозможно не отметить и тот факт, что все это происходит на одной волне, которая возникла несколько лет назад, в то время, когда топ-менеджмент организаций пересматривают системы оценки работы своих компаний. Они осознали, что новые стратегии и реалии конкурентной борьбы требуют и новых систем оценки эффективности как организации в целом, так и отдельных ее составляющих.

Литература

1. Абдикеев Н.М., Брежнева Т.В. Методы оценки интеллектуального капитала компании // <http://www.rea.ru/>
2. Бендииков М.А., Джамай Е.В. Идентификация и измерение интеллектуального капитала инновационно активного предприятия // Экономическая наука современной России, №4. 2001. С. 83-107.
3. Гаджиева М.М. Развитие интеллектуального капитала организации как условие конкурентного преимущества // <http://www.rags.ru/>
4. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: // Учеб. пос. Под ред. А.Л. Гапоненко и Т.М. Орловой. М., 2003.
5. Макаров А.М. Измерение интеллектуального капитала организации // <http://www.makarov.udm.ru/>
6. Ноака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах // Пер. с англ. М., 2003.

И.С. Кишова

*Самарский государственный
экономический университет*

Анализ профессионального и квалификационного уровня персонала Поволжского банка Сбербанка России

Рассматриваются понятия «кадровая политика» и «корпоративная культура». Раскрываются направления, составляющие единый процесс учебы кадров. Дается разъяснение непрерывному профессиональному обучению.

Ключевые слова: кадровая политика, корпоративная культура, организация обучения персонала Поволжского банка.

I.S. Kishova
Samara State University of Economics

Analysis of professional and qualification of the personnel of the Volga Russian bank Sberbank

The concepts of human resources policies and corporate culture. Revealed areas that comprise a single frame the learning process. Clarifies continuing vocational training.

Keywords: personnel policies, corporate culture, external training the bank of the Volga.

Управление по работе с персоналом является структурным подразделением Поволжского банка Сбербанка России, утвержденным в соответствии с принятым законом России «О банках и банковской деятельности в России», Уставом Сберегательного банка Российской Федерации, решением Правления Поволжского банка Сбербанка России и Председателем банка. Основными задачами управления по работе с персоналом в Поволжском банке являются: проведение эффективной кадровой политики в Поволжском банке; планирование, подбор, рациональное использование и учет персонала; подготовка, развитие, повышение квалификации персонала; создание и работа с резервом кадров; комплексная оценка персонала; нормативно-методическое и информационное обеспечение кадровых служб учреждений Поволжского банка.

Работа Управления по работе с персоналом осуществляется в соответствии с Положением «Об управлении по работе с персоналом Поволжского банка Сбербанка России». В соответствии с необходимыми к выполнению функциями организационная структура управления включает в себя следующие подразделения:

- отдел учета и комплектования кадров;
- отдел подготовки, развития и повышения квалификации персонала.

Управление по работе с персоналом является функциональным или вспомогательным подразделением в Поволжском банке. Это связано с тем, что его сотрудники участвуют в создании банковского продукта не непосредственно, а косвенно. Как правило, работники Управления по работе с персоналом выступают в качестве экспертных советников руководителей профильных структурных подразделений Поволжско-

го банка при решении вопросов о приеме на работу и увольнении, назначении на новую должность, планировании карьеры, направлении на профессиональное обучение и т.п.

Обеспечение непрерывного профессионального развития и подготовки персонала Поволжского банка является одной из первоочередных задач Управления по работе с персоналом. Для координации деятельности по данному направлению создан отдел подготовки, развития и повышения квалификации персонала. Деятельность отдела подготовки, развития и повышения квалификации персонала регламентируется положением «Об Управлении по работе с персоналом Поволжского банка Сбербанка России» и положением «Об отделе подготовки, развития и повышения квалификации персонала Управления по работе с персоналом Поволжского банка Сбербанка России». Основными целями и задачами отдела подготовки, развития и повышения квалификации персонала Поволжского банка являются подготовка, развитие и повышение квалификации персонала; формирование резерва кадров для выдвижения на руководящие должности.

Под непрерывным профессиональным обучением в Поволжском банке понимается вся система мероприятий по осуществлению профессиональной учебы кадров банка и ОСБ, которая следует за их базовым образованием, полученным до прихода на работу в учреждения системы Сбербанка России. Основная цель непрерывного профессионального обучения — обеспечение постоянного соответствия квалификации и профессиональных навыков каждого сотрудника Поволжского банка и ОСБ квалификационным требованиям, предъявляемым к различным категориям банковских специалистов.

Непрерывное профессиональное обучение в Поволжском банке осуществляется в зависимости от его целей по следующим направлениям, которые и составляют единый процесс учебы кадров:

- постоянное повышение квалификации персонала во внутрибанковской системе обучения и сторонних учебных структурах;
- самостоятельная индивидуальная и массовая профессиональная учеба кадров на рабочих местах для качественного выполнения ими текущих и стратегических задач, стоящих перед учреждениями Сбербанка России;
- стажировка персонала в учреждениях Сбербанка России и зарубежных банках;
- целевое обучение работников, зачисленных в резерв на руководящие должности;

- переподготовка руководителей и специалистов Поволжского банка и ОСБ в базовых профильных высших учебных заведениях в целях получения новых специальностей.

Для многих организаций, независимо от сферы их деятельности, обучение на рабочем месте является доминирующей формой обучения работников. Поволжский банк не является исключением по данному направлению. Всего подготовку посредством профессиональной учебы по месту работы (без отрыва от работы) за исследуемый нами период прошли 77 680 чел., в том числе:

- работники аппарата Поволжского банка - 1508 чел.;
- работники отделений - 76172 чел.

Руководители структурных подразделений банка и отделений значительное внимание уделяют проведению профессиональной учебы по месту работы. Так в среднем каждый сотрудник отделения повысил квалификацию путем участия в профессиональных учебах без отрыва от производства ориентировочно 9 раз в год. Следует заметить, что это положительный показатель. Обучение на рабочем месте призвано передать работнику необходимые для работы знания и сформировать у него более точные представления о содержании его профессиональной роли, а также сократить затраты банка, связанные с профессиональным обучением персонала.

В Поволжском банке наряду с методами обучения на рабочем месте широко используют и методы обучения вне рабочего места. Всего по различным направлениям банковской деятельности в 2012 году в Поволжском банке, при использовании различных методов обучения вне рабочего места, повысили квалификацию 6942 чел., что составляет 77,6% от фактической численности сотрудников (в 2010 году – 47,5%, в 2011 году – 77,6%).

В 2011-2012 годах обучение, в основном, было организовано Учебным центром Поволжского банка, а также непосредственно отделениями. В основном, это семинары-совещания, тренинги, деловые игры с руководителями, специалистами и операционно-кассовыми работниками отделений (табл. 1).

Таблица 1

**Организация обучения персонала Поволжского банка
в 2011-2012 годы**

Место и форма обучения	2011		2012	
	Кол-во	%	Кол-во	%
	чел.		чел.	
В центральном аппарате Сбербанка России	107	1,6	120	1,7

В Учебном центре Поволжского банка	1759	27	2614	37,6
На семинарах-совещаниях при территориальном банке	1008	15,5	1325	19,1
На семинарах, организуемых при ОСБ	3120	47,8	2283	32,9
В ходе прохождения стажировок в учреждениях Сбербанка России	274	4,2	348	5
В сторонних организациях	184	2,8	248	3,6
На семинарах в ОСБ областных центров	62	1	-	-
На семинарах в других территориальных банках	4	0,1	4	0,05
Всего	6518	100	6942	100

При повышении квалификации персонала большое внимание уделяется обучению сотрудников, занимающихся обслуживанием клиентов.

В 2012 году в учебном центре проводилось обучение по двадцати трем учебно-тематическим курсам.

Обучение прошли 2041 работник Поволжского банка (в 2011 году – 1201 чел.) и организационно подчиненных ему отделений, что составляет 172,5% выполнения годового плана и 24,3%].

Большое внимание при направлении сотрудников на обучение в Учебный центр Поволжского банка уделяется сотрудникам, относящимся к бизнес подразделениям. В 2012 году доля сотрудников бизнес-подразделений банка в общем числе обученных в Учебном центре составила 91,7% (в 2011 году – 19,6% от общего числа обученных).

Каждый учебный курс основан на изложении материала лекционным методом, наряду с которым применяются другие методы активного обучения.

Все обучающие мероприятия в Учебном центре Поволжского банка проводятся в оборудованных для каждого конкретного курса аудиториях с использованием необходимых современных программных продуктов.

В 2012 году в сторонних организациях прошли обучение в рамках повышения квалификации 248 руководителей и специалистов Поволжского банка, из них наибольшее число в следующих подразделениях:

58 чел. – отделов информатики и автоматизации банковских работ;

49 чел. – подразделений инкассации;
34 чел. – подразделений безопасности и защиты информации;
33 чел. – бухгалтерского учета и отчетности.

Сведения о работниках, окончивших учебные заведения, приведены в таблице 1, из которой видно, что основной приоритет в обучении сотрудников Поволжского банка отдается высшим государственным учебным заведениям.

В целом, при направлении на обучение в сторонние организации предпочтение при выборе учебного заведения отдается тем организациям, которые проводят сертифицированную подготовку специалистов.

Так, из числа специалистов, прошедших обучение в 2012 году, более 150 сотрудников банка и отделений получили документ, подтверждающий прохождение обучения в сторонних организациях по соответствующему направлению банковской деятельности.

Взаимозависимость уровней познания, отношений менеджера к обучению и возникающих на этой основе типов управления, безусловно, оказывает влияние на развитие организации. В Поволжском банке это развитие должно иметь направление от реактивной к созидательной деятельности, позволяющей создавать свое будущее на основе новых концепций.

О.С. Козадаева

*Самарский государственный
экономический университет*

Эффективная модель обучения предпринимательству как основа реализации организационно-управленческих инноваций

Рассматриваются проблемы развития предпринимательства в молодежной среде, анализируются предпочтения школьников в области предпринимательства.

Ключевые слова: предпринимательство, обучение предпринимательству, предпринимательский университет, инфраструктура поддержки предпринимательства

An effective model of entrepreneurship education as a basis for the implementation of organisational and managerial innovations

The problems of the development of entrepreneurship among young people, analyses the preferences of students in the field of entrepreneurship.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurship education, entrepreneurial university infrastructure to support entrepreneurship

Становление и развитие в России предпринимательства являются закономерным и объективным процессом реализации экономических реформ и формирования в перспективе цивилизованной рыночной экономики. Переход к рыночной экономике, юридическое признание собственности вызвали к жизни и возродили в России активную предпринимательскую деятельность. Приоритетным направлением Комплексной программы по поддержке и развитию малого предпринимательства в России является работа по развитию малого предпринимательства в молодежной среде. Развитие бизнеса требует от его участников освоения новых профессий, новых подходов к людям, к их деятельности, а самое главное — новых знаний. В этих условиях особенно важно соответствие содержания образования потребности общества в формировании нового типа работников — предприимчивых, экономически грамотных, профессионально образованных, способных быстро адаптироваться в различных рыночных ситуациях.

Обучение предпринимательству в России обычно носит характер программ повышения квалификации в области менеджмента и экономики для людей, имеющих другую специальность, а также краткосрочных программ, семинаров и круглых столов. Необходимо отметить, что, как и вся инфраструктура поддержки малого бизнеса и предпринимательства в России, система образования в области предпринимательства является довольно слабой и полна недостатков. К основным из них относится непонимание содержания понятия и, соответственно, содержания процесса обучения предпринимательству. Предпринимательство является практической дисциплиной, однако нельзя впадать в крайности — система должна быть завершённой

с четырех сторон: обучение, обеспечение необходимыми знаниями, применение их на практике; поддержка деятельности; изучение проблематики; построение сетей, обсуждение. Большинство российских высших учебных заведений обладают лишь одним из четырех аспектов. Однако не все так печально. В настоящее время наблюдаются сдвиги в сторону интенсивного развития образования и поддерживающей инфраструктуры обучения предпринимательству, появляются учебные и исследовательские программы, проводятся конференции, что вселяет надежду на улучшение ситуации.

Привлекать внимание молодежи к предпринимательству необходимо еще со школы. Потому как показывают исследования, проведенные МИРБИС, в семьях 15% опрошенных школьников есть предприниматели и соответственно у 85% – нет. При этом желание стать предпринимателем у ребят, в семье которых есть предприниматели, намного выше, чем у остальных. Так, среди школьников, имеющих предпринимателей в своем семейном кругу, 41% хотели бы стать предпринимателем.

И только 9% детей, не имеющих в семье предпринимателей, отметили свое желание создать в будущем свой бизнес. Таким образом, наличие предпринимателей среди родственников школьника оказывает сильное влияние на готовность к развитию предпринимательства. Также ребят опрашивали по поводу наличия предпринимателей среди их друзей. 15% опрошенных имеют среди друзей 1-2 предпринимателей, у 5% школьников есть 3-5 друзей, имеющих свой бизнес, и только 2% опрошенной молодежи имеет более 5 друзей-предпринимателей.

Из всех опрошенных 12% уже сейчас готовы открыть свой бизнес.

При этом если на наличие предпринимателей в семье и окружении образовательное учреждение не может повлиять, то на формирование предпринимательской среды среди друзей школьника вуз может оказать существенное воздействие. Необходимо вовлечение молодежи в реализацию предпринимательских проектов. В современных условиях одной из задач вуза должно стать развитие предпринимательской сети школьников и абитуриентов, что, в свою очередь, повлияет на усиление предпринимательской активности молодежи.

Для развития предпринимательского потенциала страны необходимо эффективное обучение основам предпринимательской деятельности. Необходимо, чтобы уже со школы происходила адаптация и ориентация учащихся в рыночных условиях, формирование экономического мышления, развитие экономической культуры населения. Наиболее эффективными, на наш взгляд, будут дополнитель-

ные внеурочные кружки «Юный предприниматель», где школьники научатся бизнес-проектированию, анализу различных ситуаций и принятию оптимальных решений с помощью деловых игр; будут разбирать конкретные примеры бизнес-планов; общаться с предпринимателями-практиками.

Дальнейшее обучение молодежи предпринимательству должно осуществляться в высших учебных заведениях, имеющих завершенную, развитую инфраструктуру поддержки предпринимательства, в которых предпринимательство и его поддержка выделяются в отдельное направление деятельности вуза. Помимо учебной, научной работы и мероприятий, направленных на создание социальных предпринимательских сетей, эти вузы должны иметь структуры, поддерживающие инновационные предпринимательские начинания своих студентов финансами (иными ресурсами) либо инкорпорирующие в свою организационную структуру бизнес-инкубаторы, технопарки, фонды, конкурсные и грантовые возможности. Немаловажно, чтобы в них осуществлялся полный замкнутый цикл обучения и поддержки предпринимательства. При этом необходима дифференциация программ обучения для людей, планирующих в будущем стать предпринимателями или уже являющихся предпринимателями и для сотрудников учреждений инфраструктуры по поддержке и развитию предпринимательства.

Другими словами, вуз должен иметь статус предпринимательского университета. Опыт зарубежных стран с развитой инновационной экономикой показывает: чем лучше налажен обмен в системе «университет (поставщик знания) — предприниматель (его потребитель)», тем эффективнее действует инновационная и предпринимательская экосистема. Свои функции университет должен реализовывать двумя путями: во-первых, подготовка будущих предпринимателей, людей, готовых основать свой бизнес и нести ответственность за него; во-вторых, предпринимательская деятельность самого университета. Создание бизнес-инкубаторов, технопарков, дочерних фирм и т.п. Университет должен вовлекать студентов и выпускников в предпринимательство, оказывая им не только информационно-консультационную, но и ресурсную помощь.

Создавая предпринимательскую экосистему, необходимо четко задать политику, которая определяет порядок в выборе идей и финансировании лучших из них, привлечении молодых бизнес-тантов за счет вовлечения студентов, изучающих предпринимательство, и позволяет привлекать опытных экспертов для консультирования студенческих бизнес-команд. Инфраструктура вуза при этом должна

обеспечивать приток идей, поддерживая лаборатории и мастерские, в которых они создаются; защиту интеллектуальной собственности и среду для развития молодых компаний. Помимо этого в вузе на высоком уровне должно быть развито предпринимательское образование и предпринимательский дух, «заражающий» студентов и вовлекающий их во все мероприятия по развитию предпринимательства; сформирована предпринимательская культура.

Литература

1. Печерская Э.П. Анализ факторов предпринимательской активности российских студентов и моделей их обучения: Матер. междунар. науч.-практ. конф. «Перспективные инновации в науке, образовании, производстве и транспорте 2012». – Вып 2. Том 23. Одесса. 2012. С. 55-66.
2. Мелехов В.Ю. Предпринимательский университет: интеграция науки и бизнеса // URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2659/>

Е.С. Козинцева
МИУ, г. Сочи

Влияние социального интеллекта на социально-психологическую адаптацию студентов в группе: опыт эмпирического исследования

Оценивается влияние социального интеллекта на социально-психологическую адаптацию студентов в группе. Дан анализ основных подходов к пониманию сущности процесса адаптации личности, разработанных в контексте отечественных и зарубежных научных школ и направлений. Осмыслены особенности адаптации студента при переходе от среднего образования к высшему. Описана разработанная автором программа диагностики социального интеллекта студентов. Приведены результаты эмпирического исследования его влияния на социально-психологическую адаптацию студентов в группе.

Ключевые слова: адаптация, социальный интеллект, тип, межличностные отношения, условия,

психоанализ, необихевиоризм, когнитивная психология, гуманистическая психология, диагностика, субъект, школьник, студент, обучение, эффективность, вуз, влияние, группа, опыт, эмпирическое исследование,

Е.С. Kozinseva
MIU, Sochi

The influence of social intelligence on the social-psychological adaptation of the students in the group: experience of empirical research

The article is devoted to judgment of influence of social intelligence on social-psychological adaptation of students in group. The analysis of the main approaches to understanding of essence of process of adaptation of the personality, the developed in context domestic and foreign schools of sciences and the directions is given. Features of adaptation of the student are comprehended upon transition from secondary education to the highest. The program of diagnostics of social intelligence of students developed by the author is described. Results of empirical research of its influence on social-psychological adaptation of students in group are given.

Keywords: adaptation, social intelligence, style, interpersonal relationships, conditions, psychoanalysis, neobehaviourism, cognitive psychology, humanistic psychology, diagnostics, subject, schoolboy, student, education, efficiency, high school, impact, group, experience, empirical research.

На современном этапе развития общества высшее образование приобретает все большую значимость для развития человека как активного субъекта социальных преобразований. Главной целью высшего образования становится формирование личности профессионально и социально компетентной, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию. Отсюда пря-

мая забота исследователей и практиков – помочь студенту в труднейшем и ответственнейшем процессе становления не только в качестве будущего специалиста, но и как личности на новой ступени ее социального развития. Нам представляется важным изучение проблемы влияния социально-психологической адаптации на развитие психологических особенностей представителей юношеского возраста, так как именно в этот период происходит вхождение бывшего школьника в совершенно иную систему социальных отношений, которая требует от него раскрытия своих адаптационных возможностей. Успешность и эффективность его учебной деятельности в новой социальной ситуации во многом зависит от особенностей психологической адаптации к ней. Начало обучения в вузе хронологически совпадает с новой стадией психического развития человека, активным формированием его социальной зрелости, интенсивным нравственным и интеллектуальным развитием, личностным и профессиональным самоопределением, моделированием образовательного и жизненного пути, выработкой оценочного отношения к условиям собственной жизнедеятельности.

В этой связи социально-психологическая адаптация личности студента должна стать предметом пристального внимания исследователей и практических работников. Проблема социально-психологической адаптации личности характеризуется как одна из сложнейших проблем психологии, которая имеет маргинальный статус и исследуется в различных областях психологии: в социальной, педагогической, юридической, медицинской, в этнопсихологии, в психологии личности, в психологии труда, в психотерапии и др. Многообразие форм, механизмов и субъектов адаптации обуславливает неоднозначное определение данного понятия в зарубежной и отечественной психологии.

Проблемы адаптации исследовались в ряде зарубежных научных школ и направлений: в психоанализе, необихевиоризме, интеракционизме, в когнитивной и гуманистической психологии. В рамках психоаналитического направления социальная адаптация трактуется как результат, выражающийся в гомеостатическом равновесии личности с требованиями внешнего окружения, или среды. Содержание процесса адаптации описывается обобщенной формулой: «конфликт – тревога – защитные реакции» (З. Фрейд, А. Фрейд, Г. Гартманн, Э. Эриксон). Социальная адаптация в рамках необихевиористской ориентации понимается как процесс физических, социально-экономических или организационных изменений в специфически-групповом поведении, в социальных отношениях или в культуре, а также как состояние, которое является результатом этого процесса (Г. Айзенк

и др.). В рамках интеракционистской ориентации авторы определяют сущность адаптации как достижение равновесия между взаимодействующими субъектом и средой. При этом равновесие характеризуется как пассивное принятие человеком норм, установленных в обществе (Дж. Мид, Г. Блумер, М. Кун, Л. Филипс) и как процесс приспособления субъекта к новым социальным условиям ценою жертв со стороны первого (Р. Линтон, Т. Ньюком, Т. Сарбин). В рамках гуманистической психологии социальная адаптация понимается как процесс самоактуализации и самореализации личности, преодоления негативных влияний социальной среды, разрушающих уникальную структуру Я-концепции. В качестве цели адаптации рассматривается достижение позитивного духовного здоровья и соответствия ценностей личности ценностям социума (А. Маслоу, К. Роджерс). В рамках когнитивной психологии процесс адаптации описывается формулой: «конфликт – угроза – реакция приспособления» (Ф. Хайдер, Т. Ньюкома, Ч. Осгуд, П. Танненбаум, Л. Фестингер).

В отечественной психологии проблеме социально-психологической адаптации личности посвящены работы А.В. Петровского, В.А. Петровского, А.А. Налчаджяна, А.Н. Жмырикова, А.А. Реана, И.А. Милославовой, С.А. Ларионовой, С. Т. Посоховой, Д.А. Андреевой, О.И. Зотовой, С.Д. Артемова, Л.Л. Шпак, А.Л. Журавлева и др. Предпринимаются попытки целостного осмысления личностных характеристик, ответственных за успешную социально-психологическую адаптацию и совладание с жизненными трудностями (понятие о личностном адаптационном потенциале предложено А.Г. Маклаковым, понятие о личностном потенциале разрабатывается в рамках научной школы Д.А. Леонтьева). Однако в настоящее время в отечественной психологии нет такого четкого и однозначного определения социально-психологической адаптации, которое бы учитывало всю сложность и противоречивость этого процесса, в связи с чем эта проблема продолжает оставаться весьма актуальной и требующей своего научного и всестороннего рассмотрения. При изучении адаптации авторы используют феноменологический или процессуальный ракурсы.

Успешность социально-психологической адаптации студента в группе во многом определяется уровнем его общего интеллектуального развития. Среди факторов успешного функционирования человека в обществе большое значение имеет и социальный интеллект как его интегральная интеллектуальная способность, обеспечивающая адекватное общение и взаимодействие.

Для изучения социально-психологической адаптации студентов на различных этапах вузовского обучения была разработана автор-

ская программа исследования, в которой предусмотрено проведение диагностической, развивающей и коррекционной работы. Прежде всего, потребовалось выявить уровень социально-психологической адаптации студентов, то есть определить, насколько хорошо они приспособляются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, приспосабливаются к новому коллективу, налаживают взаимоотношения с его членами, вырабатывают собственный стиль поведения. В процессе исследования была осознана необходимость выявления типов отношения студентов к представителям учебной группы, что потребовало подбора необходимых диагностических методик. Одновременно была проведена диагностика уровня развития социального интеллекта студентов, т.е. способности понимать и прогнозировать поведение людей в различных ситуациях, распознавать их намерения, чувства и эмоциональные состояния по невербальной и вербальной экспрессии.

Для исследования социально-психологической адаптации студентов вуза нами были использованы следующие методики: опросник социально-психологической адаптированности К. Роджерса и Р. Даймонда, методика диагностики межличностных отношений Т. Лири, методика исследования социального интеллекта Дж. Гилфорда. Проведенное эмпирическое исследование влияния социального интеллекта на социально-психологическую адаптацию студентов в группе позволило выявить, что уровень социального интеллекта студентов влияет на их социально-психологическую адаптацию, в особенности на такие ее составляющие, как эмоциональная комфортность личности и ее адаптированность в группе. Было установлено: чем выше уровень социального интеллекта студента, тем выше уровень его социально-психологической адаптации в группе.

В процессе исследования удалось выявить, что выраженное стремление студента к лидерству в общении (к доминированию) положительно влияет на его социально-психологическую адаптацию в группе, способствует приятию себя, достижению эмоционального комфорта, осознанию чувства контроля над собственной жизнью. Напротив, отказ от ответственности и позиции лидерства отрицательно сказывается на социально-психологической адаптации студента в группе. Выявлено, что стремление студента к установлению дружеских отношений и сотрудничеству с сокурсниками способствует приятию им других людей, т.е. оказывает положительное влияние на процесс установления межличностных отношений, делая его более успешным. Проявление агрессивно-конкурентной позиции в общении, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной дея-

тельности, снижает степень приятия студентом других людей, усложняет процесс установления позитивных отношений в студенческой группе.

В.А. Козлова

*Самарский государственный
экономический университет*

Тенденции и перспективы студентов СГЭУ на рынке труда

Рассматриваются тенденции и перспективы студентов СГЭУ на рынке труда. Анализируется востребованность выпускников Самарского государственного экономического университета на рынке труда. Описана зависимость функционирования рынка труда от функционирования рынка образовательных услуг.

Ключевые слова: региональный рынок труда, система образования, профессиональное образование, политика молодежной занятости, профессионально-образовательный выбор, молодежная безработица.

V.A. Kozlova

Samara State University of Economics

Tendencies and possibilities of SSEU students in labor-market

Tendencies and possibilities of SSEU students in labor-market are observed in the article. The state of students of Samara State University of Economics being in demand in labor-market is analyzed. The labor-market functioning dependency of educational market services functioning is described.

Keywords: regional labor-market, educational system, vocational education, youth employment policy, professional and educational choice, youth unemployment.

Сегодня особо важной социальной проблемой является занятость молодежи. Рассмотрим основные тенденции регионального рынка труда.

Главная тенденция регионального кадрового рынка – отсутствие на нем серьезных структурных изменений на фоне экономического кризиса. Рассмотрим статистику:

- в 2010 году система образования Самарской области выпустила 27 тыс. чел.;

- в 2010 году по окончании профессионального образования всех уровней лишь 59% выпускников получили направление на работу;

- по прогнозам Росстата, более 40% выпускников российских вузов не смогут в течение первых трех месяцев после получения дипломов найти работу;

- больше всего рискуют не найти работу по полученной специальности новоявленные экономисты, менеджеры, маркетологи, т.е. те, кто получил образование по направлению «экономика и управление»;

- функционирование рынка труда во многом зависит от функционирования рынка образовательных услуг;

- наблюдается стремление получить профессии, максимально обеспечивающие материальный достаток;

- особый вклад в подготовку трудовых ресурсов вносят учреждения профессионального образования;

- на момент окончания вуза более 80% выпускников имеют гарантированное место работы;

- в разрезе специальностей наблюдается устойчивый высокий спрос на выпускников специальности «Бухгалтерский учет и аудит», «Национальная экономика»;

- большим спросом на рынке труда пользуются выпускники специальности «Прикладная информатика (в экономике)»;

- процент трудоустроенных выпускников университета составляет в среднем 80-85% ежегодно на момент окончания вуза;

- выпускники 2010 года направления «Социально-экономическое образование» работают по специальности;

- большинство закончивших «Магистратуру» устраиваются работать по специальности, в том числе пополняют профессорско-преподавательский состав университета;

- полученные углубленные знания в макро- и микроэкономике позволяют выпускникам нашего вуза быстро сориентироваться на рынке труда и успешно работать во всех сферах экономики;

- одиннадцать выпускников начали свой бизнес и стали учредителями компаний;

- специалисты университета пользуются постоянным спросом на рынке труда в регионе, за последние пять лет количество выпускников, оставшихся в Самарской области, увеличилось с 57,2% до 67,3% от общего количества выпускников вуза;

- в 2010 году наиболее востребованными в нашем регионе были специалисты направления «Экономика», специальностей «Менеджмент организации», «Мировая экономика», «Юриспруденция»;

- по данным Федеральной государственной службы занятости населения по Самарской области, на 01.01.2011 года на учете в качестве безработных граждан состоят 4 выпускника университета;

- в 2010 году чаще всего молодым специалистам без опыта работы предлагались вакансии менеджеров, торговых представителей с зарплатой от % до ставки от 400-500\$, специалистов по рекламе и PR-менеджменту с зарплатой 13000-15000 рублей, бухгалтеров с зарплатой 15000-18000 рублей;

- выпускник-маркетолог, без опыта работы, может рассчитывать на оплату труда от 10000 рублей;

- выпускникам без опыта работы - специалистам в области информационных технологий предлагается оплата труда в госучреждениях от 6000 рублей, в коммерческих структурах от 12000 рублей;

- часто встречающаяся вакансия финансовый аналитик, предлагается в основном совместными или крупными предприятиями и организациями, заработная плата по данной позиции предлагается от 13000 рублей.

В 2010 году система образования Самарской области выпустила 27 тыс. чел., в том числе 10 тыс. получивших начальное профессиональное образование, т.е. рабочих, 7,2 тыс. выпускников средних специальных учебных заведений и 9,2 тыс. выпускников вузов.

Для того чтобы выпускники не остались без работы и не усугубили ситуацию на рынке труда, ведется пристальный мониторинг этого рынка.

В 2010 году по окончании профессионального образования всех уровней лишь 59% выпускников получили направление на работу, еще около 20% продолжают обучение в магистратуре, аспирантуре и так далее, в армию уйдут 14% выпускников средних и начальных профессиональных учебных заведений. Примерно 8% выпускников, что называется, «повисают», т.е. нет уверенности в их гарантированном трудоустройстве.

По прогнозам Росстата, более 40% выпускников российских вузов не смогут в течение первых трех месяцев после получения дипломов найти работу. Не всегда система высшего образования, проводя набор абитуриентов, может прогнозировать, какие специалисты и в каком количестве будут нужны через пять лет. Больше всего рискуют не найти работу по полученной специальности новоявленные экономисты, менеджеры, маркетологи, т.е. те, кто получил образование по направлению «Экономика и управление», что объясняется перепроизводством специалистов по данному направлению в последние годы.

Примерно такая же ситуация складывается в области среднего специального образования. Там большинство тех, кто испытывает риск трудоустройства – это специалисты в области экономики и финансов, т.е. бухгалтеры, менеджеры, продавцы, страховые агенты.

Утверждение в нашей стране рыночных отношений существенно изменило традиционную модель вовлечения молодежи в трудовую жизнь. Все большую актуальность приобретают вопросы, связанные с политикой молодежной занятости и предполагающие активные опережающие действия по формированию современной структуры рабочей силы и укреплению взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг.

Актуальность данной проблемы была подтверждена Концепцией действий на рынке труда на 2008-2010 годы, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 1193-р. В ней прогнозировалось возникновение дефицита трудовых ресурсов и обострение конкуренции на рынке квалифицированной рабочей силы по следующим причинам:

1. Сокращение численности населения трудоспособного возраста приведет к росту кадровой потребности.
2. Модернизация производства, расширение применения новых наукоемких технологий и их развитие приведут к повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

Разработанный прогноз дополнительной потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе определил ее величину по территориям и отраслям экономики области. Прогнозируемая кадровая потребность учитывает направления инновационного развития, включенные в программу социально-экономического развития до 2011 года. Потребность учитывает число необходимых (дополнительно) специалистов для перспективного развития экономики территории.

Функционирование рынка труда во многом зависит от функционирования рынка образовательных услуг. В свою очередь их взаимос-

вязь изначально определяется образовательными потребностями населения. Большую роль в их формировании играет профессиональная ориентация молодежи. Социологические исследования по выявлению особенностей выбора профессии учащимися и выпускниками общеобразовательных школ области, проводимые по заказу службы занятости, показывают, что 40% имеют существенные затруднения с выбором будущего вида деятельности и профессионального обучения.

Профессионально-образовательный выбор молодежи зачастую определяется стихийными и ложными представлениями о престижности и востребованности отдельных профессий и специальностей на рынке труда. Результаты опроса показывают, что примерно 70–85% выпускников ориентированы на получение высшего образования. Наблюдается стремление получить профессии, максимально обеспечивающие материальный достаток. Такой выбор не всегда соответствует интересам личности, общества и работодателей.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости активизации работы по целенаправленному формированию профессиональной ориентации молодежи, адекватной структуре рынка. Именно в этом направлении видится наиболее оптимальное решение в профилактике молодежной безработицы.

Особый вклад в подготовку трудовых ресурсов вносят учреждения профессионального образования. Рассматривая вопрос о соответствии содержания профессионального образования требованиям рынка труда, следует иметь в виду два аспекта. С одной стороны, это востребованность выпускников учебных заведений по каждой конкретной специальности, по которой проводилась подготовка. С другой – качество подготовки молодых специалистов, соответствие учебной программы современным требованиям производства. Наряду с объективными трудностями при трудоустройстве (высокая конкуренция на рынке труда, дефицит рабочих мест по специальности, отсутствие опыта работы) свое влияние оказывают и субъективные причины, имеющие социальный и личностный характер.

Это подтвердили данные социологического исследования «Особенности социально-профессиональной адаптации выпускников ГОУ ВПО Самарский государственный экономический университет». Объектом исследования стали выпускники ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет».

Востребованность специалистов нашего университета на рынке труда стабильно высокая. На момент окончания вуза более 80% выпускников имеют гарантированное место работы. Показатель востре-

быванности выпуска специалистов в 2010 году составил 83,9% (в 2009 году – 84,8%).

В разрезе специальностей наблюдается устойчивый высокий спрос на выпускников специальности «Бухгалтерский учет и аудит» (в 2010 году – 92,0%), «Национальная экономика» (в 2010 году – 89,5%).

Большим спросом на рынке труда пользуются выпускники специальности «Прикладная информатика (в экономике)» (в 2010 году – 84,0%) и «Мировая экономика» (в 2006 году – 78,3%).

В последние годы на рынке труда наблюдается тенденция роста спроса на квалифицированных специалистов. Все больше крупных предприятий уделяют внимание совершенствованию системы управления предприятием, внедряя корпоративные информационные системы. Они предназначены для автоматизации процесса управления средних и крупных предприятий и включают следующие основные модули: бухгалтерский и материальный учет, управление финансами, планирование и бюджетирование, управление персоналом, управление материально-техническим снабжением, планирование и управление производственной деятельностью, логистика. Выпускники нашего вуза отвечают требованиям работодателей.

Процент трудоустроенных выпускников университета составляет в среднем 80-85% ежегодно на момент окончания вуза. В 2010 году по специальности было трудоустроено 86,0% от общего числа трудоустроенных.

За последние 2 года более 80% выпускников специальности «Коммерция» работают коммерсантами в коммерческих предприятиях и организациях.

Практически все студенты, окончившие вуз и получившие специальность «Бухгалтерский учет и аудит», находят работу по профилю (в 2009 году – 83,4% от общего числа выпускников, в 2010 году – 92,0%).

Выпускники 2010 года направления «Социально-экономическое образование» работают по специальности.

Большинство закончивших магистратуру устраиваются работать по специальности, в том числе пополняют профессорско-преподавательский состав университета.

Из числа выпускников, трудоустроенных не по специальности, большинство работают по смежным специальностям. Полученные углубленные знания в макро- и микроэкономике позволяют выпускникам нашего вуза быстро сориентироваться на рынке труда и успешно работать во всех сферах экономики.

Одиннадцать выпускников начали свой бизнес и стали учредителями компаний, работающих в области предоставления юриди-

ческих консультаций, информационных технологий и консалтинга (ООО «Финтрейд», ООО «Инфокар»), оптово-розничной торговли товарами народного потребления (ООО «БЭСТоптик»); ремонта и розничной продажи автозапчастей, производства пластиковой упаковки, оказания услуг по автоперевозкам (ООО «Автотрасс»).

Специалисты университета пользуются постоянным спросом на рынке труда в регионе, за последние пять лет количество выпускников, оставшихся в Самарской области увеличилось с 57,2% до 67,3% от общего количества выпускников вуза. Двадцать два выпускника университета 2010 года начали свой бизнес, стали учредителями компаний или влились в семейный бизнес. В 2010 году наиболее востребованы в нашем регионе были специалисты направления «Экономика», специальностей «Менеджмент организации», «Мировая экономика», «Юриспруденция». Выпускники специальности «Бухгалтерский учет и аудит» стабильно пользуются спросом на рынке труда в нашем регионе (востребованность в 2006 году - 87,9%). Молодые специалисты в области бухгалтерского учета быстро делают карьеру и занимают высокие посты в большинстве финансовых и коммерческих структур г. Самары и Самарской области.

По данным Федеральной государственной службы занятости населения по Самарской области, на 01.01.2011 года на учете в качестве безработных граждан состоят четыре выпускника университета. За последние пять лет в службу занятости обращалось 98 выпускников вуза, что составляет 3,3% от общей численности выпускников за этот период.

В 2010 году чаще всего молодым специалистам без опыта работы предлагались вакансии менеджеров, торговых представителей с зарплатой от % до ставки от 400-500\$, специалистов по рекламе и PR-менеджменту с зарплатой 13000-15000 рублей, бухгалтеров с зарплатой 15000-18000 рублей. В последнее время возросла потребность в специалистах в области маркетинга, логистики, финансового менеджмента. Выпускник-маркетолог без опыта работы может рассчитывать на оплату труда от 10000 рублей.

Стабильно пользуются спросом выпускники специальности «Прикладная информатика» и «Бухгалтерский учет». Выпускникам без опыта работы – специалистам в области информационных технологий предлагается оплата труда в госучреждениях от 6000 рублей, в коммерческих структурах – от 12000 рублей. Реже встречаются вакансии «экономист промышленных предприятий», «юрист». Часто встречающаяся вакансия финансового аналитика, предлагается в основном

совместными или крупными предприятиями и организациями, заработная плата по данной позиции предлагается от 13000 рублей.

Значительно снизилась потребность в специалистах банковской системы, кроме кредитной. В связи с развитием ипотечных и товарно-потребительских кредитов в различных банках г. Самары увеличилась потребность в кредитных инспекторах. Банковские структуры предлагают вакансии с заработной платой от 9000 рублей.

Н.В. Кочеткова

*Самарский государственный
экономический университет*

К вопросу о подготовке высококвалифицированных кадров для предприятий реального сектора экономики

Рассмотрены формы взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями реального сектора экономики по трудоустройству выпускников. Показаны примеры реализации данного подхода в Самарском государственном экономическом университете.

Ключевые слова: инновации, высококвалифицированные кадры, компетенции, вуз, предприятие, работодатель, бизнес-образование.

N.V. Kochetkova

Samara State University of Economics

Revisited skilled workforce training for real sector of economy enterprises

Educational institutions and real sector of economy enterprises cooperation forms on the basis of graduate employment are observed in the article. The examples of certain approach implementation in Samara State University of Economics are demonstrated in the article.

Keywords: innovations, skilled workforce, competences, higher education institution, enterprise, employers, business education

На современном этапе одной из ключевых задач является создание эффективных связей вузов с промышленностью и работодателями, подготовка высококвалифицированных кадров для предприятий реального сектора экономики.

В условиях нестабильной внешней среды стратегически обоснованные и обдуманые шаги способны принести результат. И ключевая роль, определяющая источник и интенсивность инновационного развития, отведена персоналу организации. Необходимо постоянно повышать профессиональные компетенции сотрудников, а также формировать их новое мышление.

Рассматривая организацию в контексте диффузии инноваций, аналитики выделили особую группу сотрудников – «критическая масса», креативность и профессионализм которых способны удерживать инновационную активность всей организации в целом, определяя ее направленность. Можно сделать вывод, что «критическая масса» в основном состоит из сотрудников, которые относятся к таким типам работников, как творческие пассионарии, работники, активно вырабатывающие новые идеи и обладающие высоким творческим потенциалом. Недостаток внимания, уделяемого этой области, может негативно сказаться на уровне инновационного потока.

Любая инновационная деятельность – это, в первую очередь, сотрудники со своими уникальными идеями, поддержка которых требует значительных усилий. Но для поддержания конкурентоспособности организации необходима постоянная критическая масса людей, способных генерировать идеи и технологии.

Подготовке высококвалифицированных кадров для предприятий реального сектора экономики придается большое значение. При этом одну из наиболее значимых ролей играет непрерывная подготовка, предусматривающая взаимодействие сферы образовательных услуг (учреждения среднего, средне-специального, высшего образования) и организаций производственной сферы. Вузам предлагается активно вовлекать работодателей в преподавание, увеличивать объемы студенческих практик, осуществлять мониторинг рынка труда на предмет востребованности тех или иных профессий. В условиях взаимодействия вуза и предприятия по реализации образовательных программ раскрывается профессиональный образовательный потенциал предприятия благодаря использованию современных об-

разовательных технологий: дистанционное и открытое образование, доступные сетевые электронные курсы и библиотеки, отчеты о научно-исследовательской деятельности.

Основными формами взаимодействия вуза с предприятиями реального сектора экономики являются следующие:

1. Внутривузовская система содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников. Основными направлениями данной системы являются:

- проведение постоянного мониторинга рынка труда;
- установление партнерских отношений с работодателями, представителями реального бизнеса;
- заключение договоров по трудоустройству выпускников;
- совершенствование и корректировка учебных планов и рабочих программ в соответствии реальными потребностями рынка труда;
- направление студентов на практики на предприятия-партнеры.

В рамках данной схемы возможны: реализация такой формы сотрудничества, как выставка-ярмарка выпускников и дипломных проектов; проведение круглых столов с работодателями, на которых будущие специалисты могут узнать интересующую их информацию о работодателе и условиях труда на предприятиях, приглашающих выпускников на работу.

Организации-работодатели созрели для того, чтобы «выращивать» для себя специалистов. Чтобы привлечь студентов и выпускников вузов, компании проводят многочисленные презентации, устраивают case-study, участвуют в различных ярмарках вакансий.

В целом, наиболее активно вузы занимаются прямыми административными направлениями сотрудничества – стажировки и практики, различные формы взаимодействия с работодателями (выставки, конференции и т.п.). В 2010 году увеличился общий объем усилий, направленных на непосредственное трудоустройство выпускников (так как это стало явной проблемой), а также на важную, но сопровождающую работу – создание баз данных, исследования рынка и т.п.

Самарский государственный экономический университет всегда открыт к сотрудничеству и взаимодействию с работодателями. В базе Центра содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников находится более 2000 предприятий и организаций. Администрацией университета заключено более 100 соглашений стратегического партнерства с работодателями: установлены партнерские отношения с крупными производственными, коммерческими организациями и

банками г. Самары, с международными компаниями и их представительствами, с государственными и федеральными службами, администрациями районов, инвестиционными, страховыми компаниями и др. За последние три года сотрудниками данных организаций стало более 600 выпускников.

Востребованность специалистов Самарского государственного экономического университета на рынке труда стабильно высокая. На момент окончания вуза более 80% выпускников имеют гарантированное место работы. По специальности находят рабочее место 80-85%, от общего числа трудоустроенных. Количество специалистов, оставшихся в Самарской области, составляет 75-85% от общего количества выпускников. Более 60 выпускников, из числа не трудоустроенных, планируют продолжить обучение по магистерским программам, 25-30 молодых людей подлежат призыву в армию и 20-25 выпускниц находится в отпуске по уходу за ребенком. Ежегодно 25-30 выпускников начинают свое дело, становятся учредителями компаний или вливаются в семейный бизнес. Кроме того, 45-50 выпускников университета поступают в аспирантуру, впоследствии становясь преподавателями вуза, и 3-5 молодых специалистов пополняют штат сотрудников СГЭУ.

Ежегодно в вузе реализуются краткосрочные договоры о сотрудничестве с консалтинговыми организациями по проведению различных презентаций («Марс», «PricewaterhouseCoopers» и др.) и по распространению информации об организациях («Бритиш Американ Табакко»), предлагающих трудоустройство среди вузов г. Самары.

2. Взаимодействие вуза с предприятиями, которое может быть реализовано в учебных стажировках студентов, проведении корпоративных семинаров и тренингов с участием студентов, целевой переподготовке специалистов для предприятий.

Ежегодно администрация СГЭУ совместно с компаниями разрабатывают программы стажировок для студентов старших курсов. По итогам таких проектов выпускники имеют возможность гарантированного трудоустройства. Ежегодно более 20 компаний губернии предлагают студентам университета принять участие в стажировках. Совместно с банками области университет организует для студентов вуза стипендиальные конкурсы.

Центром международных связей вуза успешно реализуются программы международного культурного обмена WORK&TRAVEL USA, CAMP AMERIKA, «Волонтерство», «Стажировка в Италии». Ежегодно в таких программах принимают участие более 100 студентов. В 2007 году заключено соглашение о партнерстве с транснациональной ком-

панией Johnson Control (JC). Данное соглашение предполагает реализацию программ международных стажировок для студентов старших курсов и трудоустройства выпускников.

3. В рамках третьей схемы взаимодействия вуза с предприятиями реализуется система привлечения ведущих бизнес-тренеров и специалистов-практиков для проведения занятий со студентами.

4. Научное и консультационное взаимодействие, предполагающее совместные исследовательские проекты: выполнение вузами исследований по хозяйственным договорам с производством; ассигнования промышленных средств на создание в вузах специализированных (базовых) кафедр.

В 2013–2014 годах в Самарском государственном экономическом университете открываются базовые кафедры на заводах ОАО «АВТО-ВАЗ» и «ЦСКБ-Прогресс».

5. Реализация механизмов законодательного регулирования договорных отношений в области целевой подготовки кадров на основе трехсторонних договоров между образовательным учреждением, работодателем и обучающимся.

В соответствии с данным договором, учебное заведение должно будет обеспечить определенный уровень подготовки и необходимые условия обучения; работодатель возьмет на себя финансовые обязательства по подготовке студента, предоставит возможность прохождения профессиональной стажировки и обеспечит определенные условия работы на время действия договора. Со своей стороны, учащийся обязан будет получить определенную квалификацию, а также по окончании обучения отработать в компании работодателя в течение определенного срока.

СГЭУ заключил целевые договора на обучение студентов с Правительством Самарской области, Министерством юстиции, прокуратурой, ФСФР России в ЮВР и др.

6. Разработка программ с новой специализацией или структурой, отвечающих запросам рынка, в том числе создание программ по проблемному обучению, включающему обмен опытом в процессе межкорпоративного обучения, заключение долгосрочных договоров по обучению на программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

На современном этапе одним из стратегических направлений развития СГЭУ является расширение взаимодействия вуза с областными институтами предпринимательства, органами самоуправления по переподготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов регионального бизнеса.

Формирование и корректировка программ происходит при взаимодействии с преподавателями-практиками, авторитетными экспертами в заявленной области, профессиональными сообществами. СГЭУ постоянно сотрудничает с такими профессиональными сообществами как Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторы, Гильдия специалистов по связям с общественностью ТПП СО, Ассоциацией консультантов по подбору персонала, Самарским клубом маркетологов и др. Все это помогает определить необходимые компетенции для профессионалов в различных областях.

Совместно с профессиональными сообществами проводятся мероприятия, создаются проекты с ТПП, круглые столы, например, «Управление персоналом и достижения компании», проект «Наблюдательный совет», суть которого в том, чтобы собственники и руководители предприятий могли высказывать свои суждения по подготовке профессионалов и получать информацию по существующим и инновационным образовательным программам в форме презентаций. Все это позволяет разработать наиболее оптимальные форматы реализации обучающих программ, направленных на развитие ключевых компетенций сотрудников компаний.

После получения высшего образования выпускники могут продолжить свое обучение в Самарском государственном экономическом университете. В вузе предлагается большое многообразие дополнительных образовательных услуг: магистратура, аспирантура, второе высшее образование, курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки.

Н.И. Мушенок, И.М. Сагадатов
Самарский государственный
экономический университет

Осуществление психолого-педагогического образования в экономическом вузе. Общее и особенное.

Рассматриваются особенности психолого-педагогического образования в экономическом вузе. Анализируются методики преподавания педагогики и влияние педагогического обучения на профессиональную деятельность студентов.

Ключевые слова: педагогика, педагогическое самообразование, процесс обучения, управление процессом обучения, методика преподавания педагогики.

N.I. Myshenok, I.M. Sagadatov
Samara State University of Economics

Psychological and pedagogical education implementation in economical university. General and essential.

Special characteristics of psychological and pedagogical education in economical university are observed. Pedagogical educational methods and the influence of pedagogical education on student professional occupation are analyzed.

Keywords: pedagogy, pedagogical autoeducation, educational process, educational process monitoring, pedagogical educational methods.

Педагогика изучает процесс обучения. Ее интересуют как социальные, так и дидактические и общепедагогические характеристики этого процесса обучения.

Установлены и вошли в учебную литературу следующие основные характеристики процесса обучения:

- динамичность, постоянное развитие, изменение, совершенствование в соответствии с требованиями общества и усложняющимися задачами, а также уровнем готовности к обучению;
- двусторонний характер процесса обучения, достижение гармонии в деятельности обучающего и обучаемого;
- деятельностный характер обучения как со стороны обучающего, так и обучаемого;
- целостность и возможность подразделения процесса обучения на ступени, аспекты;
- возможность описания действий обучающего и обучаемого, проверки хода процесса обучения на отдельных ступенях, а также по отдельным направлениям;
- управляемость процесса обучения.

Опираясь на достигнутое, методика преподавания педагогики концентрирует свое внимание на изучении и систематизации особенностей процесса обучения с учетом характера педагогики как предмета и задач ее изучения.

В чем же состоят особенности процесса обучения педагогике, взятые в целом?

Приступая к изучению педагогики, преподаватель исходит из тех задач, которые ставит общество перед преподавателем в данное время и в ближайшем будущем. Программа дальнейшего развития процесса обучения включает глубокие преобразования во всех сферах жизни людей – материальном производстве, общественных отношениях, духовной культуре. Все шире разворачиваются научно-технические процессы. Осуществляется переход к интенсивному развитию экономики. Реализуются крупномасштабные комплексные социально-экономические программы. Решаются важные проблемы развития социальной демократии, укрепления здорового образа жизни, формирования нового человека. Эти изменения, происходящие в нашей жизни, определяют направление и характер процесса обучения на всех его ступенях. Они приводят к изменению деятельности студентов и преподавателей и предъявляют новые требования к тем, кто через 5 лет будет коммерсантом, менеджером, экономистом, бухгалтером и т.д.

Эти высокие задачи нашего современного общества направляют деятельность преподавателей учебных заведений, которые соотносят их с уровнем своей настоящей деятельности, стремятся найти в теории, своем опыте и опыте коллег такие образцы, которые продвигали бы вперед дело формирования специалистов нового уровня. Преподаватели стремятся воодушевить этими задачами студентов, предла-

гают им такие формы и виды деятельности, которые соответствовали бы новым требованиям.

Каждый год к преподавателю приходят новые студенты. Они обладают различной подготовкой, по разному относятся к учению и изучению педагогики. Обучение педагогике как по содержанию, так и по формам и методам строится на основе общего образования, оно осуществляется в тесной связи с изучением родственных дисциплин (возрастной физиологии, психологии и др.). Поэтому его надо строить с учетом уровня общеобразовательной и предшествующей специальной подготовки, а чтобы знать этот уровень, его надо постоянно изучать.

Вместе с тем обучение педагогике – это следующий шаг в овладении студентами знаниями и умениями, составляющими основу профессиональной деятельности. Это станет возможным при условии, если преподаватели выдвинут новые задачи обучения, вызовут у своих воспитанников стремление решать их, познакомят будущих выпускников новым формами деятельности в изучении педагогики.

Педагогика все глубже проникает в природу процесса обучения как разновидности деятельности вообще и экономической в частности. Во многих работах дается подробный анализ длительного и трудного процесса восхождения от незнания к знанию, от неполного знания к более полному и глубокому; раскрывается искусство руководства этим процессом со стороны педагога. Многие педагоги прошлого и современности искали и продолжают искать пути достижения гармонии в характере совместной деятельности, мере собственного руководства развития самостоятельности и активности обучаемых. Это относится и к преподаванию педагогики. В начале изучения курса преподаватель включает весь арсенал своих действий: планирует, организует, корректирует и контролирует работу студентов. Но постепенно он все шире привлекает своих воспитанников к планированию, организации их деятельности, самоконтролю. Конечной целью преподавателя является пробуждение у студентов стремления к педагогическому самообразованию.

Сейчас уже, пожалуй, нет специализированных кафедр вузов, которые начинали бы процесс обучения педагогике без обеспечения студентов методическими рекомендациями. В них точно обозначена деятельность преподавателей и обучаемых, сформулированы задания, даны методики их выполнения. Это создает условия для овладения не только знаниями, но и способами их добывания, служит средством контроля, а значит, и управления процессом учения.

Литература

1. Брайан С. Общество и образование. М., 1989.
2. Журавлев В.И. Педагогика в системе наук о человеке. М., 1990.
3. Скаткин М.Н. Методология и методика педагогического исследования. М., 1986.
4. Сластенин В.А. Теория и практика высшего педагогического образования. М., 1991.
5. Филиппов Ф.Р. Школа и социальное развитие общества. М., 1990.

Л.М. Павловская

*Самарский государственный
экономический университет*

Подготовка специалистов банковского дела в Самарской области во второй половине XX века

Рассматривается процесс формирования и обучения кадрового состава банков Самарской области во второй половине XX века. Описан комплекс современных проблем подготовки и переподготовки банковских кадров и пути модернизации финансово-экономических образовательных программ и кадровой политики банков.

Ключевые слова: кадровый потенциал сберкасс, кадровый состав банков, советские кредитные учреждения, двухуровневая банковская система, банковская деятельность, финансово-экономические образовательные программы.

L.M. Pavlovskaya

Samara State University of Economics

Samara region banking specialists training in the second part of the XX century

The formational and educational processes of Samara region bank cadre staff in the second part of the XX century are observed in the article. Complex of mod-

ern baking cadres training and re-training problems and the financial and economics educational programmes modernization ways and bank cadre policy are described.

Keywords: bank branch workforce capacity, bank cadre staff, soviet credit establishments, dual banking system, banking line, financial and economics educational programmes.

В течение последних как минимум 10 лет банковские профессии являлись одними из наиболее популярных и востребованных на рынке труда России и Самарской области в частности. Однако на сегодняшний день складывается противоречивая ситуация: перенасыщение рынка труда в банковской сфере выпускниками экономических специальностей сочетается с дефицитом по некоторым банковским специальностям. По нашему мнению, ответ на данное противоречие следует искать в области образования и подготовки банковских специалистов. Для этого следует обратиться к недавнему прошлому банковских учреждений Самарской области и проследить процесс формирования и обучения кадрового состава банков.

В этом отношении показательна история развития и становления кадрового потенциала сберкасс в Самарской области. В середине века значительной проблемой сберкасс, которыми был представлен банковский сектор в Самарской области, являлся низкий уровень грамотности служащих – далеко не все сотрудники имели среднее образование, не говоря уже о высшем. Преодолеть это пытались с помощью курсов повышения квалификации, семинаров, производственной практики. Кроме того, каждого вновь принятого на работу закрепляли за опытным наставником, который передавал молодому коллеге свои опыт и знания.

Со временем в Самаре начали открываться специализированные учреждения среднего профессионального образования, которые на очной и заочной основе готовили специалистов для работы в банковских и финансовых структурах. В частности, многие сотрудники сберкасс заочно учились в Самарском (Куйбышевском) учетно-кредитном финансовом техникуме, открытом еще в 1930 году по решению Совета народных комиссаров. В 1953 году на основании приказа Министерства финансов СССР был открыт Куйбышевский учебно-консультационный пункт Всесоюзного заочного финансово-кредитного техникума (в настоящее время Самарский финансово-экономический колледж -

филиал Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации»), в котором также готовились специалисты по таким направлениям как «Банковское дело» и «Финансы».

С переходом на рыночную экономику требования к персоналу, работающему в банках, изменились: большое значение для служащих приобрело понимание роли банковских учреждений в функционировании капиталистической экономики. Кроме того, период разгосударствления банковской системы в 90-е годы совпал по времени с повсеместным внедрением компьютерных технологий, владение которыми также явилось новым требованием к банковскому персоналу. Значение образования и профессиональной подготовки банковских служащих тем более возрастало в свете того, что в условиях появления большого количества новых коммерческих банков квалификация и профессиональный уровень личного состава выступали главным конкурентным преимуществом кредитных учреждений, оперирующих в одной и той же экономической и правовой среде деятельности.

Следует заметить, что не для всех банков эта проблема встала в полный рост. Те из них, которые были сформированы на базе бывших учреждений Госбанка СССР и Стройбанка СССР, оказались преемниками квалифицированного персонала советских кредитных учреждений [3]. Это, тем не менее, не оградило их от трудностей: процесс автоматизации оказался нелегким для банковских служащих: от дедовских счетов и картотек через вычислительные автоматы «Аскоты», производившие операционно-кассовые и бухгалтерские расчеты, а позднее отечественные СВМ «Искры-23» к современным компьютерам, первые 200 единиц которых появились в Самарских отделениях сберкасс в 1991 году [1].

Изменение экономических условий стало вызовом не только для самих банков и их служащих, но и для образовательных учреждений. Прежние методики подготовки банковских специалистов фактически утратили актуальность, необходимо было пересматривать образовательные программы, открывать новые специальности, наиболее отвечающие запросам реформируемой экономики.

В 90-е годы в связи с развитием рыночной экономики и ростом спроса на экономистов экономические специальности и факультеты начинают открываться практически во всех государственных и многих негосударственных вузах Самарской области. Однако при всем многообразии экономических специальностей подготовка специалистов для работы непосредственно в банках и банковских структурах велась только по одному направлению в высших учебных заведениях, а именно «Финансы и Кредит». Программа обучения позволяла

овладеть обширными знаниями для работы в банковской сфере. Тем не менее, отсутствовала узкоспециализированная подготовка, к примеру, специалистов по кредитованию, специалистов по расчетам, валютному контролю или ценным бумагам и т.п. [4]. Наличие серьезной теоретической базы у выпускников не всегда могло компенсировать недостаток практических навыков. Таким образом, большую часть знаний, необходимых для выполнения реальной работы, молодые специалисты получали непосредственно на своем рабочем месте. По расхожему выражению подготовка велась «у станка». Такая ситуация была особенно характерна для начала 90-х годов, когда специалисты банковского профиля были особенно востребованы в связи с формированием двухуровневой банковской системы в стране.

В 1993 году Центральный банк Российской Федерации издал Указ «О преобразовании техникумов Центрального банка Российской Федерации», который гласил о необходимости подготовки банковских кадров в России к работе в условиях перехода к рынку и об изменениях в профессиональных требованиях к банковским специалистам. Согласно данному Указу, Самарский учетно-кредитный техникум был преобразован в Самарскую многофункциональную банковскую школу Центрального банка Российской Федерации [9].

В соответствии с установленными Центральным банком уровнями подготовки в Самарской банковской школе велось обучение по специальности «Банковское дело» с последующей выдачей диплома государственного образца «Специалист банковского дела». Большинство преподавателей школы имели опыт практической работы в банках, ежегодно повышали квалификацию, участвуя в работе семинаров и конференций, проводимых в Москве Центробанком. Сама школа являлась структурным подразделением Центробанка, который был заинтересован в квалифицированных специалистах. Помимо подготовки студентов, в Школе проводились краткосрочные курсы повышения квалификации для действующих банковских специалистов. Эти курсы пользовались большой популярностью, на них занималось до 500 работников Центрального банка и филиалов Сбербанка не только Самары, но и других городов России. Лучшим студентам руководство школы помогало с трудоустройством. Многие банки, доверяя школе, присылали списки с вакансиями. Выпускники школы имели право работать руководителями среднего звена в государственных и коммерческих банках и для них это была прекрасная возможность приобрести опыт работы по специальности, опираясь на который, можно строить свою дальнейшую карьеру.

Такой опыт взаимовыгодного сотрудничества образовательного учреждения с банками оказался поучителен. В 1991 году в Тольятти в

качестве структурного подразделения КБ АвтоВазБанк и при его субсидировании был основан Тольяттинский банк (ныне Тольяттинская Академия Управления). Идея создания платного учебного заведения пансионатного типа принадлежала самому АвтоВазБанку, что было вызвано потребностью в младших специалистах, операционных работниках. В связи с этим колледж первое время готовил специалистов исключительно для работы в этом банке. Этому способствовала предложенная система оплаты обучения: банк предоставлял ссуду под 3% годовых, при условии поступления выпускника на работу в АвтоВазБанк автоматически списывалась половина кредита, вторая половина – после нескольких лет безупречной работы в банке.

В 1993 году на базе Колледжа совместно с Международным институтом бизнеса и банковского дела в Лос-Ажелесе и при спонсорстве АвтоВазБанка в Тольятти была создана Международная академия бизнеса и банковского дела. Международный центр состоял из нескольких структур, начиная с детского сада, затем общеобразовательной школы с соответствующим уклоном, непосредственно самого Банк-колледжа, университета, готовящего бакалавров, магистров и профессуру, а также нескольких научно-исследовательских лабораторий [5].

АвтоВазБанк своим вниманием не обделил и другие учебные заведения области. В частности, в 1990 году выпускникам и студентам-третьекурсникам факультета «Финансы и Кредит» Куйбышевского планового института (сегодня Самарский государственный экономический университет) были вручены по три денежные премии за лучшие дипломные и курсовые работы по банковской тематике. Такой шаг со стороны кредитного учреждения, нуждающегося в квалифицированных кадрах, был рассчитан на привлечение внимания одаренной молодежи к профессии банковского работника.

К слову, на требования к образованию банковского работника имеются две точки зрения. Согласно одной из них диплом с экономическим или финансовым образованием не так уж и нужен – достаточно диплома о высшем образовании, свидетельствующего о самой способности обучаться и определенном уровне развитости. Другая точка зрения связана с необходимым требованием к наличию банковского образования, особенно для высших менеджеров банков. Профессионализм нужен везде, в банковской деятельности особенно, ведь любой просчет или нарушение закона чреват серьезными последствиями не только для самого банка, но и для его клиентов. В странах с развитой банковской системой одним из важнейших условий выдачи лицензии кредитному учреждению являлось и является наличие

соответствующей подготовки у лиц, возглавляющих банк, – сложно встретить среди банкиров вчерашних химиков или стоматологов [6].

В России первой половины 90-х годов ситуация была иной: преобладающее большинство банкиров не имели специализированного экономического образования и становились дипломированными финансистами зачастую уже после того, как поднимались по карьерной лестнице на руководящие посты в банковских структурах. В 2001 году журналом «Дело» был проведен опрос среди топ-менеджеров крупнейших банков Самарской области. Им предлагалось ответить на вопрос, кто, по их мнению, оказал наибольшее влияние на развитие регионального банковского бизнеса и может считаться знаковой фигурой банковского мира губернии. По результатам опроса был сформирован список из 44 человек [8]. В ходе исследования было выяснено, что приблизительно треть участников рейтинга обучались в экономических вузах (в том числе в Самарском государственном экономическом университете, Московской финансовой академии при Правительстве РФ). Остальные оканчивали технические и гуманитарные вузы Самарской и других областей (Самарский государственный аэрокосмический университет, Самарский государственный технический университет, Томский политехнический университет, Уральский государственный технический университет, Тольяттинский политехнический институт и др.). Эти результаты лишней раз доказали, что выбор вуза далеко не всегда играл определяющую роль в построении карьеры в банковской сфере Самарской области в 90-е годы.

На сегодняшний день для банкиров профильное образование является насущной необходимостью. Согласно проведенному информационно-аналитической службой «Банки.ру» в 2011 году анализу отчетов по ценным бумагам топ-50 банков, в которых содержится информация о доле сотрудников с высшим образованием, у большинства из них (почти 30) доля работников с высшим образованием колеблется от 60% до 80%. Согласно опросу, проведенному среди руководителей отделов по работе с персоналом, без специальной сегодня попасть на работу в банк без специальной подготовки можно только на рядовые должности (такие как водитель-инкассатор, инкассатор, старший водитель-инкассатор и т.д.), на некоторые позиции в составе управления кассовых операций, колл-центре. Для того чтобы претендовать на вакансии от уровня главного специалиста, необходимо наличие не просто высшего, а специального высшего образования [2].

В настоящее время расширение масштабов банковской деятельности, усложнение предлагаемых продуктов и услуг, само развитие банковской системы порождают необходимость в дальнейшем со-

вершенствовании образовательных программ банковского профиля. Перед образовательными учреждениями стоит задача перехода на международные стандарты деятельности, уровневую подготовку специалистов, освоение новых образовательных технологий, дальнейшее повышение качества преподавания.

В 2010 году в Москве под эгидой Ассоциации Российских Банков была проведена Всероссийская конференция «Подготовка банковских кадров и модернизация образования». В период ее проведения был осуществлен Интернет-опрос преподавателей вузов, студентов и сотрудников банков, результаты которого показали, что сотрудники вузов (48% опрошенных), студенты (62%) и сотрудники банков (77%) считают слабым звеном в подготовке специалистов недостаточный для работы в современном банке объем знаний, который дается студентам [7].

В результате обсуждения комплекса современных проблем подготовки и переподготовки банковских кадров был выработан ряд рекомендаций по модернизации финансово-экономических образовательных программ, а также кадровой политики банков. Основные положения можно свести к следующему:

1. Практическое решение проблемы модернизации финансово-экономического образования лежит в плоскости усиления взаимодействия высших и средних специальных учебных заведений финансово-экономического профиля с работодателями и их объединениями.

2. Модернизацию финансово-экономического образования необходимо рассматривать как комплексный процесс, включающий в себя решение проблем повышения качества образования и его эффективной организации, материального и информационного обеспечения учебного процесса, существенного повышения уровня учебно-методической работы, направленной на мотивацию студентов к получению профессиональных и общекультурных компетенций.

3. Особое внимание следует обратить на необходимость повышения качества и результативности производственной практики студентов, а также на расширение практики стажировки преподавателей вузов в банках с целью повышения их профессиональной квалификации [7].

Рекомендации, которые были сделаны по итогам конференции, далеко не ограничиваются выше перечисленными пунктами. Это позволяет сделать вывод о том, что эпоха подготовки банковских специалистов «у станка» еще не завершена. Быстрые темпы развития банковского сектора, появление новых банковских продуктов и услуг, применение сложных финансовых инструментов и технологический

прогресс обуславливают необходимость постоянного совершенствования образовательных программ, ориентацию их на современные потребности рынка банковских кадров.

Качество образования играет большую роль не только с точки зрения получения будущими специалистами необходимых знаний и навыков, но в гораздо большей степени с точки зрения социализации. За годы обучения происходит становление личности человека, завязываются дружеские контакты, которые впоследствии перерастают в профессиональные и способствуют совместной плодотворной работе. В истории становления банковского сектора Самарской области есть немало примеров, подтверждающих это.

Литература

1. Алексушин Г.В. Цена и сберегая кадры // Самарские известия. 2001. 23 окт. С. 4-5.
2. Алешкина Т. Без образования вход разрешен // 2011. Инф.портал Banki.ru
3. Быкова Н.И. Роль банковской системы региона в повышении инвестиционной активности. СПб. 1999. С. 151.
4. Дерендяев А.В. Профессиональная подготовка банковских специалистов // Кадровое агентство ВЭП. 2002.
5. Круглов М. Академики – вечные студенты, или о пользе дивана // Волжский комсомолец. 1996. №25. С. 3-4.
6. Лобанова Т.Н. Банки: организация и персонал. Учеб.-практ. пос. М., 2000. С. 90-91. С. 95-96.
7. Резолюция Всероссийской конференции «Подготовка банковских кадров и модернизация образования», Москва, 6 декабря 2010 г.
8. Торгашева Ю. Банкир в Самаре больше чем банкир // Дело. 2001. №44. С. 36-37.

Интернет-источники

9. Официальный сайт Банка России <http://www.cbr.ru/>

Э.П. Печерская, М.М. Ализаренко
Самарский государственный
экономический университет

Подготовка кадров в рамках реализации национальной программы противодействия легализации отмывания доходов и финансирования терроризма. Выбор порядка и формы обучения персонала

Рассматривается система подготовки кадров в рамках реализации национальной программы противодействия легализации отмывания доходов и финансирования терроризма. Описаны типы обучения и формы подготовки специалистов, оценивается эффективность способов обучения.

Ключевые слова: отмывание доходов, финансирование терроризма, национальный проект, внешнее и внутреннее обучение, инновационный подход, интерактивный подход.

E.P Pesherskaya, M.M. Alizarenko
Samara State University of Economics

The cadres preparation in the frame of national countermeasure of income laundering validation programme implementation and terrorism financing. The choice of staff education order and form.

The cadres preparation system in the frame of national countermeasure of income laundering validation programme implementation and terrorism financing is observed. The education training types and forms are described. The efficiency of training mode is estimated.

Keywords: laundering of income, terrorism financing, national project, external and internal training, innovation approach, interactive approach.

Проблема отмыывания доходов и финансирования терроризма (ПОД/ФТ) на сегодняшний день имеет мировой масштаб. Именно этим и объясняется актуальность подготовки специалистов в данной области для организаций, осуществляющих операции с денежными средствами. Согласно приказу Росфинмониторинга от 01.11.2008 №256 «Об утверждении положения о требованиях к подготовке и обучению кадров организаций, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом, в целях противодействия легализации (отмыыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» ниже представлены компании должны направлять сотрудников на обучение по курсу ПОД/ФТ:

- страховые компании;
- риэлтерские компании;
- лизинговые компании;
- факторинговые компании;
- ломбарды;
- организации, осуществляющие куплю-продажу драгоценных камней и ювелирных изделий из них;
- букмекерские компании;
- организации федеральной почтовой связи.

Область подготовки специалистов ПОД/ФТ в России относительно молодая, поэтому данный аспект недостаточно освещен в трудах отечественных исследователей.

На первом этапе необходимо определиться с порядком проведения обучения персонала организаций. Существует два варианта: **внешнее и внутреннее обучение.**

Внешнее обучение организуется извне, тренерами с помощью специально разработанных программ обучения. Внешнее обучение может организовываться в форме лекций, семинаров, посвященных тематике ПОД/ФТ. Могут устраиваться встречи с регуляторами или конференции и круглые столы с коллегами. Такие мероприятия полезны в обобщения практики и выработки стандартов деятельности. Недостатком данного способа подготовки является сложность подбора учреждений по специфике выполняемых финансовых операций. Если основными слушателями «внешних» семинаров и курсов являются обычно сотрудники подразделений ПОД/ФТ, внутренние аудиторы, представители службы безопасности, то сотрудники «подраз-

делений, участвующих в осуществлении банковских операций и иных сделок» в основном обучаются **внутренним порядком.** Недостатком внутреннего обучения является его формальность и недостаточность знаний. Такое положение вещей объясняется нехваткой ресурсов, нерациональным распределением полномочий или же недостаточным вниманием к обучению, недостаточной важности этого направления для самой организации. Таким образом, подготовка персонала посредством внутреннего обучения на практике оказывается неэффективной, так как в процессе обучения должны быть задействованы не только профессионалы в данной области, но и грамотные преподаватели. В данном случае организация должна выступать только в роли координатора процесса обучения, задавая нужные направления в рамках специфики учреждения. Обучение, с одной стороны, должно отразить общие аспекты и методы ПОД/ФТ, в том числе, акцентировать внимание на понятиях и определениях или типичных ошибках, а с другой – учесть особенности деятельности конкретного подразделения или сотрудника, его задачи и его риски, и внутреннюю среду организации, например, документооборот или программное обеспечение.

Помимо организации обучения необходимо поставить вопрос и о **форме подготовки** персонала. Например, небольшому банку скорее подойдут очные семинары, презентации, а крупному с большой сетью филиалов выгоднее использовать автоматизированные решения.

На данный момент все большей популярностью пользуется инновационный подход к обучению персонала. Технологию интерактивного обучения для развития своих сотрудников используют очень серьезные компании и организации, например, компания MC Donald's. Эти компании используют достижения инноватики для повышения эффективности деятельности организации. Применяя технологию инновационного обучения, необходимо соблюдать принцип включения субъектов в процесс обучения. Эффективность инновационной технологии можно представить наглядно на рисунке 1.

Рисунок 1 Обоснование эффективности интерактивного подхода



Из этого рисунка видно, что наиболее эффективными являются способы обучения при которых объект обучения занимает активную позицию. Таким образом, можно составить перечень обучающих интерактивных элементов, расположенных в порядке возрастания эффективности.

- **Рассылка по электронной почте обучающего материала, материала для самоконтроля, итоговых тестов.** Данный метод обучения носит дистанционный характер, что предполагает организацию обучения по гибкому графику. Технология дистанционного обучения является прекрасной альтернативой в случае если организация имеет многочисленный штат с разветвленной сетью филиалов. Но зачастую данный метод носит весьма формальный характер и является неэффективным в случае подготовки и переподготовки персонала.
- **Электронные курсы с иллюстрациями, online-презентации PowerPoint.** Данный метод, так же как и предыдущий, имеет дистанционный характер, однако он обладает большей эффективностью, так как визуализирует информацию.
- **Аудио- и видео-электронные курсы, электронные сессии.** Аудио- и видео-курсы относятся к формам инновационного обучения и задействуют уже несколько органов восприятия, что повышает эффективность процесса обучения персонала. Электронные сессии являются продуктом интеграции инноваци-

онной и дистанционной технологии. Данный метод упрощает процесс контроля.

- **Очные семинары, круглые столы, дебаты с использованием анимационных обучающих материалов.** Преимущества этих способов организации обучения персонала заключается в простоте восприятия материала и возможного получения представлений о существующих тенденциях, конфликтах, подходах, возможность лично пообщаться с регуляторами, или обменяться опытом с коллегами.
- **Деловые интерактивные игры, тренинги с использованием анимационных обучающих материалов, стимуляции.** Согласно рисунку 1, именно этот вид обучения персонала является наиболее эффективным. Эти методы можно использовать как в дистанционной, так и в очной форме. Вариативность позволяет использовать деловые игры, стимуляции в организациях, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом любого типа. Например, в небольших банках можно проводить обучение посредством деловых игр очно, в крупных банках с разветвленной сетью филиалов – дистанционно с помощью интернета и веб-камер.

Резюмируя выше изложенное, можно сделать вывод, что для подготовки персонала в рамках реализации национального проекта ПОД/ФТ необходимо использовать внешний порядок обучения с использованием инновационных методов обучения, преимущественно очные семинары, круглые столы, дебаты, интерактивные деловые игры, тренинги с использованием анимационного обучающего материала.

М.Ю. Самохин
Самарский государственный
экономический университет.

Организационно-управленческие инновации для реального сектора экономики

Рассмотрены перспективы организационно-управленческих инноваций в современной экономике. Определена важная роль инноваций для гармонизации экономического сектора. Показана модель возникновения и развития управленческих инноваций, проиллюстрирован каждый этап развития. Сделан

вывод о том, что современной экономике нужны высококвалифицированные специалисты в инновационной сфере.

Ключевые слова: экономика, инновации, предприятия, новатор.

M.Y. Samokhin

Samara State University of Economics

Organizational and administrative innovations for real sector of economy

In the article the author discussed the prospects of organizational and managerial innovation in the modern economy. Picked importance of innovation for the harmonization of the economic sector. Shows a model of the origin and development of management innovation, illustrates each stage of development. The conclusion is that modern economies need highly qualified specialists in the sphere of innovation

Keywords: economy, innovation, enterprise innovator.

Постиндустриальное общество – общество, в экономической структуре которого присутствует инновационный сектор, в последнем имеется тенденция к высокопроизводительной промышленности, обширной индустрии знаний, которые распространяются высококачественными оказаниями инновационных услуг. Логично, что высококачественные специалисты не берутся с неба, их нужно обучать, поэтому экономические вузы должны способствовать данному явлению. Если вузы будут заинтересованы в подготовке специалистов, они смогут самостоятельно внедрять инновации в производство и осуществлять процесс инновационного освежения организации. Таким образом, российская экономика получит новый этап своего развития.

В постиндустриальном обществе эффективная инновационная промышленность насыщает потребности всех экономических агентов, потребителей и населения, постепенно уменьшая темпы своего развития и, наоборот, наращивая эффективные, инновационные сдвиги. В подобных условиях залогом успешной деятельности организации в длинной перспективе, является ее способность варьировать в соот-

ветствии с изменяющимися рыночными условиями, которая обеспечивается наличием управленческих механизмов, контролирующих необходимость и обеспечивающих проведение изменений. Соответственно, когда предприятия, выступающие важным сектором современной экономики не имеют инновационной подготовки, то и в будущем развитии можно будет наблюдать безудержный спад в инновационной сфере. В таких условиях важнейшим направлением, которое сможет вывести российскую экономику на путь устойчивого развития, является активизация и масштабное увеличение эффективности инновационной активности как отдельных предприятий и организаций, так и такой большой страны, как Россия.

В экономической сфере организационно–управленческие инновации (далее ОУИ) играют важную роль, так как способны повышать конкурентоспособную составляющую, а также ее маневрирующую часть. В предложенной статье найдут отражение вопросы, касающиеся содержательной характеристики, структурных и функциональных особенностям системы управления инновационной деятельностью, а также методические вопросы оценки эффективности при осуществлении организационно–управленческих инноваций.

Внедрение ОУИ в деятельность предприятий и организаций обусловливается, с одной стороны, увеличением эффективности инновационной деятельности, а с другой – более улучшенными результатами функционирования самих предприятий и организаций.

На такой основе можно выстроить модель возникновения и развития управленческих инноваций. Она будет иметь свою четкую структурную составляющую. В структуре выделяется четыре основных этапа, построенные по принципу иерархического распределения: 1) недовольство реальным положением дел; 2) вдохновение из внешних источников; 3) изобретение; 4) внутреннее и внешнее признание.

Рассмотрим каждый этап подробнее:

- Первый этап заключается в «зарождении» управленческого инновационного процесса. На данном этапе наблюдается различная вариация процессов, которые отвечают за благоприятное функционирование системы организации.
- Сущность второго этапа заключается во вдохновении. Кроме желания как-то усовершенствовать деятельность организации, новаторы, отвечающие за инновационные механизмы организации, нуждаются во вдохновении. Вдохновение даже в экономической сфере играет не малую роль в развитии организаций и предприятий масштабного характера. Это могут быть примеры из других структур, их аналоги в различных социаль-

ных системах или недоказанные, но привлекательные новые идеи. Многих управленцев-новаторов, ставших инициаторами управленческих идей, объединяет профессиональный опыт в самых разнообразных функциональных областях и странах

- Третий этап. Здесь новатор, как правило, должен собирать воедино различные элементы проблем (неудовлетворенность настоящим положением в структуре), с различными аспектами ее возможного решения (включают в себя вдохновение и четкое понимание внутреннего резонанса).
- Четвертый этап связан, прежде всего, с таким экономическим понятием, как риск. Для ОУИ, как и любых других, характерны риски и неопределенность ответной реакции от потребления, в результате чего они сталкиваются с неоднозначной реакцией со стороны обычных людей. Поэтому критическая стадия процесса, прежде всего для новаторов, связана именно с завоеванием признания своих новых идей. При этом самым сложным этапом в данной операции является получение симпатии к идеям именно внутри самой организации или компании. Для успеха необходима яркая личность, которая будет способствовать продвижению инновационного момента; уважаемый человек в коллективе, имеющий возможность завоевать доверие общего мнения.

Внешнее признание, как правило, подразумевает одобрение независимых наблюдателей – академических институтов, консалтинговых организаций и т.д. Оно становится особенным, если иметь в виду и неопределенную природу большинства управленческих инноваций. Не имея нужного количества «устойчивых» данных, доказывающих, что конкретная идея будет работать, новаторы ищут внешнего одобрения как средства увеличения процента внутреннего доверия, дальнейшего ее распространения за счет интереса конкурентов. Однако стоит отметить, что внешнее признание может играть двойственную роль. Оно увеличивает вероятность того, что другие организации попытаются воспроизвести ту или иную идею, но также возрастает и вероятность того, что первооткрыватель инновации не сможет довести свое изобретение до должного уровня. А конкуренты не упустят свой момент.

В современных условиях именно вопрос подготовки высококвалифицированных кадров является актуальным для любого предприятия. Этот процесс должен быть непрерывным, так как экономика постоянно изменяется, и соответственно возникает потребность все в людях, которые обладают нужной подготовительной базой. Вопрос

этот заключается, прежде всего, в обучении в вузах, или обучении на самих предприятиях. Квалификация рабочих в современных условиях характеризуется такими признаками, как глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональная подвижность. Соответственно, экономические вузы должны вести такую подготовку кадров, чтобы они могли не только адаптироваться на любое предприятие, но и уметь быть инновационными точками опоры.

К.А. Сарычева
Самарский государственный
экономический университет

Подготовка кадров высшей школы в соответствии с инновационным типом экономики

Сегодняшнее состояние кадрового потенциала высшей школы не вполне соответствует современным тенденциям ускоряющегося процесса обновления знаний, поэтому все большую значимость приобретает необходимость разработки эффективной модели деятельности ППС, научных работников и менеджеров высшей школы, направленной на формирование компетенций инновационной деятельности, овладев которыми кадры будут создавать условия для развития этих компетенций у участников образовательной среды высшей школы.

Ключевые слова: кадры высшей школы, инновационная деятельность, компетенции инновационной деятельности, готовность к инновационной деятельности, мотив.

K.A. Sarycheva
Samara State University of Economics

Higher school cadres training in accordance to innovative type of economics

Higher school cadres potential condition doesn't correspond today's modern tendencies of accelerate knowledge renewal process that is why in terms of modern conditions the necessity of faculty, researches and higher school managers occupation effective model elaboration acquires the higher importance. This effective model refers to innovation activity competences formation that will provide cadres an opportunity to create the conditions for innovation activity competences development among higher school educational milieu participants.

Keywords: higher school cadres, innovation activity, innovation activity competences, innovation activity readiness, cause.

Российская система высшего образования претерпевает серьезную трансформацию, связанную с переходом общества к инновационному типу экономики. Система образования отвечает за качество самого главного ресурса, без которого невозможно никакое инновационное развитие – человеческий потенциал, кадры, необходимые для обеспечения устойчивого роста экономики, поэтому главная задача российской системы образования – формирование у граждан компетенций инновационной деятельности.

Для эффективной подготовки специалистов для работы в экономике инновационного типа преподавателю уже недостаточно личного опыта, интуиции и учебных программ, включающих в себя обмен опытом на научных и методических конференциях. Сегодняшнее состояние кадрового потенциала высшей школы не вполне соответствует современным тенденциям ускоряющегося процесса обновления знаний. В разработанной Правительством РФ Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года, применительно к высшей школе обозначена цель – внедрение современной инновационной модели образования, которая актуализирует тот факт, что ее практическая реализация возможна лишь при

высоком уровне сформированности профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава. Об этом говорится и в Концепции федеральной целевой программы «Научные и педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 годы», направленной на создание условий для эффективного воспроизводства научных и научно-педагогических кадров и закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий, сохранения преемственности поколений.

В современных условиях все большую значимость приобретает необходимость разработки и внедрения эффективной программы подготовки кадров высшей школы, направленной на формирование компетенций инновационной деятельности, овладев которыми преподаватели будут создавать условия для развития этих компетенций у остальных участников образовательной среды.

Инновационную деятельность можно рассматривать как деятельность по разработке, поиску, освоению и внедрению в практику нововведений, обуславливающих изменение качества образования.

Главная цель инновационной деятельности заключается в развитии педагога как творческой личности, переключении его с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный поиск методических решений, превращение педагога в разработчика и автора инновационных методик и реализующих их средств обучения, развития и воспитания.

Инновационная деятельность может представлять собой:

- внедрение и использование новых методов, методик, средств, технологий в учебно-воспитательный процесс;
- внедрение в практику социально-значимого содержания деятельности, в основе которого лежит компетентностный подход;
- разработку авторских программ, методик, технологий, учебных курсов, специальных семинаров, проектов, методической продукции;
- разработку новой комплексной программы или введение дополнительных программ в уже существующую;
- разработку интегрированных программ;
- раскрытие нового направления в структурном подразделении;
- создание системы повышения квалификации внутри структурного подразделения;
- внесение изменений в структуру методической деятельности (создание творческих лабораторий, проблемных или творческих групп, стажерских площадок).

Характер инновационной деятельности учителя зависит от существующих в конкретном образовательном учреждении условий, но, прежде всего, от уровня его готовности к этой деятельности.

Первая составляющая готовности учителя к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Мотив придает смысл деятельности для человека. В зависимости от содержания мотива инновационная деятельность может иметь разные смыслы для разных людей. Участие в инновационной деятельности может восприниматься: как способ получения дополнительного заработка; как способ избегания возможных напряжений в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия; как способ достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег; как выполнение своего профессионального долга; как способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития.

Считается, что материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Степень компетентности учителя в инновационном образовании может быть различной, поэтому различным будет и уровень его готовности к инновационной деятельности в этом аспекте.

Как следствие возникает необходимость приобщения педагогов к инновационной активности. Для этого необходимо разработать и внедрить программу подготовки кадров высшей школы к инновационной деятельности, которая должна сформировать у педагогов высокий мотив включения в эту деятельность, которой соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Главными задачами данной программы должны стать:

1. Построение инновационной модульно-компетентной модели подготовки кадров в области инновационных образовательных технологий и инновационной педагогической деятельности.
2. Разработка инновационных образовательных модулей, обеспечивающих овладение компетенциями инновационной деятельности.
3. Повышение квалификации кадрового состава в области инновационных образовательных технологий и готовность к инновационной деятельности.

4. Развитие академической мобильности преподавателей и управленцев высшей школы.
5. Развитие сотрудничества с ведущими вузами Российской Федерации, а также вузам ближнего и дальнего зарубежья с целью обмена опытом и ресурсами в области инновационных образовательных процессов.
6. Модернизация образовательного процесса в университете за счет внедрения инновационных проектов сотрудников высшей школы, являющихся результатом их инновационной деятельности.

Цель составления данной программы должна состоять в обеспечении компетентного, действенного и эффективного управления инновационными процессами, а именно в осуществлении системного подхода в подготовке педагогических кадров, повышении их готовности к инновационной деятельности.

Программа должна быть рассчитана на полгода обучения интерактивной формы: методическое совещание, научно-практический семинар, педагогическая мастерская, мастер-класс, семинар-практикум, тренинг, проблемный семинар, проектный семинар, организационно-деятельностные игры, фестиваль педагогических идей, конкурс педагогических разработок, самообразование, стажировка и т.д. Каждый участник программы по окончании обучения должен разработать инновационный проект, лучший будет награжден, а его проект внедрен в образовательный процесс.

Таким образом, важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого невозможно достичь и высокого уровня педагогического мастерства – готовность к инновационной деятельности, которая должна быть подкреплена мотивационной структурой, в которой ведущую роль играют не только ценности самореализации и саморазвития, но и материальный мотив, который весьма актуален для Российской действительности.

Литература

1. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. М., 2009.
2. Печерская Э.П., Бабкин А.В. Современный инструментарий для формирования эффективной стратегии инновационного развития университета // Инновационное развитие промышленности: кластерный подход: Материалы коллективной монографии СПбГПУ / Под ред. д-ра эк. наук, проф. А.В. Бабкина. СПб., 2011.

3. Печерская Э.П., Жабин А.П., Зарова Е.В. Каталог инновационных научно-исследовательских проектов и программ в сфере бизнес-образования // Самара, 2009. – С. 46.

О.С. Силантьева
Самарский государственный
экономический университет

Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации

Рассматривается мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации. Описаны потребности, которые могут удовлетворяться в процессе трудовой деятельности человека.

Ключевые слова: мотивационный профиль, потребность, мотивационный фактор, трудовая деятельность, удовлетворенность работой.

O.S. Silanteva
Samara State University of Economics

Personal motivation profile as a work satisfaction provision and motivation basis

Personal motivation profile as a work satisfaction provision and motivation basis is observed in the article. The exigencies that are able to be satisfied in a man's working career process are described.

Keywords: motivation profile, exigencies, motivation factor, working career, work satisfaction.

Ученые выделили двенадцать основных потребностей работника. Для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем, они разработали тест. Последний дает

возможность количественно оценить относительную значимость этих потребностей для конкретного человека и графически представить его мотивационный профиль.

Ученые предпринимали попытки систематизировать виды лояльности, взяв за основу определенные потребности. Однако перечень таких потребностей был недостаточно полным. В то же время сама идея систематизации является весьма привлекательной с точки зрения повышения удовлетворенности, формирования лояльности и мотивации, поскольку схема формирования лояльности в таком случае выглядит достаточно просто. Следует выявить основные потребности человека, побуждающие его к труду, профессиональной деятельности, и удовлетворить их. В результате получим высокую удовлетворенность работой и, как следствие, высокий уровень лояльности и мотивации.

Комплексность такого подхода обеспечивалась бы количеством выявленных потребностей, определяющих удовлетворенность и лояльность каждого отдельного сотрудника, а также степенью их удовлетворения в конкретной организации. Один из удачных вариантов реализации такого подхода предложили Шейла Ричи и Питер Мартин в книге «Управление мотивацией» (М., Юнити-Дана, 2004). Сущность мотивации они понимают как удовлетворение потребностей человека в процессе работы.

Исследовав множество потребностей, которые могут удовлетворяться в процессе трудовой деятельности человека, Ш. Ричи и П. Мартин остановились на двенадцати основных потребностях. У разных людей они могут быть выражены в различной степени: для одного важно, чтобы работа предоставляла возможность личностного роста, для другого — возможность достижения высокого статуса, власти над другими, третий стремится к разнообразию в работе и т.д. Рассмотрим ситуации, когда одна из потребностей, выделенная создателями предложенной методики, является для человека доминирующей. Причем только те случаи, когда одна потребность является наиболее значимой для человека, а все остальные в мотивационном профиле распределены равномерно. На практике возможно сочетание двух и более доминирующих потребностей.

В описании каждого мотивационного фактора (актуальной потребности) авторы методики приводят наиболее часто встречающееся в ответах 1355 опрошенных менеджеров значение (мода), среднее значение (медиана), а также самое низкое и самое высокое значения (диапазон). Эти данные дают возможность оценить, насколько высока значимость той или иной потребности в целом в социуме (мода),

а также значимость каждой потребности для конкретного человека, сравнивая данные его мотивационного профиля со средним значением (медианой).

Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни. Увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности (например, наличие долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства).

Мотивация работников, имеющих высокие показатели потребности в деньгах, с одной стороны, проста: если существует возможность больше заработать, прилагая больше усилий, то работники будут высоко мотивированными и удовлетворенными работой. То есть их мотивация состоит в обеспечении строгой причинно-следственной связи между усилиями и вознаграждением. С другой стороны, мотивация при помощи денег сопряжена с такими трудностями, как потеря управленческого контроля, определение справедливого уровня вознаграждения и др. Прежде чем мотивировать таких работников, нужно убедиться в их компетентности. Кроме того, они нуждаются в дополнительном контроле, поскольку в погоне за деньгами могут игнорировать контрактные или технологические требования. Такие люди не очень любят работать в команде, так как предпочитают получать деньги за свои собственные усилия. Коллег они могут рассматривать как потенциальных конкурентов и даже как мешающих их работе.

Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Как видим, требования к условиям работы в целом не высоки. В то же время авторы методики отмечают, что высокие показатели этого фактора, полученные при тестировании персонала, могут сигнализировать о неудовлетворенности некоей другой потребности, например, выражать неудовольствие руководителем, неблагоприятным психологическим климатом. Поэтому, столкнувшись с высокими значениями этой потребности, нужно в первую очередь рассмотреть человеческие отношения, сложившиеся в организации, ее корпоративную культуру. Если же подобных сложностей не выявлено, то, скорее всего, именно условия работы являются проблемой, решение которой состоит в их улучшении.

Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Люди с высокой потреб-

ностью в структурировании работы должны точно знать, что от них требуется. Они хотят быть уверенными, что четко выполняют все предусмотренные производством процедуры. Недостаток указаний и информации будет вызывать у них стресс. Такие люди стремятся к высокому уровню организованности. Они хотят видеть мир упорядоченным, предсказуемым и контролируемым. Людей с высокими показателями этой потребности следует мотивировать установлением четкого порядка или предоставлением им возможности установить свой порядок.

У людей с низкой потребностью в структурировании работы всякие правила и инструкции вызывают раздражение и даже стресс. Попытки регулировать и контролировать деятельность таких людей может вызвать у них ожесточенное сопротивление и даже привести к конфликту. Рассматривая потребность в структурировании и организации работы, Ш. Ричи и П. Мартин отмечают, что такая потребность может изменяться под влиянием времени и обстоятельств. Она может увеличиваться в периоды неопределенности и перемен и снижаться в условиях стабильности.

Потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами. Такие работники получают удовлетворение и положительные эмоции от многочисленных контактов с другими людьми. Многие из них способны проявлять толерантность к окружающей суете, шуму, которые неизменно сопровождают совместный труд. Таким образом, создавая условия для многочисленных контактов или перемещая на должности, предполагающие такие контакты, можно повышать удовлетворенность этих сотрудников. В то же время тех, у кого данный показатель низок, нельзя заподозрить в неспособности поддерживать социальные контакты. Они просто не нуждаются в их большом количестве. Такие работники могут предпочитать одиночество, получать удовольствие от работы и сожалеть о времени, потраченном на разговоры с другими сотрудниками.

Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающая значительную степень близости взаимоотношений, доверительности. Нужно попытаться сформировать поощряющий взаимоотношения моральный климат. Такие работники будут удовлетворены в условиях доверия, благоприятных рабочих и личных взаимоотношений, свойственных эффективной команде.

Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи ин-

дивидуума. Мотивация таких людей состоит в удовлетворении подобной потребности различными средствами: от устной благодарности до материального поощрения. Руководителю нужно учитывать, что восприятие проявлений признательности зависит от его искренности. Если признание звучит неискренне, то оно может разрушать мотивацию (демотивировать). Кроме того, разные люди нуждаются в различных формах признания. Одним нужно выражать благодарность в торжественной обстановке в присутствии коллег по работе, другим — достаточно сказать «спасибо» в процессе работы. Конечно же, признание должно проявляться сразу после события, поступка, которые его заслуживают, при этом признание заслуг не обязательно должно сопровождаться материальным вознаграждением.

Потребность в признании может сделать человека зависимым от одобрения окружающих. Высокие показатели этой потребности служат индикатором значительной неуверенности в себе. Такой человек будет не способен принимать самостоятельные решения. Важной составляющей мотивации должна быть индивидуальная работа, направленная на увеличение независимости, самостоятельности. В этом случае авторы методики рекомендуют иногда использовать такой прием, как критика действий с уверенностью, что, несмотря на обсуждаемые недостатки, такого работника все равно ценят.

Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их. Преобладающей чертой таких людей является желание все делать самому. Они могут добровольно вызваться работать сверхурочно и будут честно выкладываться на работе. Но прежде чем приступить к выполнению задания, они должны убедиться в том, что поставленная цель поддается измерению, оценке. Они инстинктивно будут избегать деятельности, связанной с неопределенностью, где трудно или невозможно измерить вклад и достижения. Работники, стремящиеся к достижениям, пишут Ш. Ричи и П. Мартин, должны всегда ощущать себя движимыми какой-то целью. Если они лишаются ее, жизнь может показаться им бессмысленной. Достигнув поставленной цели, работники испытывают несколько мгновений триумфа, а затем неугомонность берет верх, и они опять готовы к достижениям.

Работники такого типа не умеют руководить, однако именно их часто продвигают на руководящие должности. В силу склонности к конкуренции им бывает трудно работать в команде. Мотивация подобных работников состоит в четком определении цели и формировании полной преданности ей. Большое значение имеет подготовка условий для концентрации их энергии.

Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими — показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния. Ш. Ричи и П. Мартин пишут, что те, кто стремятся оказывать влияние, представляют несомненный интерес для любой организации. При этом ключевой вопрос, который следует рассмотреть, сводится не только к способности человека влиять, но также к тому, во имя чего он стремится проявлять влияние на окружающих. Взаимоотношения могут стать неприязненными и особенно проблематичными, если у работника, проявляющего властность и влиятельность, отсутствуют такт, дипломатичность, толерантность, иными словами, все то, что принято обозначать понятием «социальный интеллект». Мотивация таких людей состоит в предоставлении возможности конструктивно влиять на других для достижения организационных целей. Причем обучение приемлемым методам влияния и приемам реализации власти, включающее практическую тренировку, должно составлять важную часть их мотивации.

Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины. Указывает на тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам. Таким людям требуется постоянная возможность переключаться на что-то новое. С большой энергией взявшись за дело, они вскоре начинают испытывать скуку. Они могут почти бессознательно уклоняться от планирования своей деятельности. Если же характер работы предполагает постоянные перемены, если требуется приток свежей энергии и новых инициатив, то такие люди будут прекрасно подходить для подобной работы.

При отсутствии в процессе мотивации таких людей возможности предоставить им вид деятельности, предполагающий элементы разнообразия, авторы методики рекомендуют, в частности, сосредоточиться на указании им пути к дальнейшим стимулам: «Когда этот проект будет завершен, у вас будет отличная возможность заняться новым делом».

Можно попытаться представить неоконченную работу как новый вид деятельности. Задача руководителя состоит в том, чтобы постоянно стимулировать такого работника на выполнение задания, на завершение начатого.

Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пылкости, любопытства и нетривиального мышления. Хотя идеи, которые вносит такой человек

и к которым стремится, не обязательно будут правильными или приемлемыми. При корректном управлении такие люди весьма полезны для любой организации. Но их креативность, как утверждают Ш. Ричи и П. Мартин, должна быть сфокусирована на задачах бизнеса. Если креативность не может быть сконцентрирована, она не может быть использована.

Для креативных личностей очень важным является наличие права на ошибку, поскольку в этом отношении они очень уязвимы. Если корпоративная культура компании не отличается толерантностью, если каждое совещание оборачивается обвинениями и насмешками, то креативные сотрудники предпочтут не делиться своими идеями.

Потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности. Это показатель желания независимости и самосовершенствования. Люди, имеющие высокую потребность в самосовершенствовании, оценивают свою работу именно с таких позиций. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть.

Мотивация работников с такими устремлениями требует от руководителя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации. Как отмечают Ш. Ричи и П. Мартин, само обсуждение этой проблемы с работником может играть мотивирующую роль, так как покажет ему, что руководитель понимает его потребности и стремится удовлетворить их.

С целью мотивации таких работников следует создавать ситуации, которые удовлетворяли бы их актуальную потребность: периодически направлять на курсы, семинары, привлекать к обучению персонала, к выполнению заданий, требующих саморазвития.

Потребность в интересной общественно-полезной работе. Создатели методики подчеркивают, что стремление к интересной и полезной работе имеет большую важность, чем другие факторы мотивации. Здесь имеются широкие возможности для мотивации. Если у человека высока потребность в полезной и интересной работе, то задача руководителя состоит в организации деятельности таким образом, чтобы работники могли воспринимать ее как интересную и полезную, иначе прочие мотивационные факторы действуют не в полную силу.

Нужно выяснить, что вкладывает конкретный работник в понятия «интересная» и «полезная» работа. Чтобы усилить восприятие полезности работы, целесообразно разъяснять исполнителям более широкий контекст, в рамках которого их конкретная работа занимает определенное положение и имеет определенный смысл¹⁸.

¹⁸ Методика «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин).

К вопросу о формировании лингвопрофессиональной компетенции специалиста по качеству в условиях билингвальной подготовки

Глобализация экономики, в которой научные знания и технологии приобретают международный характер, определяет потребности современного рынка труда в специалистах, способных осуществлять профессиональную деятельность в едином информационном и экономическом пространстве. С этих позиций знание иностранного языка становится не только конкурентным преимуществом, но и профессионально значимым средством доступа к иноязычной профессиональной информации.

Ключевые слова: менеджмент качества, билингвальная подготовка, лингвопрофессиональная компетенция, глобализация экономики.

L.P. Habarova
Tambov State technical University

Formation of lingua-professional competence of a quality specialist in terms of the bilingual training

The globalization of economy, in which knowledge and technologies acquire international character, define the requirements on specialists in the modern labour market. Such specialists are capable to perform professional activity in a single informational and economic area. From this point of view, the knowledge of a foreign language becomes not only a competitive advantage, but also an important means to get access to foreign professional information.

Keywords: quality management, bilingual training, lingua-professional competence, globalization of the economy.

Глобализация экономики, в которой научные знания и технологии приобретают международный характер, определяет потребности современного рынка труда в специалистах, способных осуществлять профессиональную деятельность в едином информационном и экономическом пространстве. С этих позиций знание иностранного языка становится не только конкурентным преимуществом, но и профессионально значимым средством доступа к иноязычной профессиональной информации. Особую актуальность данная проблема приобретает в сфере кадрового обеспечения промышленного сектора, в котором достаточно часто возникает ситуация, когда различные этапы процесса производства осуществляются на территории разных стран и регламентируются международными нормативно-техническими положениями, которые обеспечивают согласованность и совместимость стандартов продукции.

Менеджмент качества, одна из наиболее перспективных отраслей в мире, позволяет обеспечить производство конкурентоспособной продукции при одновременной минимизации затрат на ее разработку и внедрение и, таким образом, требует пристального внимания к вопросам кадрового обеспечения.

Родоначальниками концепций всеобщего качества являются американские и английские ученые, такие как Э. Деминг, Джозеф М. Джуран, Арманд В. Фейгенбаум, Филипп Кросби. Ведущие исследования и опыт в области управления качеством были изначально представлены на английском языке. На данный момент приоритет в области исследований и практики применения менеджмента качества также сохраняется за англоязычными странами.

Таким образом, современный специалист по качеству должен обладать высоким уровнем сформированности лингвопрофессиональной компетенции (далее ЛПК), являющейся результатом интеграции профессиональной и языковой компетенций, поскольку все международные нормативно-технические документы издаются на трех официальных иностранных языках, что требует значительных временных затрат на их перевод и адаптацию к условиям российской действительности. Работа с аутентичной информацией с целью изучения и обобщения передового мирового опыта в области управления качеством является одним из ключевых элементов профессиональной деятельности специалиста.

Однако в сложившихся условиях даже профессионально ориентированные курсы иностранного языка не всегда могут быть в полной мере эффективными в плане формирования ЛПК специалиста по качеству, поскольку будущим специалистам необходимо уметь быстро реагировать на ситуации и принимать решения в условиях профессиональной иноязычной коммуникации. Достичь этого можно благодаря организации билингвальной подготовки в вузе, которая предполагает овладение специальностью средствами родного и иностранного языков, когда иностранный язык выступает в качестве способа постижения мира специальных знаний, усвоения культурно-исторического и социального опыта различных стран и народов в профессиональной сфере.

Поэтому в условиях российской действительности, не отличающейся естественным многоязычием, по сравнению со странами Европейского союза или США, необходимо создание иноязычной образовательной среды, максимально приближенной к реальным ситуациям взаимодействия и ориентированной на будущую профессиональную деятельность специалиста.

Изучению структуры, сущности и особенностей формирования ЛПК посвящены работы ученых Л.П. Циленко, Е.В. Красильниковой, Э.П. Комаровой, С.О. Надточий, Е.Р. Чуксиной, О.В. Налиткиной, Е.А. Олейниковой, В.В. Маховой, В.Ф. Аитова, Н.Б. Янковской и др.

В них затрагиваются различные аспекты развития ЛПК при изучении иностранного языка.

Анализ существующих исследований в области билингвального образования показывает, что большинство из них посвящено билингвальному обучению в школе (Н.Д. Гальскова, Н.В. Коряковцева, Е.В. Мусницкая, Н.Н. Нечаев, Р.С. Баур, Т.Н. Ступина, А.Я. Минор, Т.В. Кузнецова, М.Н. Певзнер, А.Г. Ширин). Накоплен богатый опыт школьного образования на базе билингвизма/бикультурализма в странах ЕС (W.F. Mackey, U. Sandfuchs, U. Boos-Nunning, C. Meyers-Sutton, K. Seifert, E. Coelho, T. Scutnab-Kangas, C. Baker).

Научной школой Великого Новгорода развивается общепедагогическая концепция непрерывного билингвального образования, охватывающая детский сад, школу и вуз (М.Н. Певзнер, А.Г. Ширин). Ряд диссертационных работ посвящен билингвальному обучению в высшей школе (И.Е. Брыксина, Н.А. Дацун, С.В. Шубин, Л.Л. Салехова, Н.Г. Соколова, Е.В. Сусименко, Е.В. Савелло, Г.В. Терехова, И.В. Алексашенкова и др.).

Вместе с тем следует отметить, что исследования вышеуказанных авторов в области билингвального образования в высшей школе в

основном посвящены сферам экономики, юриспруденции, туризма и подготовке учителей иностранных языков. Кроме того, несмотря на существование работ, посвященных профессионально ориентированному обучению иностранному языку (З.Н. Кажанова, А.С. Андриенко, Л.П. Циленко, М.В. Правдина, О.Н. Морозова и др.), перенос их теоретических разработок в контекст формирования ЛПК специалиста по качеству в техническом университете не способен полностью раскрыть обозначенную проблему в контексте новых задач, решаемых в условиях мирового экономического пространства.

Таким образом, формирование ЛПК специалиста по качеству в условиях билингвальной подготовки приобретает особую значимость и требует дополнительного исследования.

Настоящее исследование и опыт практической работы позволили выявить противоречия, к основным из которых отнесены противоречия между:

- необходимостью формирования ЛПК будущего специалиста по качеству как основы осуществления профессиональной деятельности в едином информационном и экономическом пространстве и недостаточной разработанностью в существующей системе профессиональной подготовки теоретико-методических решений, обеспечивающих направленность на данное развитие в образовательном процессе;

- существующей системой вузовской подготовки студентов технического профиля и потребностями, диктуемыми основными направлениями развития современного производства и рынка труда, обусловленными тенденцией расширения профессиональных функций специалиста в условиях открытого информационного пространства.

Глобализация экономики, в которой научные знания и технологии приобретают международный характер, определяет потребности современного рынка труда в специалистах, способных осуществлять профессиональную деятельность в едином информационном и экономическом пространстве. С этих позиций знание иностранного языка становится не только конкурентным преимуществом, но и профессионально значимым средством доступа к иноязычной профессиональной информации. Особую актуальность данная проблема приобретает в сфере кадрового обеспечения промышленного сектора, в котором достаточно часто возникает ситуация, когда различные этапы процесса производства осуществляются на территории разных стран и регламентируются международными нормативно-техническими положениями, которые обеспечивают согласованность и совместимость стандартов продукции.

Менеджмент качества, одна из наиболее перспективных отраслей в мире, позволяет обеспечить производство конкурентоспособной продукции при одновременной минимизации затрат на ее разработку и внедрение и, таким образом, требует пристального внимания к вопросам кадрового обеспечения.

Родоначальниками концепций всеобщего качества являлись американские и английские ученые, такие как Э. Деминг, Джозеф М. Джуран, Арманд В. Фейгенбаум, Филипп Кросби. ведущие исследования и опыт в области управления качеством были изначально представлены на английском языке. На данный момент приоритет в области исследований и практики применения менеджмента качества также сохраняется за англоязычными странами.

Таким образом, исследование позволило сделать вывод, что современный специалист по качеству должен обладать высоким уровнем сформированности лингвопрофессиональной компетенции (далее ЛПК), являющейся результатом интеграции профессиональной и языковой компетенций, поскольку все международные нормативно-технические документы издаются на трех официальных иностранных языках, что требует значительных временных затрат на перевод и адаптацию к условиям российской действительности. Таким образом, работа с аутентичной информацией с целью изучения и обобщения передового мирового опыта в области управления качеством является одним из ключевых моментов профессиональной деятельности специалиста.

Однако в сложившихся условиях даже профессионально ориентированные курсы иностранного языка не всегда могут быть в полной мере эффективными в плане формирования ЛПК специалиста по качеству, поскольку будущим специалистам необходимо уметь быстро реагировать на ситуации и принимать решения в условиях профессиональной иноязычной коммуникации. Достичь этого можно благодаря организации билингвальной подготовки в вузе, которая предполагает овладение специальностью средствами родного и иностранного языков, когда иностранный язык выступает в качестве способа постижения мира специальных знаний, усвоения культурно-исторического и социального опыта различных стран и народов в профессиональной сфере.

Поэтому в условиях российской действительности, не отличающейся естественным многоязычием по сравнению со странами Европейского союза или США, необходимо создание иноязычной образовательной среды, максимально приближенной к реальным ситуациям взаимодействия и ориентированной на будущую профессиональную деятельность специалиста.

Круглый стол № 3

**Коммерциализация инноваций:
экономический вуз –
реальный сектор экономики**

Е.В. Алексеева

*Самарский государственный
экономический университет*

Дистанционное обучение в современной системе образования

Рассматриваются возможности дистанционного образования. Описан процесс развития системы дистанционного образования в России, проанализированы достоинства и недостатки дистанционного обучения.

Ключевые слова: дистанционное образование, дистанционные образовательные технологии, образовательный контент, новейшие образовательные технологии.

E.V. Alekseeva

Samara State University of Economics

Distance education in modern educational system

The opportunities of distance education are observed in the article. The development process of Russian distance educational system is described. Advantages and disadvantages of distance education are analyzed.

Keywords: distance education, distance educational technologies, educational content, newest educational technologies.

Состояние сферы образования в современном мире сложно и противоречиво. С одной стороны, образование в XX веке стало одной из самых важных сфер человеческой деятельности; огромные достижения в этой сфере легли в основу грандиозных социальных и научно-технологических преобразований, с другой стороны, расширение сферы образования и изменение ее статуса сопровождаются обострением проблем в этой сфере. Сфера образования существенно пересекается в информационном обществе с экономической сферой жизни общества. Образовательная деятельность становится важной компонентой экономического развития. Новый тип экономического

развития, утверждающийся в информационном обществе, вызывает необходимость постоянно повышать свою квалификацию. Также, на социально-экономическую эффективность системы образования влияет уровень качества образовательных услуг, который существенно отличается в различных вузах и регионах России. Широкое использование новейших образовательных технологий позволит выровнять неравенство качества образования в вузах.

Исследование социально-экономических аспектов применения новых дистанционно-образовательных технологий в высшем образовании России весьма актуально и в связи с возрастающим интересом граждан к получению образования с использованием дистанционного доступа к образовательной среде. Что же представляет из себя дистанционное образование?

Дистанционное образование — образование, которое полностью или частично осуществляется с помощью компьютеров и телекоммуникационных технологий и средств. Субъект дистанционного образования удален от педагога, и/или учебных средств, и/или образовательных ресурсов.

Дистанционное образование интенсивно развивается в начале 70-х годов XX века в Европе и США. Причины распространения просты: каждый человек вне зависимости от его национальности и места нахождения может получить диплом любого вуза. В России дистанционное образование начало развиваться в 90-е годы. В 1997 году был начат и в 2002-м завершен всероссийский эксперимент в области дистанционного обучения. Тогда 20 учреждений высшего профессионального образования отработали основные группы дистанционных технологий. Вузами были созданы и апробированы специализированные учебные материалы, на их основе разработаны специальные методики ДО. В декабре 2002 года была утверждена «Методика применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации». В январе 2003 года Путин подписал Закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Согласно внесенным в законодательство изменениям и дополнениям, дистанционное обучение стало юридически признанным.

При дистанционном образовании особое внимание уделяется контролю качества обучения, и затраты вуза на контроль знаний прямо зависят от количества обучаемых студентов.

Последствия внедрения дистанционно-образовательных технологий в учебный процесс заключаются в повышении «внешней» общественной социально-экономической эффективности, обусловленной возможностями преодоления «провалов рынка», и «внутренней» эффективности организации обучения в вузах, обусловленной возрастающей экономией от масштаба при внедрении новых образовательных дистанционных технологий.

Дистанционное образование фактически позволяет получить знания, не выходя из дома. Это обучение «на дистанции», т.е. на расстоянии. Естественно, применяются новые технологии представления учебных материалов. Выделяют три вида дистанционных технологий, применяемых в процессе обучения:

- кейс-технология на основе бумажных носителей – учебно-методические пособия. Применяется и в сочетании с очными формами обучения
- телевизионно-спутниковая технология. Т.е. учебное телевидение, с использованием видеоматериалов;
- интернет-обучение.

Чаще всего в процессе дистанционного обучения используются все технологии в разных пропорциях. Как правило учащимся пересылают образовательный контент (электронные и бумажные учебники, лекционные видеокурсы, видеосеминары, учебные программы, задания для самостоятельной работы на разных носителях и др.). Студент получает комплект материалов при зачислении на занятия. Кроме того, учащиеся могут поддерживать связь с преподавателями посредством той же электронной почты. Могут они и в режиме реального времени проходить тестирования.

Дистанционное обучение помогает преодолеть такие проблемы, как:

- обучение в регионах, где, к сожалению, не всегда можно найти вуз по желаемой специальности, а поездка для поступления в другой город часто является невозможной. Существует еще потребность в повышении квалификации работающих в регионах людей, как правило, имеющих семьи, для которых переезд в другой город сопряжен со значительными проблемами;
- проблема времени, когда сложно сочетать семью, работу, учебу и т.д., материальные проблемы. Конкурс на бесплатные места высок, а платное обучение далеко не всем по карману. Дистанционное обучение более ценоводоступно. Кроме того, можно выбрать определенные учебные курсы, т.е. получать так называемое «образование по заказу».

Надо отметить, что не стоит путать обучение дистанционное и заочное. Характерное отличие последнего – использование поточного принципа: единый для всех учащихся образовательный план, общие сроки сдачи контрольных и курсовых работ. Два раза в год происходит сдача сессий. На ДО можно самим выбирать последовательность изучения предметов и темп работы. Можно самому решать, сколько времени потратить на изучение того или иного курса.

Документы при дистанционной форме обучения выдаются такие же, как и при других формах обучения:

- диплом о высшем образовании;
- диплом о профессиональной переподготовке[№]
- удостоверение о повышении квалификации;
- свидетельство о повышении квалификации.

Естественно, у данного вида обучения существуют свои достоинства и недостатки.

К достоинствам можно отнести:

1. Обучение в индивидуальном темпе – скорость изучения устанавливается самим учащимся в зависимости от его личных обстоятельств и потребностей.
2. Свобода и гибкость: учащийся может выбрать любой из многочисленных курсов обучения, а также самостоятельно планировать время, место и продолжительность занятий.
3. Доступность: независимость от места проживания обучающегося и местонахождения образовательного учреждения. Позволяет не ограничиваться в образовательных потребностях.
4. Мобильность: эффективная реализация обратной связи между преподавателем и обучаемым является одним из основных требований и оснований успешности процесса обучения.
5. Технологичность: использование в образовательном процессе новейших достижений информационных и телекоммуникационных технологий.
6. Равные возможности получения образования независимо от состояния здоровья, элитарности и материальной обеспеченности обучаемого.
7. Комфортные условия для творческого самовыражения обучаемого.

К недостаткам относятся:

1. Отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем. Консультации, конечно, существуют, и об этом было написано выше. Но в тоже время удаленно исключаются моменты, связанные с индивидуальным подходом и воспитани-

ем. Нет человека, который мог бы эмоционально окрасить знания. И это все-таки существенный минус.

2. Необходимость наличия целого ряда индивидуально-психологических условий. Для дистанционного обучения необходима жесткая самодисциплина, а его результат напрямую зависит от самостоятельности и сознательности учащегося. А постоянный контроль, являющийся мощным побудительным стимулом, отсутствует.
3. Необходимость постоянного доступа к источникам информации. Нужна хорошая техническая оснащенность. Те же компьютер и Интернет есть сейчас, безусловно, у многих, но, давайте смотреть правде в глаза, – не у всех.
4. Как правило, обучающиеся ощущают недостаток практических занятий. В отдельных случаях обучающие программы и курсы могут быть недостаточно хорошо разработаны.
5. В дистанционном образовании основа обучения только письменная. Возможность изложить свои знания в устной форме отсутствует, и для некоторых людей это может стать большим камнем преткновения.
6. Не всегда возможна проверка, кто именно сдает экзамен. И этот момент в таком случае остается на совести студента.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что дистанционное образование в настоящее время вполне способно стать альтернативой традиционной практике ежедневного посещения вузов. В мировой практике это одна из утвердившихся форм обучения.

При дистанционной форме обучения от слушателя требуются такие психологические качества, как самостоятельность, ответственность и организованность. Специфика образовательного процесса, отсутствие четкой системы контроля постоянно ставит вопросы: «Насколько такое обучение эффективно? Способно ли оно подготовить высококвалифицированных специалистов, востребованных на современном рынке труда?» Несмотря на это, дистанционная форма обучения становится все более популярной и активно используется.

Т.С. Лаптева
Самарский государственный
экономический университет

Роль экономических вузов в коммерциализации инноваций

Рассмотрены сущность и содержание коммерциализации как процесса выведения инновационных продуктов на рынок товаров и услуг. Определены основные участники процесса коммерциализации, а так же выявлена роль экономических вузов в данном процессе.

Ключевые слова: коммерциализация, инновационные предприятия, участники процесса коммерциализации,

T.S. Lapteva
Samara State University of Economics

The role of economic universities in the commercialization of innovations

In article the essence and the content of commercialization as the process of innovative products market launch are considered. The basic stages and participants of the commercialization process are defined, as well as to elucidate the role of economic institutions in this process.

Keywords: commercialization, the innovative enterprises, the participants of the commercialization process, economic institutions.

В настоящее время во всех экономически развитых странах мира ключевую роль в эффективном развитии национальной экономики играет инновационная деятельность. Осознавая важность инновационных процессов, правительства развитых стран создали все необходимые условия для их поддержки и регулирования, представленные в виде принятия соответствующих нормативных актов, создания

инновационной инфраструктуры и государственного стимулирования инновационной деятельности.

Как показывает мировой опыт, одним из основных источников новых технологий и инноваций, без которых не может обойтись ни одна инновационная экономика, являются предприятия, осуществляющие инновационную деятельность. Инновационные предприятия не только обеспечивают развитие научно-технической сферы страны, наряду с научно-исследовательскими институтами, но также имеют огромное значение для социально-экономического развития. Предприятия инновационной сферы формируют здоровую конкурентную среду, содействуют занятости населения, за счет налогов пополняют государственный бюджет, создают и поддерживают инновационную активность в стране, и самое главное – обеспечивают экономический рост.

Но в современных условиях для эффективного развития и сохранения собственной конкурентоспособности предприятиям недостаточно только разрабатывать инновационные продукты, но и жизненно необходимо реализовать их на рынке.

Однако все это невозможно без высококвалифицированных специалистов, поэтому следует рассмотреть роль экономических вузов в формировании коммерциализации.

Инновационная сфера включает комплекс «наука – образование инновации – производство», при этом наука не рассматривается как самостоятельный субъект, производящий и систематизирующий знания. В современной постиндустриальной экономике знание стало ориентироваться на осязаемый экономический результат, а образование – на потребности рынка труда. Наука и образование тесно взаимодействуют и частично пересекаются, что соответствует их общей задаче обеспечения потребностей экономики и производства, использования новых знаний для создания новых продуктов и технологий, воспроизводства кадров для инновационной экономики. Развитие инновационного потенциала означает, прежде всего, инвестиции в формирование знания, которое непосредственно связано с уровнем образования.

Кадровое обеспечение развития экономики инновационного предпринимательского типа в России предполагает, что функции вуза модернизируются, поскольку связаны уже не только с образованием для всех участников инновационного процесса, но и предполагают подготовку специалистов, способных генерировать новые знания и технологии; а также подготовку специалистов в области инновационного менеджмента, организаторов инновационных процессов, обла-

дающих навыками поиска перспективных научно-технических идей и их практической реализации в инновациях, т.е. осуществление предпринимательской инновационной деятельности. При этом «содержательная и организационно-технологическая концепция подготовки предпринимательских кадров должна постоянно корректироваться с учетом возникновения новых условий и потребностей.

Таким образом, можно определить следующие взаимосвязанные задачи, стоящие перед системой высшего профессионального образования (ВПО) по развитию инновационного предпринимательского потенциала экономики:

1. обновление содержания, организации процесса обучения и повышение качества образования;
2. обеспечение интеграции образования с работодателями, что позволит увязать цели образования с потребностями рынка труда;
3. создание инфраструктуры и условий, способных не только обеспечить ускоренную реализацию полученных знаний в профессиональной деятельности, но и создать собственный бизнес.

Решение первой из указанных задач связано с модернизацией системы ВПО, которая обусловлена, во-первых, присоединением России к Болонскому процессу, во-вторых, возрастающими потребностями современного общества в компетентных специалистах, способных быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда.

Вхождение России в мировое образовательное пространство протекает сложно и неоднозначно, сталкиваясь с определенными трудностями. Необходимо отметить, что среди современных российских исследователей существуют крайние взгляды на необходимость и целесообразность присоединения российского образования к этим процессам. Однако представляется, что Россия, как и любое цивилизованное государство, не может оставаться в стороне от обозначенных основных мировых тенденций в области образования. На сегодняшний день наиболее важными представляются две проблемы. Это само вхождение российского образования в мировое образовательное пространство и собственно проблема качества современного российского образования. Российская образовательная система имеет и свои внутренние проблемы. Давая качественные фундаментальные знания, которыми славилась российская высшая школа, практическая составляющая образования развивается достаточно медленно. В результате студенты к выпускному курсу слабо себе представляют сферу будущей деятельности и возможности материальной компенсации. Не стоит забывать о том, что при любой

системе образования определенная часть выпускников (20-30%) работает не по специальности, либо вообще не работает. Это означает, что полученное высшее образование должно обеспечивать им условия для быстрой адаптации на рынке труда, т.е. не должно быть узко-профессиональным. В какой-то мере необходимость нового подхода к образованию диктует и современный рынок труда. Условия жесткой конкуренции требуют от молодого специалиста практических навыков и знаний современных методов исследования, мобильности и креативности поведения. Вместе с тем, по мнению многих экспертов в области высшего образования, нашим выпускникам не хватает именно прикладной, практической составляющей в обучении.

Создание механизмов формирования профессиональных компетенций у выпускников является главной научно-методической задачей вузов.

Концепцией Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) предусматривается формирование у выпускников основных образовательных программ (ООП) профессиональных и универсальных (личностных) компетенций, необходимых для решения задач в соответствующих областях деятельности. Профессиональная компетенция специалиста – это то, что позволяет ему удовлетворять свои личные потребности на основе профессиональной деятельности в условиях конкуренции с другими претендентами на рынке труда. Компетентность – общий оценочный термин, обозначающий способность к деятельности «со знанием дела». Обычно употребляется применительно к лицам определенного социально-профессионального статуса, характеризуя меру соответствия их понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых ими задач и разрешаемых проблем.

Итак, во-первых, подготовка кадров предусматривает переход на компетентностную модель подготовки в рамках ВПО. При этом подготовка кадров высшей квалификации предусматривает приобретение определенных знаний, умений и навыков и компетенций, то есть подготовка к выполнению профессиональных функций, ориентированная на стратегические потребности экономики, на развитие творческих способностей.

Во-вторых, разрабатываемая в настоящее время новая система квалификаций является, по сути, отправным нормативным документом регулирования квалификаций и более тесной увязки системы профессионального образования с рынком труда.

В третьих, повышение качества ВПО должно стать основой для успешного трудоустройства. В современных условиях, определяющими требованиями к специалистам являются: сочетание профессиональной подготовки с навыками предпринимательской и управленческой работы и высоким уровнем практических умений.

О.В. Осипов, К.С. Павлов, М.Ю. Сподобаев
*Поволжский государственный университет
 телекоммуникаций и информатики*

Интерактивная web-система управления дистанционным обучением

Рассматриваются возможности интерактивной web-системы управления дистанционным обучением на примере ПГУТИ. Анализируются существующие web-системы управления обучением и описываются основные принципы построения системы управления обучения i-LMS ПГУТИ.

Ключевые слова: дистанционные образовательные технологии, web-система управления обучением, управление образовательным процессом, автоматизация процессов обучения.

O.V. Osipov, K.S. Pavlov, M.U. Spodobaev
*Povolzhskiy State University of
 Telecommunications and Informatics*

Distance education interactive web-system administration

The possibilities of distance interactive web-systems education administration on the base of Povolzhskiy State University of Telecommunications and Informatics are observed in the article. Current web-systems education administration is analyzed and the main principles of education administration system i-LMS of Povolzhskiy State University of Telecommunications and Informatics forming-ups are described.

Keywords: distance educational technologies, web-system education administration, educational process administration, educational processes automation.

В настоящее время в ФГОБУ ВПО «Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики» ведется создание интерактивной системы управления обучением на основе технологий Web 2.0. Создание такой web-системы позволит в полной мере реализовать для студентов университета и его филиалов обучение с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ), посредством автоматизации процессов управления приемом, обучением и выпуском студентов и ориентации на широкое использование технологий Internet.

В настоящее время в России и за рубежом активно развиваются разнообразные технологии дистанционного обучения (ДО) через глобальную сеть Internet. Возможность предоставления образовательных услуг в дистанционной форме позволяет, во-первых, уменьшить количество студентов заочной формы обучения, находящихся во время лабораторно-экзаменационных сессий в стенах вуза, во-вторых, позволяет увеличить объем внебюджетных средств, получаемых от образовательной деятельности вуза.

Анализ организации ДО в других вузах показал, что в большинстве случаев процесс получения образования с использованием ДОТ не автоматизирован на технологическом уровне и требует участия большого штата сотрудников для обслуживания системы и поддержания самого процесса обучения. В частности, используемые в настоящее время web-системы ДО обеспечивают только автоматизацию процесса обучения, в то время, как у них отсутствуют элементы электронного деканата.

Таким образом, в большинстве применяемых систем ДО автоматизирован только прием студентов и непосредственно прохождение дистанционных курсов по отдельным предметам, а не управление процессом обучения в целом. В связи с этим встает вопрос создания автоматизированной Web-системы управления обучением, которая стала бы «проводником» студента от его приема до его выпуска. Кроме того, создание и внедрение такой системы приведет к значительной экономии людских и финансовых ресурсов, необходимых для управления процессом ДО. Также web-система управления образовательным процессом с использованием «облачных технологий» может быть использована для дистанционного обучения студентов других вузов.

Анализ большинства существующих web-систем управления обучением и опыта их использования позволяют сделать вывод, что на сегодняшний день полноценное внедрение дистанционных форм обучения в образовательную деятельность вузов является не решенной до конца задачей. Как показывает практика, даже использование совокупности различных web-сервисов и LMS-систем, интеграция их в рамках единой платформы не решает проблемы автоматизации и консолидации управления процессами обучения.

Данный вывод связан, например, с тем, что зачастую в вузе уже имеется один какой-либо образовательный web-сервис, например, система тестирования. Однако интеграция имеющегося образовательного сервиса в одну из LMS-систем является крайне сложной по реализации и, кроме того, зачастую, вступает в противоречие с лицензионными правами LMS, которая имеет свою встроенную систему тестирования. В результате все существующие в вузе базы тестовых заданий необходимо переводить в другой, зачастую сильно отличающийся, формат представления.

С другой стороны, не каждая LMS-система служит интерактивным проводником студента от момента его поступления до момента его выпуска, т.е. не обеспечивает индивидуальность «траектории обучения» студента. Кроме того, большинство из образовательных web-систем не имеет встроенных модулей online-приема и регистрации абитуриентов.

Таким образом, встает вопрос о создании многоуровневой интерактивной web-среды управления образовательным процессом, которая должна обеспечивать:

- асимметричный подход к образовательному процессу, т.е. для каждого студента определять свою «траекторию обучения» и направлять его по ней;
- автоматизированный online-прием абитуриентов в интерактивном режиме с интеллектуальным подбором направления подготовки в зависимости от предыдущего уровня образования;
- интерактивный доступ студентов и преподавателей к хранилищу учебно-методических комплексов по дисциплинам и электронной библиотеки вуза;
- интеграцию с web-сервисом online-тестирования, позволяющих использовать базы тестовых заданий различных форматов;
- интерактивное взаимодействие между преподавателем и студентом посредством защищенных личных кабинетов;

- функции электронного деканата, такие как перевод с курса на курс, печать ведомостей, заполнение учебных карточек, печать приказов о переводах и др.;

- безопасное хранение всей личной и образовательной информации о студентах, дисциплинах, направлениях подготовки и др. в базах данных;

- защиту системы от несанкционированного доступа через web-интерфейс.

Можно отметить, что в настоящее время ни одна из известных web-систем управления образовательным процессом не обеспечивает выполнения всех перечисленных функций.

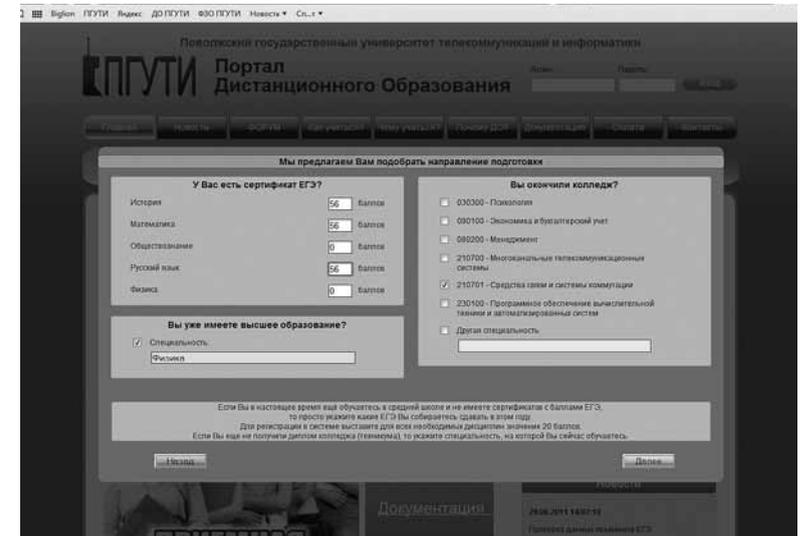
Рассмотрим основные принципы построения системы управления обучения i-LMS ПГУТИ.

Отправной точкой системы управления дистанционным образованием является портал дистанционного обучения ПГУТИ (do.psuti.ru), позволяющий получать исчерпывающую информацию о процессе ДО, осуществлять online-регистрацию абитуриентов и выполнять функции авторизации пользователей для входа в систему i-LMS.

Основные образовательные технологии реализуются посредством ряда образовательных web-сервисов. Кратко рассмотрим основные из них.

Web-сервис online-регистрации абитуриента. Модуль регистрации абитуриента должен предоставлять возможность интерактивного выбора направления подготовки на основе информации о предыдущем образовании и анкету для регистрации с автоматической посылкой файлов заявления и договора на оказание образовательных услуг. Также модуль регистрации должен заносить всю информацию об абитуриенте в базу данных для последующего создания электронной карточки студента и его студенческого билета. Интерфейс web-сервиса online-регистрации показан на рисунке 1.

Рисунок 1



Web-сервис образовательного процесса. Данный модуль является ядром всей системы ДО. Система ДО основана на использовании технологии личных кабинетов студентов, преподавателей, декана и администратора.

Личный кабинет студента, по сути, представляет собой электронную интерактивную учебную карточку с множеством различных образовательных и контролирующих функций. В своем личном кабинете студент имеет доступ к редактированию своей личной информации, к хранилищу учебно-методических комплексов, необходимых ему для обучения в данном семестре, к web-сервису online-тестирования. Из своего личного кабинета студент может отправлять на проверку в личный кабинет преподавателя контрольные и курсовые работы. Система автоматически уведомляет студента о контрольных сроках, сроках обучения, имеющихся задолженностях, а также осуществляет контроль допуска студента к тест-экзамену. В случае необходимости из личного кабинета студент может пройти пробное тестирование при подготовке к основному экзамену. Пример личного кабинета студента показан на рисунке 2.

Рисунок 2

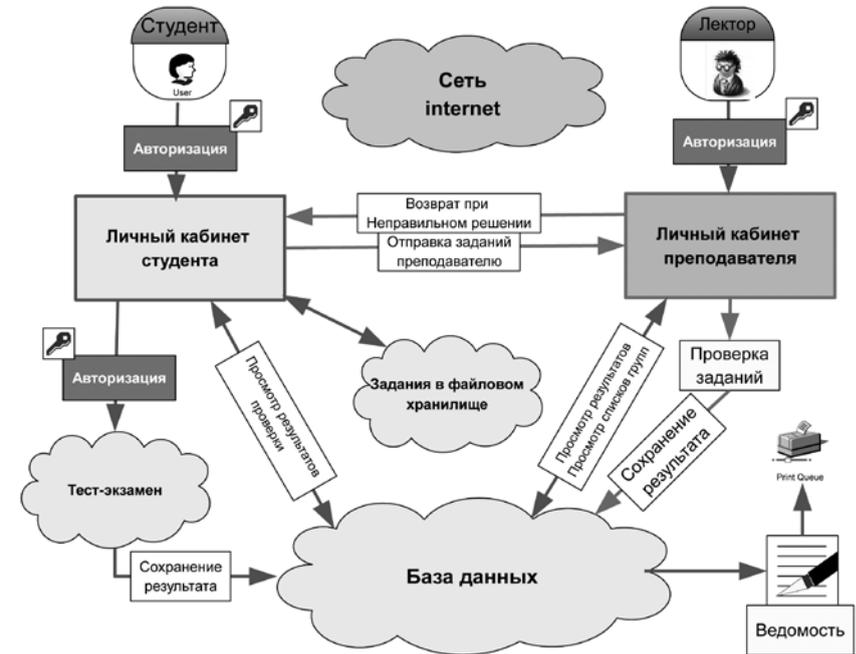


Личный кабинет преподавателя реализован таким образом, чтобы преподаватель получал информацию о присланных ему работах мгновенно, подобно тому, как реализована работа социальных сетей, выводящих мгновенные уведомления о новых сообщениях и т.п. В своем личном кабинете преподаватель может редактировать информацию о проверенных им контрольных и курсовых работах, просматривать информацию о ходе тест-экзаменов и зачетов по своим дисциплинам, иметь доступ к обновлению учебно-методических комплексов и т.п.

Личный кабинет администратора выполняет функции управления образовательным процессом (web-аналог электронного деканата). В нем могут выполняться основные функции по управлению как контингентом студентов, так и по управлению процессом непосредственного обучения. В личном кабинете администратора имеются возможности просмотра и редактирования электронных карточек студентов, информации о текущей успеваемости, архива за предыдущие годы обучения студента, реализована генерация ведомостей, списков групп, приказов о переводах, зачислениях-восстановлениях студентов, показана статистическая информация о процессе обучения и т.п.

На рисунке 3 представлена общая схема web-сервиса образовательного процесса в системе ДО i-LMS.

Рисунок 3



Web-сервис online-тестирования. Система online-тестирования i-LMS служит для проведения online-тест-экзаменов и зачетов, а также для промежуточного контроля знаний учащихся. Online-тестирование организовано на сервере test.psuti.ru с использованием внешнего лицензионного web-сервиса SunRav WEB Class. Для тестирования студенту достаточно использовать любой из существующих ныне браузеров. Указанный web-сервис представляет собой модуль структурированной автоматической системы дистанционного обучения, служащий для проведения тест-экзаменов и зачетов через Internet, а также для сохранения результатов тестирования в базе данных.

Web-сервис управления ДО. Этот модуль должен выполнять все основные функции управления образовательным процессом и контингентом студентов, т.е., по сути, представлять собой интерактивный web-деканат со следующими функциями:

- создание ведомостей и различного рода справок;
- анализ результатов обучения студентов;
- переводы, зачисления и отчисления студентов;

- формирование учебных карточек и приказов;
- автоматическая рассылка на e-mail и по внутренней почте студентам напоминаний о выполнении контрольных и лабораторных работ, а также о прохождении тестирования в срок;
- интерактивный web-кабинет декана и др.

В частности, в настоящее время в администраторской части портала факультета заочного обучения ПГУТИ (fzo.psuti.ru) реализован web-кабинет декана, в котором можно автоматически рассчитывать стоимость обучения студента при его зачислении или восстановлении, а также просматривать результаты тест-экзаменов и тест-зачетов студентов факультета.

Разрабатываемая интерактивная web-система управления обучением может стать основой дистанционного образования для любого вуза. Программная реализация разрабатываемой web-системы предполагается с использованием свободно распространяемого программного обеспечения (MySQL, PHP, Apache и др.). Разрабатываемое программное обеспечение при достаточно низкой себестоимости, очевидно, будет иметь широкий спрос на рынке интернет-образовательных услуг (системы классов EMS и LMS). Целевым рынком внедрения предлагаемой разработки, являются образовательные учреждения ВПО ввиду сформировавшейся потребности в дистанционной форме обучении студентов.

Круглый стол № 4

Роль сбалансированной системы показателей в управлении инновационным развитием вуза

Е.А. Агафонова, Е.П. Трошина
*Самарский государственный
экономический университет*

Стратегия развития вуза на основе сбалансированной системы показателей.

Одним из инструментов эффективного управления деятельностью инновационного вуза в условиях динамичной внешней среды является относительно новая управленческая технология – сбалансированная система показателей (ССП). В статье представлены особенности и структура ССП современного вуза, перечислены основные факторы, препятствующие ее внедрению.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, вуз, стратегия.

E.A. Agafonova, E.P. Troshina
Samara State University of Economics

The development strategy of the university on the basis of the balanced scorecard.

One of the tools for the effective management of innovative university in a dynamic environment should be noted with regard to new management technology - the balanced scorecard (BSC). The paper presents the characteristics and structure of the modern high school BSC, the main obstacles to its implementation.

Keywords: balanced scorecard, university strategy.

В условиях ограниченности ресурсов организациям приходится решать разнонаправленные задачи, связанные с удовлетворением требований клиентов, управлением процессами обеспечения качества, формированием и развитием ключевых компетенций, осуществлением инноваций, управлением человеческими ресурсами, реализацией программ обучения, внедрением информационных технологий, совершенствованием организационной структуры и т.д. И хотя каждое

из этих направлений деятельности исключительно важно, ни одно из них само по себе не обеспечивает интегрированного и целостного подхода к управлению развитием организации – нужна стратегия, соответствующая меняющейся конкурентной среде, более того, активно на нее влияющая.

В ряду инструментов эффективного управления деятельностью инновационного вуза в условиях динамичной внешней среды следует отметить относительно новую управленческую технологию, интегрально реализующую алгоритм стратегического управления, начиная с планирования и заканчивая мониторингом, – сбалансированную систему показателей (balanced scorecard – BSC), разработанную в 1990-х годов, которая из средства совершенствования системы оценки нематериальных активов превратилась в действенную методику разработки и реализации общей концепции развития организации, ее инновационной стратегии и политики.

Структура BSC состоит из нескольких важных элементов, которые в полной мере соответствуют целям и особенностям функционирования вузов:

- результаты финансовой деятельности – главный показатель успеха организации, но это запаздывающий индикатор, так как он зависит от разработки и принятия управленческих решений во всех других сферах деятельности;
- успешное сотрудничество с целевыми группами потребителей – стратегическими партнерами (потенциальными работодателями, органами власти, школами) является основным условием улучшения финансовых результатов вуза. Помимо оценки таких отсроченных индикаторов как удовлетворенность потребителя, сохранение и расширение клиентской базы данная составляющая определяет предложение потребительной ценности для целевого сегмента рынка, и это центральный элемент стратегии;
- внутренние бизнес-процессы (научно-исследовательская, научно-педагогическая, образовательная, издательская, консультационная и другая деятельность обеспечивают предложение ценности потребителю. Результат внутренних процессов – опережающий индикатор будущих улучшений параметров клиентской и финансовой составляющих;
- интеллектуальные ресурсы (нематериальные активы) – это основной источник устойчивого создания стоимости. Составляющая «обучение и развитие» описывает, как люди, технологии,

организационная культура способствуют реализации стратегии.

Цели четырех взаимозависимых составляющих (финансовая и клиентская базы, внутренние бизнес-процессы и нематериальные активы) образуют цепь причинно-следственных связей. Активное использование интеллектуальных ресурсов при решении стратегических задач способствует улучшению показателей внутренних бизнес-процессов, что, в свою очередь, обеспечивает признание организации среди потребителей и инвесторов.

Преимущества сбалансированной системы показателей (ССП) оценены менеджерами-практиками, ибо она позволяет одновременно:

- определить приоритеты и разрабатывать систему оперативных действий в соответствии со стратегическими целями;
- сформировать наряду с финансовыми комплекс нефинансовых показателей, что крайне необходимо для оценки деятельности вуза, где интеллектуальные ресурсы играют ведущую роль в создании уникальных образовательных услуг и требуют измерения (оценки) и мониторинга;
- своевременно реагировать на изменения в бизнес-процессах и отслеживать их влияние на ключевые факторы успеха организации в высококонкурентной среде.

Методология BSC (ССП) достаточно успешно может применяться в управлении деятельностью современного вуза, поскольку она ориентирована на обеспечение высокого качества образовательных услуг, инвестиционной привлекательности организации за счет совершенствования всех внутренних процессов. Сбалансированная система показателей позволяет перевести стратегию образовательной организации в измеримые цели соответствующих структурных подразделений; она основана на мониторинге и неразрывно связана с системой менеджмента качества [1].

Стратегическая карта вуза должна формировать ценности для каждой из трех основных групп клиентов:

- студентов, получающих первое высшее образование (они ценят отличную организацию учебного процесса, индивидуальный подход);
- специалистов, заинтересованных в повышении квалификации и/или переподготовке (они особо выделяют возможность изучить инновационные технологии и передовой опыт);
- работодателей – покупателей образовательных услуг (эти лица заинтересованы в инновационных программах по конкурен-

тоспособным ценам, возможности долгосрочного сотрудничества, качестве образования).

Стратегическая карта описывает логику стратегии, четко показывая важнейшие внутренние процессы, которые создают стоимость, и определяя необходимые нематериальные активы. Сбалансированная система показателей переводит цели стратегической карты в показатели и конкретные задачи, далее разрабатываются программы. При этом если компаниям для успеха на рынке необходимо сосредоточиться на ограниченном числе стратегических направлений, то государственные стандарты высшего профессионального образования задают целый спектр критериев, так что вузам только для прохождения лицензирования и государственной аккредитации необходимо вести активную работу по многим направлениям.

В результате реализации инновационной стратегии развития, основанной на сбалансированной системе показателей, происходит объединение четырех важных для вуза процессов:

- предоставление широкого спектра образовательных продуктов и услуг в соответствии с предпочтениями потенциальных работодателей;
- четкая сегментация потенциальных потребителей образовательных услуг в соответствии с уровнем их доходов с учетом их прибыльности и уровня риска; выбор тех сегментов рынка образовательных услуг и сфер деятельности, на которые вуз оказывает максимальное воздействие;
- совершенствование процесса на всей операционной цепи (разработка образовательных продуктов, набор обучающихся, оптимизация расписания, обеспечение учебно-методическими материалами и т.д.) посредством применения лучшего опыта, выявления «узких мест» и выделения дополнительных ресурсов на поддержку важных, но ранее плохо финансируемых процессов;
- активизация научных исследований, развитие научных школ с тем, чтобы оказывать влияние на экономическую и финансовую политику государства и региональную политику посредством внедрения теоретико-методических разработок по совершенствованию организационно-финансового механизма функционирования различных субъектов национальной экономики.

При разработке и внедрении ССП в организации необходимо учитывать, что, как любая новая идея, названный процесс требует определенных временных затрат. Большинство организаций, внедривших ССП, подтверждают, что это было непросто.

Основными факторами, препятствующими внедрению ССП в вузе, являются следующие [2]:

- Недостатки системы стратегического планирования в организации: отсутствие четко определенных стратегических целей (планов) деятельности.
- Неподготовленность персонала к внедрению ССП: психологические причины (поведенческое сопротивление); недостаточная информированность персонала (системное сопротивление); слабая мотивация персонала.

Литература

1. Коновалова Л.В. Применение сбалансированной системы показателей в стратегическом управлении вузом // Креативная экономика. 2010. №2 (38). С. 102-110.
2. Пономарев М.А. Внедрение сбалансированной системы показателей в государственном высшем учебном заведении: подготовительный этап // Мотивация и оплата труда, №2. 2007. С. 90-97.
3. Чередникова Л. Е. Разработка стратегии развития инновационного вуза на основе сбалансированной системы показателей // Сибирская финансовая школа. 2007. №2. С. 128-135.

А.Н. Жаренов, А.А. Чибизова
Самарский государственный
экономический университет

Особенности компонентов сбалансированной системы показателей для государственного высшего учебного заведения

Исследуются предпосылки использования сбалансированной системы показателей (ССП) в высших учебных заведениях, дается характеристика особенностей компонентов ССП для государственного вуза.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, вуз, ключевые факторы качества.

The characteristics of parts of balanced system of indexes for the state institute of higher education

The preconditions of using the Balanced Scorecard (BSC) are researched in this article and there are also the characteristics of parts of BSC for the state university of higher education.

Keywords: the Balanced Scorecard (BSC), the institute of higher education, the key factors of quality.

Глобализация бизнеса неизбежно приводит к резкому повышению требований к уровню подготовки персонала, универсализации квалификационных характеристик работников во всем мире. Образовательные процессы в значительной мере стандартизуются и адаптируются к требованиям корпораций, действующих на мировых рынках. Происходит взаимопроникновение таких важных сегментов институциональной структуры общества, как национальные образовательные пространства. В результате формируется мировой рынок образовательных услуг.

Специфика образования состоит в том, что, с одной стороны, это сфера человеческой жизнедеятельности, которая все в большей степени влияет на определение будущего, с другой – особый способ развития, наиболее полно воплощающий возможности движения к этому будущему.

В последние десятилетия в системах образования многих стран наметилась тенденция к коммерциализации образования, которая повлекла за собой появление негосударственного сектора высшего образования, увеличение нагрузки на профессорско-преподавательский состав, открытие многочисленных филиалов вузов, и, как следствие, снижение качества подготовки специалистов.

Для обеспечения высокого качества подготовки специалистов высшие учебные заведения используют систему внешних и внутренних механизмов гарантии качества. К ключевым факторам качества образования можно отнести следующие:

- качество подготовки студентов;
- положительная мотивация обучаемых;

- профессиональный уровень научно-педагогических кадров и вспомогательного персонала;
- положительная мотивация персонала;
- качество содержания и материально-технического оснащения образовательного процесса;
- качество управления вузом.

Эффективность реализации стратегии развития высшего учебного заведения в первую очередь определяется совокупностью целей (показателей) и задач, которые оно должно достигнуть в установленные сроки.

Одной из наиболее популярных и признанных в мире систем стратегического управления является сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC). Концепция BSC выгодно отличается от других тем, что финансовые и нефинансовые индикаторы интегрируются с учетом причинно-следственных связей между результирующими показателями и ключевыми факторами, под влиянием которых эти показатели формируются [1].

Для вуза использование данной системы предпочтительно вследствие ряда ее характеристик.

- Оперативная реакция на изменения в бизнес-процессах посредством систематического мониторинга ключевых показателей, отображающих развитие процессов.
- Возможность оценки нефинансовых показателей наряду с финансовыми, что обеспечивает комплексную оценку деятельности вуза.
- Ускорение процесса принятия решения на основании сформированных приоритетов в деятельности вуза.

Если исследовать вопрос особенностей компонентов ССП для государственного вуза, то в сбалансированной системе показателей вуз можно рассмотреть с точки зрения пяти перспектив.

Перспектива обучения и развития. Данная перспектива включает в себя обучение сотрудников и развитие корпоративной культуры как в индивидуальном плане, так и на уровне корпорации. На протяжении многих лет в системе «человеческие – материальные – финансовые – производственные ресурсы» изменялась стратегическая роль каждой из составляющих в соответствии с задачами экономического развития. До начала 1960-х годов творческие (созидательные) способности человека не играли определяющей роли в экономическом развитии, поэтому проблемы формирования штата не вызывали интереса западных, а тем более отечественных экономистов. Среди экономистов была распространена точка зрения, согласно которой

рынок труда имеет неограниченное количество рабочей силы, поэтому в случае нехватки можно привлечь из другой отрасли экономики путем увеличения ставок заработной платы. В настоящее время фактором устойчивого развития организации становится человеческий потенциал. Проведенные исследования показали, что экономическая отдача от инвестиций в человеческий капитал намного превышает отдачу от инвестиций в новую технику и оборудование [2].

Существует два основных источника формирования человеческого капитала: образование и накопление опыта. Чем выше человеческий капитал, тем больший доход получит и работник, являющийся носителем этого капитала, и предприятие.

При этом необходимо учитывать, что инвестиции в образование влекут за собой потери в заработной плате в краткосрочном периоде (период получения образования), но в долгосрочном периоде средние доходы персонала с более высоким образовательным уровнем будут превышать доходы работников с более низким уровнем подготовки. Работодатель будет платить образованным сотрудникам большую заработную плату в связи с большим потенциалом их развития, позволяющим оперативно и эффективно решать сложные проблемы и быть гибкими при изменении социально-экономических условий жизни.

Перспектива внутренних бизнес-процессов. Данные показатели позволяют руководству государственного вуза определить, насколько хорошо работает организация, соответствуют ли образовательные услуги требованиям клиентов: студентов, работодателей, государства. Разработка этих показателей должна осуществляться руководством организации, имеющим четкое представление о бизнес-процессах. Помощь сторонних консультантов в данном деле не требуется. По мнению зарубежных аналитиков, чем более существенными являются нематериальные активы, тем большую значимость приобретают нефинансовые показатели. Иными словами, в образовательной деятельности, связанной с инновациями, показатели, характеризующие определяются степенью удовлетворенности потребителей и персонала [3].

Перспектива клиентов. Если клиенты не удовлетворены, они найдут других поставщиков образовательных услуг. Поэтому вузу следует развивать:

- концепцию непрерывного образования, включающую в себя первое высшее образование, аспирантуру, дополнительное образование;
- дистанционное образование, основанное на индивидуальном подходе к различным группам потребителей.

Финансовая перспектива. Опираясь на традиционные финансовые показатели, при анализе эффективности работы вуза необходимо учитывать и дополнительные финансовые данные, такие как оценка рисков и данные сравнения затрат и результатов. При этом руководству следует помнить, что получение прибыли не является основной целью деятельности государственного вуза.

Перспектива общества. Государственные вузы должны отвечать интересам общества [4].

Именно сбалансированная система показателей может помочь вузу в реализации выше перечисленных перспектив.

Литература

1. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М., 2013.
2. Кокорев И. А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. М., 2002.
3. Роденкова Т.Н. Оценка эффективности расходов вуза: сочетание финансовых и нефинансовых показателей // Человек и труд. 2006. №11.
4. Солдатова Ю.А., Луговой Р.А., Мальцева Г.И. Применение системы сбалансированных показателей в процессе стратегического планирования вуза (на примере Владивостокского государственного университета экономики и сервиса) // Университетское управление. 2004. №5–6.

Э.П. Печерская, Н.В. Кочеткова
Самарский государственный
экономический университет

К вопросу о рейтинговой оценке качества высшего экономического образования

Рассматриваются модели оценки деятельности вуза и анализируются системы рейтинговых оценок университетов. Описаны возможности системы сбалансированных показателей и анализируется деятельность ведущих вузов, использующих систему сбалансированных показателей.

Ключевые слова: общественная оценка качества образования, оценочный профиль, рейтинговая оценка университета, система сбалансированных показателей, стратегическая карта.

E.P. Pecherskaya, N.V. Kochetkova
Samara State University of Economics

Revisited high economic education quality ranking score

The university occupation score models are observed and the universities ranking scores systems are analyzed. The possibilities of balanced rate system are described and higher educational institutions using the balanced rate system occupation is analyzed.

Keywords: educational quality social score, evaluative profile, university ranking score, balanced rate system, planning chart.

В настоящее время активно развиваются независимые формы участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики, происходит процесс формирования механизмов общественной оценки качества образования. Дополняя предложения к.э.н., сотрудника Владивостокского государственного университета экономики и сервиса М.В. Ниязова, все оценочные показатели деятельности вуза можно условно разделить на четыре группы в зависимости от целей оценки и представить в **таблице 1¹⁹**.

¹⁹ Ниязова М.В. Оценка результатов деятельности вуза и система сбалансированных показателей // Проблемы современной экономики, N 4(24), 2007 <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=23213>

Таблица 1

Модель оценки деятельности вуза

Подход	Методика оценки	Цель оценки	Источник инициативы
Комплексная оценка	1)повторное лицензирование; 2) аттестация; 3)государственная аккредитация; 4)международная аккредитация	Оценка качества образовательных услуг и деятельности вуза с точки зрения соответствия минимальным государственным стандартам и нормам	Государство, международные агентства и ассоциации
Общественно-независимая оценка	1)образовательный аудит (АККОРК)*; 2)рейтинг вузов РФ	Оценка образовательного процесса по его итоговым результатам. Выявляет, каким образом содержание, структура, применяемые технологии и система управления образовательной деятельностью в вузе влияют на формирование общих и специальных компетенций выпускника. Ориентирует потенциальных потребителей образовательных услуг вузов, представленных на рынке	Бизнес-сообщество и общественные организации
Самооценка	1) типовая модель системы качества вуза; 2) модель Премии Правительства РФ в области качества	Подготовка к любому виду оценки со стороны внешней среды: вуз самостоятельно оценивает свой потенциал по известным показателям	вуз
Учетно-аналитическая оценка	1)финансово-экономический анализ; 2)система сбалансированных показателей	Эффективное управление вузом: целевое использование и управление бюджетными средствами, выявление резервов	вуз

Из таблицы 1 следует, что комплексная и общественно-независимая оценки относятся к оценке **внешней средой**, учетно-аналитическая и самооценка – к оценке вуза **внутренней средой**.

Проведем интеграцию оценок деятельности учебных заведений внешней и внутренней средой. Для этого оценим позиции в ведущих мировых рейтингах университетов, использующих в своей практике систему сбалансированных показателей.

Рейтинговая оценка университетов в настоящее время активно развивается на базе различных научно-педагогических и общественно-независимых ассоциаций и объединений как инструмент оценки вуза внешней средой. Преимущества составления рейтингов: во-первых, рейтинг позволит абитуриенту выбрать себе качественный вуз, а во-вторых, рейтинг станет зримым отражением конкуренции в сфере высшего образования. Рейтинг вузов является «механизмом внешней оценки качества высшего образования», а его создание – важный элемент реформы высшего образования²⁰. В **таблице 2** представлены ведущие мировые и отечественные рейтинги университетов.

* АККОРК – Агентство по общественному контролю качества образования.

20 Лучшие вузы России [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=100&pub=1884>

Таблица 2

Ведущие рейтинги вузов

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
Ведущие мировые рейтинги		
Институт высшего образования Шанхайского университета, Китай	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> • Качество образования: число выпускников, получивших Нобелевскую премию или медаль Филдса. • Преподавательский состав: число преподавателей – лауреатов Нобелевской премии или медали Филдса; число часто цитируемых исследователей, работающих в 21 предметной области. • Результаты исследований: количество статей, опубликованных в журналах Nature и Science; общее число статей, вошедших в SCIE и/или SSCI
Издание The Times Higher Education Supplement, Великобритания	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> • Качество образования: мнение научного сообщества (опрос 3703 ученых по всему миру о ведущих вузах в их области знаний); мнение работодателей (опрос 736 кадровиков). • Преподавательский состав: соотношение числа студентов и преподавателей; число иностранных преподавателей и сотрудников. • Состав студентов и образовательный процесс: доля иностранных студентов. • Научная активность: соотношение показателя цитируемости сотрудников университетов и числа исследователей в вузе
Академический Консультационный Совет QS World University Rankings, Великобритания	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> • Индекс академической репутации. Индекс репутации среди работодателей. • Соотношение профессорско-преподавательского состава к числу студентов. • Индекс цитирования (данные предоставляются Scopus). • Доля международных преподавателей. • Доля международных студентов

Журнал US News & World Report, США	Национальные вузы, колледжи, местные университеты в США	<ul style="list-style-type: none"> • Качество образования: опрос 4089 вузовских администраторов. • Состав студентов и образовательный процесс: критерии отбора абитуриентов; доля поступивших, доучившихся до второго курса и сумевших окончить вуз в срок; размер помещений, количество студентов на одного преподавателя. • Финансовые показатели: расходы вуза на преподавание, исследования, дополнительные услуги студентам; показатели средней зарплаты преподавателей; размеры пожертвований выпускников
Рейтинг «Eduniversal», Франция	Ведущие вузы мира	<p>Критерии международной значимости:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Международные аккредитации, полученные вузом (AACSB, EQUIS, AMBA и др.). • Участие в международных академических ассоциациях (EFMD (European Foundation for Management Development), EMBA (Executive MBA), CEEMAN (Central and East European Management Development Association), CLADEA (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administracion), AAPBS (Association of Asia-Pacific Business Schools). • Сети партнерства деканов и бизнес-школ на местном и международном уровне. • Место, занимаемое в основных международных и локальных рейтингах (Financial Times, Shanghai Jiao Tong, Business Week, Asiaweek, Wall Street Journal, America Economia, Times Higher Education Supplement, SMBG). • Количество упоминаний о вузе в основных публикациях в СМИ и на сайтах, признанных в сфере высшего образования. • Голосования деканов - деканы 1000 вузов, входящих в Список официального отбора, голосуют за другие заведения, чтобы дать им рекомендацию и сравнить их между собой. Отвечают на вопрос: «Какие вузы Вы бы в первую очередь посоветовали желающему получить образование в данной стране?»

Ведущие отечественные рейтинги вузов		
Благотворительный фонд Владимира Потанина по итогам его федеральной стипендиальной программы	Ведущие российские вузы	<ul style="list-style-type: none"> •Интеллектуальный и личностный потенциал студентов. •Профессиональный уровень молодых преподавателей
Независимое рейтинговое агентство в сфере образования «РейтОР»	Высшие учебные заведения России и мира	Характеристики объекта сравнения, которые планируется измерять в зависимости от уровня рейтинга: локальный – сравниваются вузы одного микрорегиона (например, субъекта федерации); национальный – сравниваются вузы одного государства; региональный – сравниваются вузы одного макрорегиона; глобальный – сравниваются вузы мира
Общественная организация «Деловая Россия»	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> •Востребованность выпускников вузов у работодателей. •Оплата их работы и продвижение на рынке труда. •Усилия вуза по обеспечению качества подготовки. •Использование и оценка результатов вузовской подготовки
Международная информационная Группа «Интерфакс» и радиостанция «Эхо Москвы»	Вузы, находящиеся в семи городах федеральных округов страны	<ul style="list-style-type: none"> •Образовательная деятельность вуза. •Научно-исследовательская деятельность вуза. •Социализаторская деятельность вуза. •Международная деятельность вуза. •Бренд вуза. •Общественное мнение о деятельности вуза

Журнал «Forbes»	Российские вузы (за исключением вузов силовых ведомств, медицинских, а также Северо-Кавказского федерального округа)	<ul style="list-style-type: none"> •Средний балл ЕГЭ у абитуриентов. •Минимальный проходной балл ЕГЭ по университету. •Общее количество студентов, зачисленных на бюджетные места. •Количество призеров олимпиад, зачисленных на бюджетные места
-----------------	--	--

Наряду с развитием оценок в вышеперечисленных системах наиболее продвинутые вузы ставят целью разработку собственных оценочных показателей, что позволяет построить оценочный профиль, характеризующий деятельность вуза и степень достижения поставленных целей. Эффективным инструментом разработки аналитических показателей и сопоставления их фактических значений с целевыми ориентирами является система сбалансированных показателей (ССП). Университеты, использующие в практике управления СПП:

1. Университеты Великобритании:

- Университет Эдинбурга (University of Edinburgh);
- Открытый университет (Open University);
- Каледонский университет Глазго (Glasgow Caledonian University).

2. Университеты США:

- Калифорнийский университет Беркли (University of California);
- Государственный университет Огайо (Ohio State University);
- Университет им. Джона Пурдью (Purdue University).

3. Университет Австралии:

- Университет Ньюкасла (University of Newcastle).

4. Университеты России:

- Томский политехнический университет;
- Владивостокский государственный университет экономики и сервиса;
- Сибирская академия финансов и банковского дела.

ССП позволяет оценить деятельность вуза с помощью стратегической карты, описанной определенным набором показателей, для каждой из четырех **областей развития вуза:**

- ресурсы вуза (обновление и обучение) – показатели, включающие обеспеченность вуза ППС, образовательными программами и продуктами, уровень развития организационной культуры;
- внутренние процессы – показатели образовательной, научно-исследовательской, педагогической, международной, консалтинговой, издательской деятельности, обеспечивающей потребительскую удовлетворенность и расширение клиентской базы;
- целевые группы потребителей – показатели, определяющие сегменты рынка, на которые ориентируется вуз, потребительские запросы данных сегментов, факторы и условия создания потребительской ценности;
- финансовые результаты – показатели, зависящие от эффективности всех других сфер деятельности.

Проанализировав наиболее признаваемые среди вузов, ответственности и СМИ рейтинги и показатели ведущих университетов, использующих ССП, можно представить сводную таблицу 3.

Таблица 3

Ведущие вузы, использующие ССП, в мировых рейтингах

Страна	Вузы	Институт высшего образования Шанхайского университета (Academic Ranking of World Universities)	Издание The Times Higher Education Supplement (THE World University Rankings)	Академический Консультационный Совет QS World University Rankings-2010
Великобритания	Университет Эдинбурга (University of Edinburgh)			+
	Открытый университет (Open University)	+		
	Каледонский университет Глазго (Glasgow Caledonian University)	+	+	+
США	Калифорнийский университет Беркли (University of California)	+	+	+
	Государственный университет Огайо (Ohio State University)	+	+	+
	Университет им. Джона Пурдью (Purdue University)	+	+	+

Австралия	Университет Ньюкасла (University of Newcastle)	+		
-----------	--	---	--	--

Как видно, все вузы, использующие ССП, представлены в рейтингах и имеют высокие показатели. Данное положение является обоснованным, так как сбалансированная система показателей связана с системой менеджмента качества, основана на мониторинге и ориентирована на обеспечение высоких результатов работы, что отражается в ведущих мировых рейтингах. ССП дает возможность оценить вклад каждого проводимого мероприятия и выявить перспективные направления деятельности, потенциал которых используется недостаточно.

Таким образом, оценка деятельности вузов предполагает сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам) и направлена на повышение эффективности управления реализацией стратегии вуза и одновременно совершенствование ее под влиянием изменений потребностей клиентов, внутренней конъюнктуры, развития научно-технических достижений, что позволит вузу готовить высококвалифицированных специалистов, принимать научно-обоснованные, инновационные, технологические решения, приносящие пользу окружающему социокультурному пространству, региону, национальному государству.

И.А. Плаксина
Самарский государственный
экономический университет

Сбалансированная система показателей как инструмент идентификации факторов рисков инновационной деятельности высших учебных заведений²¹

Представлена модифицированная сбалансированная система показателей, необходимая для группировки факторов рисков инновационной деятельности высших учебных заведений в процессе их идентификации.

Ключевые слова: риск инновационной деятельности, идентификация риска, сбалансированная система показателей, высшее учебное заведение.

I.A. Plaksina
Samara State University of Economics

The Balanced Scorecard as a tool of identification of innovative risk's factors in the institutes of higher education

In article the modified balanced scorecard, required to group the innovative risk's factors in the institutes of higher education, is presented.

Keywords: innovative risk, risk identification, balanced scorecard, institute of higher education.

В условиях современной рыночной экономики деятельность высших учебных заведений приобретает двойственный характер: с одной стороны, вузы выполняют важный социальный заказ общества (удовлетворение потребностей населения в интеллектуальном, культурном развитии; распространение знаний; сохранение и приум-

²¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований № 13-32-01012 «Инновационное развитие как основа повышения конкурентоспособности высших учебных заведений».

ножение научных ценностей), а с другой стороны, вузы становятся полноправными субъектами рынка, самостоятельно определяющими направления своего развития, что предопределяет расширение аспектов деятельности высших учебных заведений на основе реализации инновационного подхода. Инновационное развитие вуза предполагает системное внедрение инноваций во все сферы его деятельности (образовательную, научную, управленческую) и служит залогом эффективного функционирования вуза как субъекта рыночной экономики и социального института, поскольку «инновационный университет осуществляет свою деятельность в интересах повышения образовательного и интеллектуального потенциала населения страны, развития «инновационной способности нации» как ведущих факторов перехода к эффективной экономике, основанной на знаниях, обеспечения устойчивого экономического роста и формирования гражданского общества» [2. С. 9].

Вместе с тем, одним из существенных препятствий в направлении развития инновационной деятельности высших учебных заведений является ее высокая подверженность рискам, обусловленная неопределенностью факторов внутренней среды и внешних условий. По нашему мнению, риск, связанный с инновационной деятельностью высшего учебного заведения, характеризует степень достижения его нефинансовых (социального, научного и научно-технического) и финансовых результатов и отклонений от них (отрицательных или положительных), возникающих при реализации инновационной деятельности высшего учебного заведения, т.е. при внедрении инноваций в образовательный процесс, проведении исследований и разработок, ориентированных на реальный сектор экономики, и внедрении внутренних организационно-управленческих инноваций.

Таким образом, активизация инновационной деятельности высших учебных заведений может быть обеспечена только посредством разработки эффективного механизма управления инновационными рисками вуза.

Важную роль в реализации процесса управления рисками играет идентификация факторов рисков, которая предполагает выявление всех рисков внешней и внутренней инновационной среды, выступающих непосредственными причинами возникновения рисков, связанными с инновационной деятельностью вуза.

По нашему мнению, эффективным инструментом идентификации факторов инновационных рисков может выступать сбалансированная система показателей (ССП), традиционно призванная отражать взаимосвязь между финансовыми и нефинансовыми компонентами

деятельности хозяйствующего субъекта. Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard) была разработана в начале 1990-х годов как эффективный инструмент управления бизнесом и в настоящее время является наиболее известной парадигмой, позволяющей обеспечить соответствие текущей деятельности предприятия стратегическим целям. Главным достижением ССП является признание наряду с финансовыми важной роли нефинансовых показателей, характеризующих перспективы развития хозяйствующего субъекта. Цели и показатели данной системы формируются в зависимости от мировоззрения и стратегии каждой конкретной компании и рассматривают ее деятельность по четырем составляющим (компонентам) [1]:

- финансы;
- взаимоотношения с клиентами;
- внутренние бизнес-процессы;
- обучение и развитие персонала.

Преимуществом ССП является отражение взаимосвязи между указанными показателями: влияние нефинансовых факторов на финансовые результаты, - что позволяет дать комплексную оценку деятельности хозяйствующего субъекта.

В условиях современной рыночной экономики масштабы применения ССП значительно расширяются, что позволяет использовать данный управленческий инструмент применительно к управлению инновационными рисками высших учебных заведений.

Вместе с тем, двойственная природа высших учебных заведений с преобладающей социальной ролью в обществе требует модификации состава и назначения традиционной ССП для целей группировки факторов рисков инновационной деятельности вуза. Подобная модификация предполагает:

1) расширение традиционного состава составляющих системы для целей группировки факторов инновационных рисков по двум ключевым направлениям:

- по источникам возникновения;
- по последствиям реализации;

2) построение взаимосвязей между компонентами, характеризующими источники и последствия возникновения факторов инновационных рисков.

По нашему мнению, использование ССП в качестве инструмента идентификации факторов рисков инновационной деятельности высшего учебного заведения предполагает формирование общего состава компонентов данной системы, характеризующих внутренние и

внешние источники возникновения факторов инновационных рисков и последствия их реализации.

В качестве компонентов, характеризующих внутренние источники возникновения факторов рисков инновационной деятельности вуза, предлагаем рассматривать:

1) «инновационный потенциал вуза» – совокупность кадровых, интеллектуальных, материальных, финансовых и инфраструктурных ресурсов. Особое место в структуре инновационного потенциала вуза занимает кадровая составляющая (кадры выступают внутренними стейкхолдерами, с которыми взаимодействует высшее учебное заведение и которые оказывают воздействие на его инновационное развитие);

2) «внутренние инновационные процессы», связанные с реализацией ключевых составляющих инновационной деятельности вуза (образовательный, научно-исследовательский, управленческий процессы).

В качестве компонентов системы, характеризующих внешние источники, могут быть рассмотрены элементы макро- и микросреды инновационного климата вуза:

1) «политика государства»: характеризует комплекс взаимоотношений вуза с государством как ключевым внешним стейкхолдером, осуществляющим формирование законодательной базы и реализацию государственной политики, в том числе в области инновационного развития сектора высшего образования;

2) «взаимоотношения с обучающимися»: характеризует комплекс взаимоотношений вуза со студентами различных форм обучения, аспирантами, потребляющими образовательные услуги;

3) «взаимоотношения с бизнес-сообществом»: характеризует комплекс взаимоотношений вуза с предприятиями реального сектора экономики, которые могут выступать одновременно как потребителями выпускаемых вузом специалистов, образовательных услуг для подготовки кадров, результатов научных исследований и разработок, так и поставщиками образовательных услуг (в рамках вовлечения представителей предпринимательского сектора в образовательный процесс вуза и повышения квалификации ППС на базе предприятий реального сектора экономики);

4) «взаимоотношения с конкурентами»: характеризует комплекс взаимоотношений высшего учебного заведения с субъектами сферы высшего образования, с которыми вуз конкурирует в образовательном пространстве и в области научных исследований и разработок.

Таким образом, компоненты системы, характеризующие внешние источники возникновения факторов инновационных рисков, отражают комплекс взаимоотношений высшего учебного заведения с внешними заинтересованными сторонами, на деятельность которых вуз оказывает непосредственное воздействие и которые, в свою очередь, влияют на его функционирование.

Компоненты, характеризующие последствия реализации факторов инновационных рисков, должны отражать два основных аспекта:

1) отрицательный/положительный характер последствий реализации факторов инновационных рисков;

2) влияние факторов инновационных рисков на достижение нефинансовых и финансовых результатов инновационной деятельности вузов.

В рамках первого аспекта предлагаем выделить следующие компоненты ССП:

1) «угрозы» – характеризует отрицательные последствия реализации факторов инновационных рисков, обусловленные влиянием внешней среды (отрицательные отклонения от запланированного уровня инновационной активности высшего учебного заведения);

2) «возможности» – характеризует положительные последствия реализации факторов инновационных рисков, обусловленные влиянием внешней среды (положительные отклонения от запланированного уровня инновационной активности высшего учебного заведения);

3) «потери/выгоды» – характеризует отрицательные и/или положительные последствия возникновения факторов инновационных рисков, обусловленные состоянием внутренней среды вуза (отрицательные и/или положительные отклонения от запланированного уровня инновационной активности высшего учебного заведения).

Отрицательные/положительные последствия реализации факторов инновационных рисков могут затрагивать нефинансовые и финансовые результаты инновационной деятельности высшего учебного заведения, что требует выделения (в рамках второго аспекта) следующих компонентов ССП:

1. «Общество» (нефинансовая составляющая) – характеризует достижение нефинансовых (социального, научного, научно-технического) результатов инновационной деятельности и таким образом определяет роль вуза в обществе как социального института.

В данном случае компонент «общество» носит обобщающий характер и включает в себя всех внешних и внутренних стейкхолдеров, с которыми взаимодействует высшее учебное заведение (обучающиеся, бизнес-сообщество, конкуренты, государство, сотрудники).

2. «Финансы» (финансовая составляющая) – характеризует достижение финансового результата инновационной деятельности вуза, который создает необходимые условия для функционирования высшего учебного заведения в условиях рыночной экономики.

Таким образом, в долгосрочном периоде компоненты «общество» и «финансы» следует рассматривать в качестве составляющих ССП, характеризующих как последствия реализации факторов инновационного риска, так и источники их возникновения: общество определяет репутацию высшего учебного заведения и, следовательно, риски, связанные с положением вуза в обществе; финансы характеризуют степень достижения финансовых результатов инновационной деятельности вуза, которые в конечном итоге влияют на формирование финансовых ресурсов как источников факторов инновационных рисков в составе инновационного потенциала высшего учебного заведения.

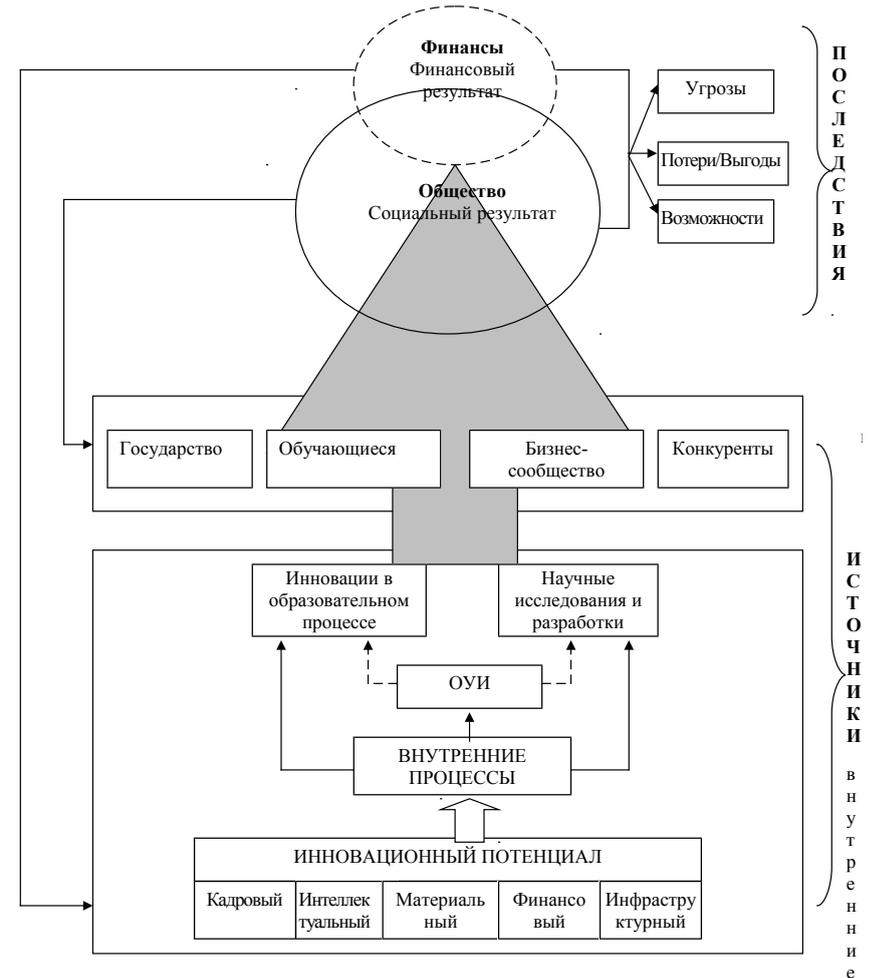
Общая схема ССП, модифицированная для целей группировки факторов рисков инновационной деятельности вуза, представлена на рисунке 1.

В целом, схема ССП отражает взаимосвязь между компонентами системы, характеризующими внутренние и внешние источники возникновения и последствия реализации факторов рисков, связанных с инновационным развитием вуза. Выделенные компоненты сбалансированной системы показателей служат основой для группировки выявленных факторов инновационных рисков с целью формирования полноценной информации для принятия решений в области управления рисками инновационной деятельности высших учебных заведений.

Литература

1. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М., 2006.
2. Похолков Ю.П., Агранович Б.Л. Миссия инновационного (предпринимательского) университета // Инженерное образование. 2004. №2.

Рисунок 1
Сбалансированная система показателей факторов рисков инновационной деятельности вуза



Е.П.Трошина
Самарский государственный
экономический университет

Инновационные механизмы управления высшим образованием в условиях современной экономики

Современная экономика определяет необходимость становления и развития инновационного механизма управления высшим образованием. Система инновационного механизма управления вузом представляет собой интеграцию образования, науки и инноваций.

Ключевые слова: инновационная социально ориентированная экономика, инновационный механизм, инновационное управление.

E.P. Troshina
Samara State University of Economics

Innovative mechanisms of higher education in today's economy.

The modern economy determines the need for the establishment and development of an innovative mechanism of higher education management. The system of university management mechanism innovation is the integration of education, science and innovation.

Keywords: innovative socially oriented economy, an innovative mechanism, innovative management.

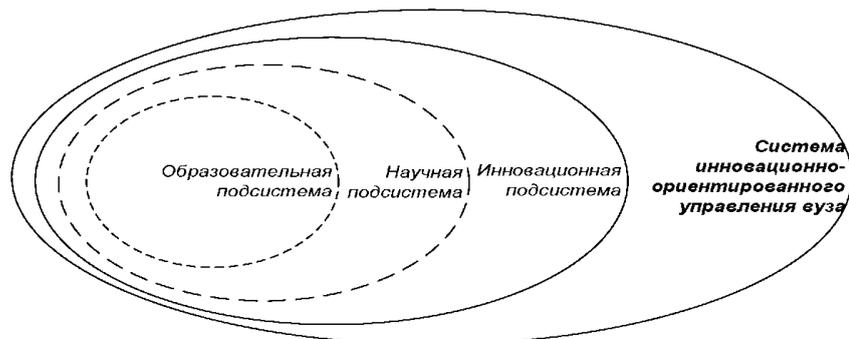
Инновационная социально ориентированная рыночная экономика является важнейшей предпосылкой, обеспечивающей конкурентоспособность и превосходство в современном мире. Именно по этой причине «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» ставится задача перехода российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально ориентированному типу развития. Формирование новой экономики означает превращение интеллекта,

творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности [1].

В условиях инновационной социально ориентированной экономики общественное хозяйство развивается, прежде всего, за счет широкого использования инноваций, которые обеспечивают непрерывное обновление технической и технологической базы производства, освоение и выпуск новой конкурентоспособной продукции, эффективное проникновение на мировые рынки. Ориентация на инновации является единственным способом реагировать на высокую скорость изменений, требующих от организаций постоянного генерирования новых управленческих решений. Реализация поставленных целей во многом зависит от модернизации системы высшего образования, соответствия его хозяйственного механизма инновационному типу экономического развития [3].

В современных условиях развития экономики совершенствование инновационного механизма вуза выступает активным базовым элементом инновационной политики, что обеспечивается существенно возрастающей ролью человеческого капитала. Содержательная сущность этого процесса заключается в интегрировании человеческого ресурса в инновационное развитие российской экономики. Этот процесс необходимо реализовать на всех уровнях государственного управления человеческим капиталом в целом и в системе высшего профессионального образования в особенности. Система инновационного механизма управления вузом представляет собой интеграцию образования, науки и инноваций, поскольку именно инновационные процессы обеспечивают взаимодействие и взаимосогласование научной и образовательной сфер путем подготовки специалистов и вовлечения в хозяйственный оборот результатов научно-инновационной деятельности (рисунок 1). В условиях системной модернизации экономики инновационность является ключевой функцией в развитии современного вуза.

Рисунок 1
Комплексная система инновационного механизма управления
современным вузом



В настоящее время происходит активное поэтапное преобразование вузов страны в инновационные высшие учебные заведения, где этот доминирующий вид деятельности все в большей степени осуществляется на платной основе, адекватной формирующемуся инновационному рынку. Имеющийся опыт инновационной деятельности российских вузов подтверждает их способность адаптироваться к требованиям рынка и производить пользующуюся спросом инновационную продукцию, используя результаты этого производства для совершенствования своей образовательной и научной работы. В регионах России идет процесс формирования учебно-научно-инновационных университетских комплексов, призванных обеспечить интеграцию вузов с реальным сектором экономики для решения социально-экономических проблем регионов и реализации федеральных, целевых и отраслевых инновационных программ, связанных, прежде всего, с технологическим развитием отраслей экономики.

Вступление российских вузов на инновационный путь развития требует перехода к опережающему образованию с учетом динамики развития внешней экономической среды: тенденций рынка труда, развития научно-технического прогресса, обновления материально-технической базы производственных предприятий, что вызывает необходимость принципиального изменения образовательной политики. В настоящее время единственным способом эффективного функционирования вузов становится их целенаправленное развитие на основе инновационного подхода (инновационное развитие), а не воспроизводство стабильности при известных улучшениях отдельных элементов или внутрисистемных связей (эволюционное развитие).

Высшее образование должно стать системным координатором развития организаций и территорий страны в инновационном направлении. Данный вывод обоснован существующей распределенностью вузов по отраслевому и региональному признаку; высоким научно-техническим потенциалом высшей школы; взаимодействием вузов с региональными и отраслевыми структурами; относительно высоким уровнем системы информационного обеспечения; общественной значимостью высшего образования в обществе.

Совершенствуя хозяйственный механизм вуза, следует помнить, что он включает в себя совокупность организационных, информационных, финансовых и инновационных отношений, позволяющих обеспечить органичную взаимосвязь деятельности подсистем посредством интегрирования в единую экономическую систему. К основным предпосылкам внедрения инновационной составляющей в хозяйственный механизм вуза относятся [2]:

- перестройка организационной структуры и методов управления вузом;
- планирование и контроль за деятельностью вуза;
- организация деятельности и эффективное распределение ресурсов вуза;
- создание организационной структуры и интеграция подсистем подразделений в систему менеджмента качества вуза;
- совершенствование информационной поддержки процесса разработки и принятия решений;
- обеспечение переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала;
- гармонизация документооборота с требованиями международных стандартов;
- развитие органов общественного самоуправления вуза.

Для повышения конкурентоспособности российских учебных заведений необходимо совершенствовать инновационный механизм управления вузом на основе внедрения стратегического планирования с использованием программно-модульного подхода, позволяющего:

- структурировать вуз как объект управления в качестве совокупности управляемых или в зависимости от типа системы регулируемых модулей;
- реструктурировать организационную структуру вуза;
- планировать основные индикаторы функционирования вуза в целом, степень их взаимодействия в системе и участия в ре-

лизации функции управления в краткосрочном и долгосрочном периоде;

- формировать адаптивную, направленную на достижение определенной комплексной цели структуру вуза посредством применения программных технологий, включая планирование административных, временных, информационных, финансовых и иных ресурсов.

Преимущества модульного подхода является возможность быстрой коррекции инновационного механизма вуза при изменении внешних условий или недостаточном уровне выполнения своих функций каким-то из модулей.

Основной же проблемой формирования эффективного инновационного механизма управления высшим образованием является отсутствие проработанного и адаптированного инструментария инновационного управления человеческим капиталом, заключающегося в использовании системы показателей инновационной активности с учетом общей стратегии вуза; совокупности параметров контроля за руководителями различных иерархических уровней по инновационности сопровождения процесса развития вуза; а также позволяющего оценить эффекты от инновационного развития в вузе.

Осуществление организационно-функциональной поддержки функционирования инновационного механизма управления высшим образованием должно проходить в несколько этапов:

- формирование гибкой организационно-функциональной системы инновационного управления;
- разработка и внедрение комплекса мероприятий по развитию сотрудничества и взаимодействию коллектива;
- формирование мероприятий по развитию инновационного потенциала научно-педагогических кадров;
- разработка инструментария повышения качества человеческого капитала;
- разработка индикативной методики оценки инновационной активности;
- разработка и реализация новых регламентов управления, направленных на инновационность сопровождения процесса развития вуза;
- разработка комплексного инструментария, обеспечивающего контроль за деятельностью руководителей различных уровней с позиции параметров инновационной активности;
- адаптация системы управления к изменениям внешней и внутренней среды.

Эффективный механизм инновационного развития вуза позволит обеспечить соблюдение его стратегических приоритетов и реализацию программ развития для решения следующих важнейших задач: становление вуза как саморазвивающейся организации, восприимчивой к изменениям; выработка инструментов достижения и воспроизводства конкурентных преимуществ, результатов деятельности; максимальная реализация профессиональных и личностных возможностей сотрудников; удовлетворение потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании.

Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicPlanning/concept/>
2. Сидорова Н.А. Инновационный механизм современного вуза // Экономические науки. 2012. №4. С. 215-218.
3. Сидорова Н.А. Высшее образование как элемент инновационной социально-ориентированной экономики // Вопросы экономики и права. 2012. №46. С. 58-62.

Е.Н. Чиркова

*Самарский государственный
экономический университет*

Система оценки качества образования в вузе: современное состояние и перспективы развития

Рассматриваются принципы построения педагогической системы оценки качества вузовского образования. Оценивается система управления качеством образования и перспективы ее развития.

Ключевые слова: качество образования, оценка качества образования, категории качества образования, система оценки качества образования, система управления качеством образования.

E.N. Chirkova

Samara State University of Economics

University educational quality score system: state of the art and development prospects

Pedagogical university education quality score system construction principles are observed in the article. The education quality management system and its development prospects are estimated.

Keywords: education quality, education quality score, education quality categories, education quality score system, education quality management system.

В настоящее время образование утверждается в качестве одного из существенных факторов, определяющих устойчивое развитие общества и успешное решение многочисленных проблем как локального (национального), так и глобального характера. Перспективы развития современного образования, в частности в направлении повышения его качества, находятся в центре внимания общества, государства, научной общественности.

Для педагогической науки и практики проблема оценки результатов образования (обучения и воспитания) не является новой, она входит в традиционную педагогическую проблематику. Однако научно обоснованная трактовка результатов образования как показателя его качества и собственно разработка общепедагогической теории качества приобрели особую актуальность в последние 15–20 лет. Это обусловлено рядом причин, главные из которых – активное вхождение России в мировое образовательное пространство, сопровождающееся повышением академической мобильности и потребностью в унификации образовательных систем; усиление конкуренции на рынке труда и рынке образовательных услуг; появление новых требований к деятельности образовательных учреждений и критериев ее оценки со стороны личности, общества и государства.

В современных условиях все более осознается непродуктивность попыток выйти на некий интегративный уровень представлений о качестве образования путем индуктивного «собираения» отдельных, частных качественных характеристик личностных и образовательно-воспитательных приобретений. Свидетельством этого является разработка концептуальных положений для определения педагоги-

ческого понятия «качество образования» и выявления его оценочных показателей. Можно отметить следующие концептуальные положения, позволяющие определить характеристику понятия оценки качества образования в вузе:

- качество представляет собой сущностную определенность объекта, благодаря которой он может характеризоваться как целостный объект;
- качество является интегративным свойством и обладает сложной иерархической структурой;
- качество подвержено изменению и обладает свойством различного индивидуального восприятия;
- качество, как понятие относительное, обладает двусторонностью: с одной стороны, это соответствие стандартам; с другой – это соответствие запросам потребителя (в нашем случае – запросам студента как потребителя образовательных услуг);
- качество определяется не только нормативом (стандартом), но и взаимодействием между обучаемым и обучающим, в результате которого у обучаемого формируются требуемые знания, умения и навыки, опыт поведения и деятельности, личностные свойства.

Существенное внимание в науке уделяется сегодня и понятию оценки качества образования. Закономерно, что категория оценки трактуется в связи с понятием качества. Эта связь обеспечивается введением понятий эталона или нормы. При этом норма качества образования понимается как выявленная и документально зафиксированная система требований к качеству образования, соответствующих потребностям личности, общества и государства. Нормы качества закреплены в действующих Государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования.

Понимание важной роли оценки качества высшего профессионального образования находит свое отражение в попытках переосмысления трактовки качества образования, в научном обосновании различных оценочных технологий и интенсивном развитии их методологического, методического и информационного обеспечения.

В настоящее время в каждом российском вузе сложился определенный положительный опыт создания системы управления качеством образования. Не претендуя на его исчерпывающий анализ в данной статье, отметим отдельные достижения вузов в этой области, имеющие значение для дальнейшей научно-педагогической разработки проблемы оценки качества образования.

В области оценки качества образования наиболее представлены управленческий и экономический подходы, где оценка трактуется как инструмент выявления состояния всех элементов деятельности вуза (как собственно образовательной, так и обеспечивающей возможность ее осуществления). В рамках предметности педагогики оценку качества образования правомерно трактовать как сложный педагогический объект или систему, так как она является не только инструментом определения состояния образовательного процесса, но и средством преобразования его субъектов, изменяя их установки, потребности, отношение к образовательной деятельности, создавая условия для проектирования повышения качества образовательного процесса. Исследуя оценку качества образования в вузе как сложный педагогический объект, отметим, что системный характер ей придают такие характеристики, как целесообразность, процессуальность, многофункциональность, разнонаправленность, результативность.

Характеризуя образовательный процесс в вузе в понятиях педагогики, мы выделяем такие его элементы, как человек, содержание образования и педагогическое взаимодействие (последнее включает методы, технологии, формы обучения и воспитания). Соответственно этому, основными направлениями осуществления оценочной деятельности являются: а) оценка состояния субъектов образовательного процесса вуза и перспектив их развития; б) оценка состояния содержания образования в вузе; в) оценка качества взаимодействия (качества методов, технологий, форм обучения в плане их эффективности и результативности). Причем все направления оценки многозначны – каждое из них должно способствовать выявлению, с одной стороны, нормативного соответствия, с другой – соответствия потребностям и требованиям субъектов образовательного процесса. То есть, с педагогической точки зрения, оценка качества образования в вузе не может характеризоваться безусловной и однозначной объективностью, так как она имеет отношение к оценке достижений субъектов образовательного процесса и к выявлению соответствия образовательного процесса субъективным потребностям, т.е. содержит ярко выраженный субъектно-личностный аспект. И достижения субъектов, и их субъективные потребности в образовательном процессе вуза являются весьма динамичными и неустойчивыми элементами в педагогической системе, что придает ей вероятностный характер и порождает противоречие между вероятностным характером оценки качества образования как педагогической системы и социально-педагогической потребностью в достоверных данных о состоянии об-

разования в вузе как основе создания внутривузовской системы обеспечения качества образования.

Признание оценки качества образования в вузе системой имеет отношение не только к характеристике собственно оценки (или оценочной деятельности), но и к формированию научного представления об оценке и оценочной деятельности в вузе как о факторе развития или сдерживания в развитии всей образовательной системы вуза, каждого ее элемента.

В заключение отметим, что анализ научнотеоретических публикаций и обобщение практических материалов в области оценки качества образования в отечественных вузах позволили выделить основополагающие принципы построения педагогической системы оценки качества вузовского образования.

- Принцип целостности, отражающий главный критерий оценочной системы, ее ориентацию на построение целостной картины образовательного процесса вуза в измеряемых показателях.
- Принцип коммуникативности, предполагающий изучение внутренних и внешних связей системы оценки и управление ими; в частности, возможна следующая классификация связей оценочной системы с социумом: а) связи взаимодействия объектов, их сторон и свойств; б) генетические связи (связи порождения); в) преобразовательные связи; г) структурные связи (связи построения); д) связи функционирования; е) связи развития, вызывающие существенные изменения в строении образовательного процесса вуза и формах его жизни; ж) связи управления.
- Принцип структурности, определяющий способы построения устойчивых связей и отношений между всеми элементами системы оценки в процессе их взаимодействия (он заключается в обеспечении внутренней прочности и относительной устойчивости системы, способности противостоять среде наряду с подвижностью и изменчивостью).
- Принципы целенаправленности и управления, рассматриваемые нами как неотъемлемые характеристики педагогических систем, как системообразующие факторы их функционирования и развития.
- Принцип разнообразия, вытекающий из положения о том, что в ходе реализации оценочного процесса возникает диалектическая цепочка разнохарактерных педагогических явлений и ценностей, знаний, умений и навыков.
- Принцип координации, отражающий согласованность способов оценки качества и осуществления образовательного процесса, направленность на сознательное использование особенностей и меха-

низмов взаимодействия в ходе достижения приоритетных целей развития образовательного процесса.

- Принцип развития системы оценки качества, определяемый как процесс количественных и качественных ее изменений при условии перехода от одного уровня целостности к другому. Данный принцип требует учесть этапность развития педагогической системы: возникновение, становление, период зрелости и преобразование.

Литература

1. Методические рекомендации по внедрению типовой модели системы качества образовательного учреждения / Автор. кол-в: В.В. Азарьева, В.И. Круглов, Д.В. Пузанков и др. СПб., 2006.
2. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования: Лекция-доклад. М., 2002.
3. Сенашенко В., Ткач Г. Болонский процесс и качество образования // Вестник высшей школы. 2003. №8. С. 8–14.
4. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технологии управления (В вопросах и ответах). М., 2002.

Круглый стол № 5

Инновационная инфраструктура экономического вуза: механизм управления

О.В. Астафьева
Самарский государственный
экономический университет

К вопросу о реформе образовательных учреждений

Рассматривается реформа образовательных учреждений, изменение организационно-правовой формы вуза. Анализируются подходы к реформированию учреждений. Описаны условия и риски перехода вуза в автономное учреждение.

Ключевые слова: наблюдательный совет, автономное учреждение, эффективность расходования бюджетных средств, риски для автономного учреждения.

O.V. Astafeva
Samara State University of Economics

Revisited educational institutions reform

Educational institutions reform, higher education institution organizational and legal change form is observed in the article. Institutions reforming approaches are analyzed. Conditions and risks of higher education institution change into autonomous institute are described.

Keywords: supervisory council, autonomous institute, public funds expenditure efficiency, risks for autonomous institute.

Активное проведение реформ во всех отраслях экономики России повлекло за собой реформирование и государственных учреждений. Это определяется рядом обстоятельств:

- ликвидация монополии на осуществление функций в социальной сфере и потребность в оптимизации соотношения и количества государственных и частных учреждений;
- низкая эффективность расходования бюджетных средств государственными учреждениями во всех секторах бюджетной

сферы, что является следствием отсутствия взаимосвязи между результатами деятельности учреждения и его финансированием;

- необходимость деbüroкратизации управления государственными учреждениями, большинство из которых были созданы еще в советский период, а также развитие в значительной части государственных и негосударственных учреждений предпринимательской деятельности.

Анализ подходов к реформированию учреждений показывает наличие следующих позитивных тенденций:

- попытка оставить в ведении государства и муниципальных образований такое количество учреждений, которое необходимо для выполнения возложенных на них социальных функций, в том числе при реализации национальных проектов социальной направленности;
- предоставление автономному учреждению права на получение и распределение доходов от его деятельности;
- увеличение объема предоставления общественных благ за счет повышения эффективности бюджетных расходов, не допуская утраты преимуществ российского общества, характеризующегося, как принято считать, относительно высоким уровнем обеспечения граждан услугами образования, значительным научным и культурным потенциалом;
- децентрализация управления учреждениями - разностороннее представительство в наблюдательном совете автономного государственного учреждения, как это имеет место во многих развитых странах: собственник, коллектив, общественные организации, бизнес-сообщество и местная власть. Это должно содействовать обеспечению социальной ориентации учреждения, повышению его социальной устойчивости (внутренней и внешней), социальной ответственности перед потребителями их товаров и услуг, работниками, государством (как собственниками его имущества), гражданами территорий, на которых они расположены.

Ожидаемый результат такого реформирования – повышение качества и расширение спектра оказываемых услуг, возможность привлечения спонсорской и благотворительной помощи и распоряжение ею самостоятельно, повышение заработной платы сотрудников, улучшение материально-технической базы учреждения.

В последние годы осуществлялось ужесточение порядка планирования и расходования средств бюджетными учреждениями, перевод

их на кассовое обслуживание в федеральное казначейство, введение обязательной процедуры государственных закупок, что принесло определенные плоды, существенно сократив нецелевое расходование бюджетных средств, но наряду с этим усложнило работу многих бюджетных организаций. Создался серьезный риск того, что дальнейшее **ужесточение централизованного управления** расходованием бюджетных и заработанных на открытом рынке средств бюджетных учреждений даст противоположный эффект, выталкивая эти организации в тень.

Международный опыт и российская практика показывают, что вопросы повышения эффективности расходования бюджетных средств должны решаться там, где это возможно, **путем введения конкуренции учреждений за бюджетные деньги**. При этом укрепление контроля за государственными учреждениями следует развивать не путем «укрепления вертикали власти», а с опорой на институты гражданского общества, в частности, путем введения подотчетности руководителей учреждений специально создаваемым общественным советам этих организаций²².

Важнейшим направлением реформы является переход к конкурентным принципам распределения бюджетных средств в тех секторах бюджетной сферы, где это возможно. Это необходимо для того, чтобы, с одной стороны, повысить качество предоставляемых ими услуг, а с другой — обеспечить рост эффективности использования выделяемых бюджетных средств.

Речь идет о внедрении различных форм финансирования взамен сметного, выделяемого для содержания бюджетного учреждения. К ним относятся нормативно-подушевое финансирование в общем образовании («деньги следуют за учеником»), нормативно-подушевое финансирование в разных формах (например, ГИФО) в профессиональном образовании, страховое финансирование в медицинских учреждениях, конкурсное финансирование в прикладной науке, грантовое финансирование в фундаментальной науке и т.д.

Эти методы бюджетного финансирования позволяют создать в организациях стимулы к повышению эффективности использования выделяемых им бюджетных средств, а также обеспечить перераспределение ресурсов от неэффективных учреждений к эффективным.

Перечисленные принципы финансирования, естественно, могут быть применены во многих случаях, но не повсеместно. Маловероятно, чтобы на конкурентные формы финансирования могли быть переведены музеи, библиотеки, органы государственного управления, уч-

²² Российское образование: тенденции и вызовы: Сб. ст. и аналитических докл. М., Изд-во «Дело» АНХ, 2009. С. 266-267.

реждения охраны правопорядка, а также те учреждения образования и здравоохранения, которые являются единственными на определенной территории.

В предыдущие годы в рамках реформирования бюджетной сети были предприняты последовательные действия, среди которых необходимо отметить принятие Федерального закона от 3 ноября 2006 года №174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и утверждение Правительством Российской Федерации в 2007-2009 годах всех постановлений, необходимых для реализации данного закона. Создание новой организационно-правовой формы учреждения повлекло за собой изменения Бюджетного, Налогового и Гражданского кодексов (Закон от 3 ноября 2006 г. №175-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об автономных учреждениях»).

Таким образом, **государственное или муниципальное учреждение** с момента вступления в силу Закона №83-ФЗ («О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 08.05.2010) может быть автономным, бюджетным, казенным.

Укрупненно выделяют следующие основные **условия перехода вузов в АУ**:

- соблюдение конституционных гарантий граждан;
- добровольность перехода в автономное учреждение;
- наличие конкурентной среды;
- готовность к работе в рыночных условиях, включая экономические потенциал и активность, а также управленческий опыт;
- возможности развития и устойчивого функционирования вуза в случае уменьшения государственного заказа и соответственно уменьшения бюджетного финансирования;
- наличие платежеспособного спроса населения на образовательные услуги вузов²³.

Учредитель при рассмотрении вопроса о переводе вуза в автономное учреждение или сохранении его в качестве бюджетного учреждения должен решать, какое направление следует считать приоритетным:

1. Успешность на рынке образовательных услуг.
2. Наличие опыта в привлечении внебюджетных средств за счет других видов деятельности – выполнения научных и опытно-конструкторских разработок.

²³ Прогноз развития высшего образования в России: 2009-2011 гг. / Под ред. Т.Л. Клячко М., МАКС Пресс, 2009. С. 346.

Наилучший вариант – наличие хороших результатов в привлечении средств как за счет образовательной, так и за счет научно-проектной деятельности. Достижение значимых результатов хотя бы в **одном** из этих направлений уже может служить **условием перевода**. По вузам, которые по всем указанным рейтингам находятся **на последних местах**, решение должно быть однозначным – вуз должен сохранить **статус бюджетного учреждения**.

Органами управления автономного учреждения являются наблюдательный совет, руководитель автономного учреждения и иные органы, предусмотренные федеральным законом и уставом автономного учреждения (ученый совет, художественный совет).

Согласно статье 13 Закона №83-ФЗ к компетенциям руководителя автономного учреждения относятся: вопросы осуществления текущего руководства деятельностью автономного учреждения, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции учредителя, наблюдательного совета и иных органов автономного учреждения. **Руководитель утверждает:**

- штатное расписание автономного учреждения,
- план финансово-хозяйственной деятельности,
- годовую бухгалтерскую отчетность,
- регламентирующие деятельность автономного учреждения внутренние документы,
- издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками автономного учреждения.

К **компетенции наблюдательного совета** относится рассмотрение и дача рекомендаций по:

1. предложениям учредителя или руководителя автономного учреждения о внесении изменений в устав автономного учреждения;
2. предложениям учредителя или руководителя о создании и ликвидации филиалов автономного учреждения, об открытии и закрытии его представительств;
3. предложениям учредителя или руководителя о реорганизации автономного учреждения или о его ликвидации;
4. предложениям учредителя или руководителя об изъятии имущества, закрепленного за автономным учреждением на праве оперативного управления;
5. предложениям учредителя или руководителя об участии автономного учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставной капитал других юридических лиц или передаче такого имуще-

ства другим юридическим лицам в качестве учредителя или участника;

6. предложениям руководителя о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым автономное учреждение не вправе распоряжаться самостоятельно.

Перечислим **риски перевода вуза в автономное учреждение для государства (муниципального образования)**.

Отсутствие возможности банкротства автономных учреждений. Из-за отсутствия возможности банкротства АУ и вследствие социально ориентированного характера их деятельности (образование, здравоохранение, культура) даже при формальной отмене субсидиарной ответственности государство будет вынуждено брать на себя определенные, хотя и далеко не все, обязательства АУ. Например, если кредитная организация, в которой АУ разместило бюджетные средства, обанкротится, то для продолжения образовательного процесса государство будет вынуждено вновь профинансировать деятельность или данного АУ, или тех вузов, куда будут переведены студенты, которые учились в нем по государственному заданию.

Возможность перехода в частную собственность имущества, приобретенного за счет внебюджетных средств автономного учреждения. Конечно, строительство, например, новых зданий за счет внебюджетных средств АУ должно быть одобрено его наблюдательным советом, равно как и его вложение в уставной (складочный) капитал третьих лиц. Однако затем судьба этого имущества выходит из-под непосредственного контроля АУ. В том числе имущество может быть достаточно легко приватизировано.

Неурегулированность земельных отношений по поводу строительства новых объектов на земельных участках, выделенных государством автономному учреждению. Например, новых учебных или лечебных корпусов, общежитий, спортивных сооружений, реабилитационных центров при больницах и т.п.). Эта проблема особенно остро встанет в том случае, если часть вновь построенного имущества окажется приватизированной.

Возможность фактического отказа автономного учреждения от выполнения государственного задания при его конкурсном распределении. В настоящее, согласно Закону «Об автономных учреждениях», не предполагается проведение конкурсов при распределении задания учредителя. Однако в этом случае конкурентные начала в деятельности АУ, ради которых этот тип учреждений создавался, не будут действовать. Если же задания учредителя будут распределяться по конкурсу, то автономное учреждение может в принципе в

нем не участвовать. В этом случае возникает риск невыполнения задания учредителя, поскольку мощности остальных АУ ограничены - масштабы деятельности каждого вуза определяются величиной предельного контингента, которая устанавливается лицензией.

Возможность репрофилирования автономного учреждения в будущем (т.е. полного отказа от выполнения функций, ради которых данное автономное учреждение было организовано). Этот риск является следствием ранее указанных рисков: возможности приватизации части имущественного комплекса АУ и его отказа от участия в конкурсном распределении задания учредителя.

Одним из наиболее серьезных **рисков для автономного учреждения** является вероятность лишения части имущественного комплекса, находящегося в его оперативном управлении. Государство (учредитель) и сейчас вправе изъять у учреждения имущество, которое используется неэффективно или не по назначению, хотя в настоящий момент этого не происходит. Переход бюджетных учреждений в автономные, выделение особо ценного имущества повышает вероятные риски и поднимает новые вопросы, усугубляя противоречивость сложившейся ситуации. Все внебюджетные доходы бюджетных учреждений, которые по Бюджетному кодексу являются неналоговыми доходами бюджета, будут изыматься в бюджет и распоряжаться ими будет законодатель, т.е. указанные доходы вовсе не обязательно будут возвращаться тем, кто эти деньги заработал. Другим важным доводом о целесообразности передачи в бюджет внебюджетных средств является соображение о том, что заработаны эти средства на основе использования государственной собственности. Таким образом, через некоторое время государство может потребовать арендную плату за то, что оно начнет считать избыточным имуществом. При значительном сокращении студенческого контингента, а также для сильных вузов, где доля внебюджетных средств сопоставима с бюджетным финансированием или существенно выше, подобные опасения могут стать вполне ощутимой реальностью.

Однако, несмотря на указанные риски в условиях кризиса и демографического спада, образовательные учреждения в результате нехватки необходимых материальных и финансовых ресурсов будут вынуждены переходить в автономный статус, где подобные средства (заработанные учреждением) находятся в его полном распоряжении. В конечном счете, неизбежность автономии должна привести к конкуренции между учреждениями за потребителя, что будет служить уже другой цели - **рационализации сети образовательных учреждений**, оказывающих соответствующие услуги (остальных ждет укруп-

нение либо ликвидация по основаниям, предусмотренным законодательством). В итоге на рынке останутся наиболее приспособленные автономные учреждения, которые в среднесрочной перспективе уже будут работать как коммерческие организации.

Т.А. Билярова

*Самарский государственный
экономический университет*

Роль антикризисного управления в современном вузе

Рассматриваются вопросы, касающиеся роли антикризисного управления в современном вузе, его значение и актуальности на сегодняшний день, приводятся факторы, характеризующие необходимость перехода к стратегическому планированию в вузах.

Ключевые слова: кризис, антикризисное управление, демографический фактор, стабилизация, стратегическое планирование

T.A. Biliarova

Samara State University of Economics

The issues relating to the role of crisis management in the modern university, its meaning and relevance for today, and factors that characterize the need to move to strategic planning in higher education are considered.

Keywords: crisis, crisis management, demography, stabilization, strategic planning

Вуз в наши дни – это сложная система, которая подвергнута влиянию различного рода кризисов. Управление подобной системой требует от руководителей освоения практических навыков предвидения и распознавания кризисов, устранения отрицательных последствий возникающих негативных факторов²⁴. Многие высшие учебные за-

²⁴ Авдошина З.А. Антикризисное управление: сущность, диагностика, методики http://www.cfin.ru/management/antirecessionary_managment.shtml

ведения после распада Советского Союза находились буквально «на грани выживания». Это привело к тому, что антикризисное управление стало использоваться как мощный инструмент сохранения вуза.

Антикризисное управление – это управление, в котором поставлено определенным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использованию его факторов для последующего развития.²⁵

Согласно статистическим данным различных вузов, падение рождаемости 1991-1997 годов серьезно отразилось на числе учащихся. Уже в 2004-2005 годах было отмечено снижение общей численности принятых в вузы. Данные по приему в вузы России и Москвы в 2006 году показали снижение приема в отдельно взятые вузы от 2,8% до 3,6%, что подтверждает прогноз снижения численности выпускников школ этого года (на 3,2%). По данным Совета по координации приема (на 19.07.07) в вузы СПб было подано 114 162 заявления, что на 4 277 меньше, чем в 2006 году. На бюджетные места подано 100 649 заявлений (на 3,7% меньше, чем в 2006).²⁶

Однако следует отметить, что не только демографический фактор способствует появлению кризисов в вузах. Другими такими факторами являются исчерпаемость преподавательского состава, неконкурентоспособность оплаты труда в высшей школе, изменение структуры спроса на образовательные услуги и т.д. В такой ситуации руководству вузов необходимо было определять точки своего развития в сложившейся ситуации. И после выявления причин, вызвавших кризис в том или ином конкретном вузе, определить, на какие факторы влиять можно, а на какие нет, какие процессы внутри организации сопровождают кризисные явления, оценить эффективность нынешней политики вуза в области кадров, ресурсов и т.д.

При возрастающей конкуренции существенно увеличилась роль вузовского маркетинга. Тем не менее, внешняя среда характеризуется постоянным динамизмом, что со временем привело к тому, что антикризисное управление в вузах стало терять свою актуальность. По мнению многих исследователей, это было вызвано множеством факторов, такими как:

- экономическая стабилизация, которая, с одной стороны, сняла с ректоров ежедневную головную боль угрозы отключения систем жизнеобеспечения вуза (тепло, электроэнергия, вода), но вместе с тем сохранила проблемы дефицита ресурсов на ремонты и развитие материальной и лабораторной базы и целый ряд других важных пози-

²⁵ <http://www.upravlenie24.ru/antikrisupravlenie.htm>

²⁶ Даниленко Л.В. Вузы в условиях демографического кризиса: антикризисное управление и маркетинговые технологии преодоления в вопросах и ответах

ций. Созданные основания уверенности в завтрашнем, хотя и далеко не безоблачном, дне позволяют строить планы на будущее.²⁷

- нарастание конкуренции за ресурсы между вузами,
- возможность разнообразных траекторий развития,
- обострение проблемы управляемости вузов и наличия ясной концепции,
- изменение роли образования в жизни общества.

Все перечисленные факторы указывают на то, что накопившееся вузовские проблемы необходимо решать инновационным путем. Одним из таких методов является применение стратегического планирования. На сегодняшний день стратегическое планирование в вузах находится в стадии накопления, однако именно его внедрение позволит кардинально изменить деятельность вуза и более рационально использовать все виды имеющихся ресурсов.

А.О. Карягин

*Самарский государственный
экономический университет*

Алгоритм разработки программы страхования рисков государственного вуза

Статья посвящена разработке программы страхования рисков, которые существуют в деятельности современных российских вузов. В виде схемы представлены все составляющие элементы программы страхования. Даны комментарии с описанием каждого из представленных этапов и их содержание.

Ключевые слова: страхование, риски, программа страхования, выявление, страхуемый риск, оценка, страховое покрытие, выбор страховщика, пересмотр программы.

²⁷ Ключев А. К. Стратегии вузовского развития [по материалам пилотного семинара проекта «Стратегическое планирование в российских университетах»] / А. К. Ключев, С. М. Корунин // Университетское управление: практика и анализ. - 2003. - N 3(26). С. 43-50

Algorithm development program risk insurance of state university

The article is devoted to the development of a program of insurance risks that exist in the work of contemporary Russian universities. In the form of a diagram presents all the constituent elements of the insurance program. Further comments are given with the description of each submission stages and their contents.

Keywords: insurance, risk insurance program, identifying, insurable risk, assessment, insurance coverage, the choice of insurer, the revision of the program.

Создание целостной программы страхования в вузе является необходимым этапом анализа и использования возможностей страхования для покрытия собственных рисков. Программа разрабатывается риск-менеджером или отделом по управлению рисками и пересматривается каждые два-три года. Вот ее основные элементы:

Схема программы страхования



1. Первый этап включает в себя описание результатов анализа рисков и их полный перечень.

2. Перечень выявленных рисков, подлежащих страхованию, в том числе:

- список объектов, подверженных воздействию риска - зданий, сооружений, машин, механизмов, технологических процессов, транспортных средств;
- информация о численности и квалификации персонала;

- подробный перечень рисков, т.е. возможных событий, приводящих к убыткам;
- список принятых мер безопасности и предупреждения;
- описание возможных сценариев развития неблагоприятных ситуаций.

3. Для каждого выявленного риска должна быть в наличии следующая информация:

- общая стоимость объектов, подверженных воздействию риска;
- описание конкретных случаев возникновения неблагоприятных ситуаций, повлекших за собой материальные потери вузом за последние 5—10 лет;
- детальный анализ информации об особо серьезных инцидентах;
- определение вероятности наступления неблагоприятных ситуаций.

4. Для каждого из рисков, подверженных страхованию, должны быть определены параметры требуемого страхового покрытия, включающие в себя:

- полную стоимость объектов страхования;
- перечень происшествий, от которых производится страхование;
- перечень страховых случаев, при наступлении которых выплачивается страховое возмещение;
- максимальную страховую ответственность по каждому типу происшествий и по каждому виду убытков;
- месторасположения объектов, подлежащих страхованию;
- период действия страхового покрытия.

5. Выбор условий страхования должен отражать пожелания вуза по поводу того, какие основные пункты должен включать в себя договор страхования. В целом в перечень условий страхования входят следующие компоненты:

- условия предоставления страхового покрытия;
- схема страхования;
- условия, ограничивающие ответственность страховщика;
- размер и условия уплаты страховой премии;
- обязанности страховщика;
- обязанности страхователя;
- сроки заключения договора страхования;
- условия отказа страховщика от уплаты страхового возмещения;
- порядок выплаты страхового возмещения;

- условия перехода прав страхователя после уплаты страхового возмещения;
- другие условия.

Страховое покрытие может быть предоставлено в рамках схем пропорционального и непропорционального страхования.

К условиям, ограничивающим ответственность страховщика, относятся специфические ситуации, для которых хотя и присутствуют признаки страхового случая, однако страховое возмещение не выплачивается. Например, это условия, когда страховой случай наступил вследствие злого умысла страхователя или в результате его сговора с третьими лицами.

Условия отказа страховщика в выплате страхового возмещения обычно, оформляются отдельным блоком в договоре страхования. Кроме ограничений ответственности страховой компании при различных обстоятельствах, эти условия могут включать в себя следующие пункты: несообщение страхователем о наступлении страхового случая в оговоренные сроки, несоблюдение условий уплаты страховой премии, непредоставление страхователем полного перечня документов, отсутствие справок из компетентных органов, подтверждающих наступление страхового случая и т.д.

7. Выбор страхового партнера является важной частью выработки стратегии страхования. Предприятие может предпочесть иметь дело непосредственно с несколькими страховыми компаниями, каждый раз выбирая наиболее подходящую для страхования определенного вида риска.

8. Для подбора партнера и оптимальной программы страхования можно обратиться к помощи брокера или консультанта, поручив ему работу по подбору партнера и оптимальной схемы страхования.

9. Основанием для пересмотра программы страхования является накопившийся опыт и информация по состоявшимся убыткам в течение отчетного периода. В процессе анализа программы страхования производится переоценка текущих страховых договоров, сопоставление уровня страховых премий с общей суммой предъявленных претензий и выплат страхового возмещения.

М.А. Назаров

*Самарский государственный
экономический университет*

Особенности формирования инновационной инфраструктуры российской экономики

Анализируются проблемы и противоречия инновационного развития России на современном этапе, рассматриваются различные подгруппы объектов инновационной инфраструктуры, обосновывается необходимость создания и постоянного совершенствования инновационной инфраструктуры.

Ключевые слова: инновации, инновационная инфраструктура, развитие, национальная инновационная система.

M. A. Nazarov

Samara State University of Economics

Features of innovation infrastructure formation in Russian economy

The article analyzes the problems and contradictions of innovative development of Russia at the present stage, discusses the various subjects of innovation infrastructure, the necessity of the establishment and continuous improvement of the innovation infrastructure.

Keywords: innovation, innovation infrastructure, development, national innovation system.

Существующую в России инновационно-инвестиционную систему нельзя обвинить в отсутствии инфраструктуры, так как первые ее элементы – научно-технологические парки и бизнес-инкубаторы – начали создаваться в России еще в начале 90-х годов, и количество инфраструктурных организаций различного уровня постоянно увеличивается. Для того, чтобы понять, почему количество объектов инновационно-инвестиционной инфраструктуры все еще не перешло

в качество взаимодействия науки и бизнеса, необходимо проанализировать, каким образом эта инфраструктура формировалась и продолжает формироваться до настоящего момента.

В 1990 году в России начала реализовываться программа создания и развития технопарков, первым результатом которой стало открытие Томского научно-технологического парка. После были созданы технопарки на базе ведущих вузов России, в том числе научный парк МГУ им. М.В. Ломоносова, технопарк в Зеленограде Московского государственного университета электронной техники, технопарки на базе Московского государственного энергетического университета, Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета и ряд других технопарков. В середине 90-х годов началось создание технопарков на базе крупных государственных научных центров, а также технопарков регионального значения, создаваемых для развития производства наукоемкой продукции, которые имели собственные помещения, финансовую поддержку от федеральных и региональных властей.

В настоящее время в российских регионах действует более ста организаций, выполняющих функции технопарков. Учредителями российских технопарков чаще всего выступают университеты, научные центры, промышленные предприятия, негосударственные фирмы, органы власти, банки, общественные организации. Они организованы как акционерные общества открытого или закрытого типов, общества с ограниченной ответственностью, а также как государственные предприятия, некоммерческие партнерства, автономные некоммерческие организации или структурные подразделения вузов.

По данным Национального центра по мониторингу инновационной инфраструктуры научно-технической деятельности и региональных инновационных систем, технопарки производят продукцию и оказывают услуги 24 отраслям промышленности и социальной сферы, в том числе, наиболее часто, в сферах науки, научного обслуживания, экологии, машиностроения, топлива, энергетики, информатики, здравоохранения и образования, а основными потребителями их продукции и услуг являются государственные предприятия, частный сектор, высшие учебные заведения и зарубежные потребители²⁸.

Однако, по оценкам Ассоциации «технопарков», только 25-30% из них дает экономические результаты. Успешная деятельность технопарков в России зависит от ряда специфических факторов, среди которых организационная интеграция с высшим учебным заведением или крупной научно-исследовательской организацией; участие

²⁸ Национальный центр по мониторингу инновационной инфраструктуры научно-технической деятельности и региональных инновационных систем. // www.miiiris.ru

студентов и аспирантов в исследовательских проектах; рост малых инновационных предприятий, связанных с технопарком; различные виды финансирования, включая средства федерального и регионального правительства, национального и иностранного венчурного капитала и фондов.

В процессе создания бизнес-инкубаторов в России преследовались две основные цели. Первая напрямую была связана с функциями обеспечения деятельности предприятий, находящихся в инкубаторе, на всем протяжении инновационного цикла. Вторая состояла исключительно в сдаче пустующих помещений в аренду на возможно выгодных условиях.

В настоящее время в стране насчитывается около восьмидесяти инкубаторов, причем резкое повышение интереса к их созданию отмечается только в последние годы. Современный российский бизнес-инкубатор так и не стал аналогом своего зарубежного прототипа. Многочисленные стадии отбора, оценки, доведения до надлежащего состояния бизнес-идей, бизнес-плана проекта в российских условиях часто игнорируются.

Спецификой России является также то, что большинство российских бизнес-инкубаторов зарегистрировано как некоммерческие организации, что позволяет им иметь доступ к дополнительным финансовым ресурсам, так как они получают возможность участвовать в борьбе за гранты различного рода фондов. Имеющийся опыт показывает наличие большого числа серьезных проблем в России и за рубежом при переходе структур, подобных бизнес-инкубатору, на самофинансирование, что в конечном итоге сводится к прекращению выполнения функций инкубирования и концентрации на операциях с недвижимостью²⁹.

В регионах с помощью бизнес-инкубаторов пытаются решать задачи размещения муниципального заказа и проведения тендеров, а также целенаправленного развития малого бизнеса по приоритетным для города направлениям, однако в этом вопросе отсутствует системный подход, нет общей стратегии, которая позволила бы действующим инкубаторам более эффективно работать с муниципальными органами по единым программам поддержки предпринимателей.

В России, по сравнению с другими странами, бизнес-инкубаторов около 80, тогда как в США – 981, в Чили – 400, Германии – 380, Корею – 289, Японии – 269. Эти данные получены Национальным сообществом бизнес-инкубаторов из открытых источников и, вполне вероятно, не отражают реальную картину, так как в Российской Феде-

²⁹ Фомин Е.П., Назаров М. А., Федосеева С. В. Развитие взаимодействия объектов инновационно-инвестиционной инфраструктуры: монография. Самара, 2009.

рации не проводилось глубокого исследования данной проблемы, а были изучены только отдельные аспекты³⁰.

До настоящего времени инновационная инфраструктура создавалась в основном лишь путем активного формирования сети бизнес-инкубаторов и технопарков, большинство из которых сложно отнести к элементам инновационной инфраструктуры, так как они только проходят этап становления и нечетко представляют направления своей работы. Сейчас количество организаций инновационно-инвестиционной инфраструктуры растет, ориентируясь на рыночную ценность понятия «инновации», которое уже стало нарицательным.

При этом организации инновационно-инвестиционной инфраструктуры можно представить в разрезе шести направлений: производственно-технологическая, информационная, экспертно-консалтинговая, кадровая, финансовая и сбытовая инфраструктура, которые, в свою очередь, состоят из следующих подгрупп (**таблица 1**).

Таблица 1
Структура организаций инновационно-инвестиционной инфраструктуры

	Тип инфраструктуры	Тип инфраструктурной организации
Организации инновационно-инвестиционной инфраструктуры России	Производственно-технологическая	Бизнес-инкубатор
		Инновационно-промышленный комплекс
		Инновационно-технологический центр
		Технопарк
		Центр коллективного пользования
	Информационная	Аналитический центр
		Базы данных и знаний
		Информационно-аналитический центр
		Научно-координационный центр
		Статистический центр
	Экспертно-консалтинговая	Инновационный центр
		Коучинг-центр
		Центр консалтинга
		Центр субконтракции
		Центр трансфера технологий

³⁰ Матвейкин В.Г., Дворецкий С.И., Минько Л.В., Таров В.П., Чайникова Л.Н., Летунова О.И. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития. Монография. М., «Издательство Машиностроение-1», 2007.

Организации инновационно- инвестиционной инфраструктуры России	Кадровая	Высшее учебное заведение
		Образовательное учреждение
	Финансовая	Бюджетный фонд
		Венчурный фонд
		Инвестиционная компания
		Инновационный фонд
	Сбытовая	Финансовый институт
Организации сбытовой инфраструктуры		

Тем не менее, количественный подход в вопросах инфраструктурного обеспечения инновационно-инвестиционного сектора не всегда себя оправдывает, так как отсутствуют какие-либо гарантии трансформации огромного количества инфраструктурных объектов в эффективно работающую инновационно-инвестиционную систему. Важность такого перехода обеспечивает необходимость более тщательного изучения успешного опыта стран, которым удалось реальная реализация данного закона диалектики на практике, с поправкой на необходимость учета национальных особенностей российской экономики.

Преодоление фрагментарности созданной в России инновационно-инвестиционной инфраструктуры и ее дальнейшее развитие в соответствии с потребностями формирования национальной инновационной системы требует как инвестиций, так и совершенствования форм организации инновационного процесса, однако от уровня развития инфраструктуры и качества ее функционирования будет зависеть скорость осуществления преобразований в экономике и ее участие в рамках глобального инновационно-инвестиционного пространства на правах равного участника.

М.А. Фофанова

*Самарский государственный
экономический университет*

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА

Рассмотрены перспективы инновационной инфраструктуры экономического вуза. Показана структура и преимущества экономической инновационной структуры, имеющей различные проявления. Рас-

смотрено несколько основных подходов, использующихся в экономических вузах, касающихся инновационной инфраструктуры. Сделан вывод о том, что инновационная структура является важнейшим компонентом развития экономических вузов.

Ключевые слова: экономика, инновации, инфраструктура, перспектива

М. А. Fofanova

Samara State University of Economics.

MECHANISM OF MANAGEMENT OF INFRASTRUCTURE OF ECONOMIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

In the article the author discussed the prospects of economic innovation infrastructure of the university. Shows the structure and the economic benefits of an innovative structure that has different manifestations. We consider several basic approaches used in economic universities concerning innovation infrastructure. It is concluded that the innovative structure is a critical component of economic universities.

Keywords: economy, innovation, infrastructure perspective

Инновационная инфраструктура экономического вуза сегодня является особенно актуальной темой для российских учебных заведений.

Для чего нужна инновационная инфраструктура вузам? Этот вопрос вузы решают большей частью самостоятельно. Каждый вуз, в том числе экономический, сам должен быть заинтересован в том, чтобы определить долю инновационного сектора: первоначальные возможности, которые дает инновационная инфраструктура, одинаковы для всех вузов.

Рассмотрим преимущества инновационной структуры в экономическом вузе.

1. Возможность приобрести второстепенные средства за счет коммерциализации научных разработок или конкретной научной работы отдельных сотрудников вуза.
2. Возможность заинтересовать большие компании и предприятия, которые в дальнейшем могли бы сотрудничать с вузом.
3. Мотивация для развития научно-исследовательской базы, подготовки высококвалифицированных кадров для компаний и предприятий.
4. Научная почва для студентов, аспирантов, ученых, возможность задействовать себя в инновационном процессе на различных местах — от разработчика до руководителя малой инновационной компании.

Инновационная инфраструктура экономического вуза включает в себя 4 блока:

а) экономическое образование (специализированные экономические кафедры, программы, УМК, научные исследования);

б) научно-производственные мощности (генерация разработок, создание прототипов, опытных образцов);

в) поддержка инновационной деятельности (контролирование инновационных проектов, их спонсирование, оценка экономических перспектив);

г) эффективное управление инновационной деятельностью и инновационной инфраструктурой вуза, обдуманная деятельность руководства вуза, направленная на постоянное совершенствование данной сферы.

Однако, при более тщательном рассмотрении того, каким образом может быть устроена инновационная инфраструктура экономического вуза, становятся видно, что существует очень много различных подходов. Различия имеются не только в строении инновационной инфраструктуры, но и в самих подходах вузов к ее созданию, определению ее состава и задач.

Поэтому, следует рассмотреть несколько основных подходов, которые могут быть использованы в экономических вузах, касающихся инновационной инфраструктуры.

1. Первый подход связан напрямую с необходимостью решения вузом вопросов, относящихся к коммерциализации имеющихся результатов научно-технической деятельности. В образовательной сфере при данном подходе создаются программы дополнительного образования, а объекты инновационной инфраструктуры реализуются по обычным критериям, не относи-

мым к экономическому направлению. Ведущее управление сосредоточено, как правило, на реализации функций контроля и координации текущей деятельности. Создание инновационной инфраструктуры при данном подходе заключается, преимущественно, в информационно-коммуникационном обеспечении текущей инновационной деятельности. Такой подход свойственен, главным образом, молодым экономическим вузам, которые только выстраивают свою инновационную инфраструктуру. У таких вузов еще нет мощной научно-производственной базы, и нет задач создания механизмов массового производства инноваций.

2. Второй подход базируется, прежде всего, на инновационной инфраструктуре экономического вуза как основании для его стратегического развития в целом. В таком университете понимают, что без собственной мощной и современной производственной базы невозможно ни подготовить толкового ученого или инженера, ни наладить эффективное взаимодействие с промышленными предприятиями. Соответственно, финансирование направлено в первую очередь на науку и производство, чтобы инновации развивались быстро и стремительно. А еще в таких вузах, четко дают понять необходимость настраивания долгосрочного сотрудничества университета с промышленным сектором.
3. При третьем подходе цель инновационной инфраструктуры видится в поддержке и стремительном развитии научно-материально-технического приоритета вуза, в первую очередь, в реальном секторе экономики. Данный подход характерен крупным университетам, имеющим историю и традиции, сбалансированную научно-производственную базу, опыт взаимодействия с рынком и промышленной сферой. При таком подходе инновационная инфраструктура распознается, как одна из основных перспективных направлений будущего развития вуза. Здесь инновационная инфраструктура может рассматриваться как организационная форма, в которой происходит зарождение новых идей и формируется слой инициативных кадров, готовых воплощать инновационные идеи в жизнь. Результаты функционирования инновационной инфраструктуры в рамках такого подхода определяются, в первую очередь, не самим по себе количеством созданных объектов и малых инновационных компаний, а степенью вовлеченности персонала вуза — от ректората до абитуриентов — в инновационные процессы, и

количеством «подданных» — людей, увлеченных инновациями и готовых принимать ответственность за состояние и перспективы развития вуза. Главным результатом является появление в вузе инновационной культуры.

Этот подход, главным образом, отличается от предыдущих двух наличием программ основного и дополнительного образования по современным стандартам (например, стандарт «Инноватика»). В сфере поддержки инноваций больший акцент уделяется созданию системы массового производства и коммерциализации разработок. Акцент переносится на создание механизмов регулярного управления инновационной сферой вуза в рамках его общей системы управления. При таком понимании инновационная инфраструктура — это не только и не столько привычные всем технопарки, инновационно – технологические и научно-производственные центры, инкубаторы и т.д. Это школа кадров, которым предстоит определять будущий облик университета.

В итоге, можно сказать, что инновационная инфраструктура является одним из перспектив развития современных университетов. Для экономических вузов очень важно создать мощную экономическую инфраструктуру, которая будет включать в себе, как и инновационную базу, так и практический опыт взаимодействия вуза с внешней экономической средой.

Дискуссионная площадка № 1

Молодежное предпринимательство: проблемы вовлечения молодежи в инновационный бизнес и подготовки молодых инновационных менеджеров

Н.Д. Тяжева
Самарский государственный
экономический университет

Современные проблемы подготовки бизнес-тренеров в России

Рассматриваются проблемы подготовки бизнес-тренеров в России. Описаны существующие возможности для профессиональной подготовки бизнес-тренеров. Оцениваются возможности для повышения качества образования со специализацией «бизнес-тренер».

Ключевые слова: профессиональная подготовка бизнес-тренеров, тренерские мастерские, навыки публичных выступлений, качество образования, эффективность труда.

N.D. Tyazheva
Samara State University of Economics

Modern business coach training problems in Russia

Business coach training problems in Russia are observed in the article. Existing business coach professional training possibilities are described. The educational “coach training” specialization improvement of quality opportunities is estimated.

Keywords: professional business coach training, coach workshops, public speaking acquirement, educational quality, labor productivity.

Все большее внимание в настоящее время обращается на уровень квалификации кадров, их знания, умения и навыки. По данным различных опросов³¹ видно, что более трети населения России работают не по специальности, полученной в вузе. Таким образом, полученные

знания не могут быть в полной мере применены в практической деятельности.

В последние годы довольно активно проводятся конкурсы между коммерческими организациями по номинациям «Лучший работодатель года» и т.п. (HR-премия), заметна тенденция внутреннего выращивания кадров. Крупные компании набирают молодых специалистов и путем дополнительного образования через тренинги и курсы, организованные как своими силами, так и с использованием внешних специализированных учреждений, создают профессионалов в конкретной области.

Тренинги проводят чаще не руководители подразделений, а бизнес-тренеры. Бизнес тренер – это специалист в области обучения персонала, основная профессиональная задача которого – разрабатывать и проводить бизнес-тренинги для сотрудников компаний и руководителей, прохождение которых поможет овладеть необходимыми для успешной работы умениями и навыками.

Например, в ходе тренингов продаж участники тренинга – начинающие или даже опытные продавцы – осваивают новые приемы взаимодействия с клиентом, которые помогают им не только более эффективно продавать товары или услуги, но и делать это так, чтобы довольные клиенты возвращались к ним снова и снова.

Кроме того, бизнес-тренер занимается созданием и разработкой программ обучения для сотрудников – для того, чтобы добиться необходимого уровня эффективности в их работе.

Например, если в каком-то отделе компании набран новый коллектив сотрудников, бизнес-тренер, получив от руководителя необходимую для его работы информацию, составляет план, следуя которому, все сотрудники в определенной последовательности пройдут серию собеседований, тренингов или семинаров, в ходе которых они научатся новым навыкам – причем именно с учетом специфики компании, в которой они начали работать.

Если посмотреть крупнейшие интернет-ресурсы по поиску кадров (hh.ru, senat.ru, job.ru), можно вывести следующую статистику, что примерно 8-10% опубликованных вакансий – бизнес-тренера. При этом количество резюме на открытые вакансии существенно меньше, так, на 68 вакансий приходится только 32 резюме. Соответственно, данная позиция очень востребована на рынке, но при этом уровень подготовки тренеров не соответствует потребностям работодателей. Для того, чтобы понять, почему так происходит, необходимо проанализировать ситуацию в области профессиональной подготовки бизнес-тренеров в России.

31 Вопросы статистики №9, 2007, С. 45-50.

Предложений по обучению в этой области достаточно много. Тем не менее, какого-то универсального и общепризнанного подхода к подготовке в этой области не существует, в том числе и в силу того, что невозможно подготовить «универсального» бизнес-тренера. Состоявшихся начинаний высшего образования со специализацией «бизнес-тренер» в России сейчас не существует, зато есть много предложений по краткосрочному и среднесрочному обучению.

Среднесрочные курсы подготовки бизнес-тренеров. Как правило, такие курсы предназначены для людей, желающих освоить профессию тренера, их длительность – от двух недель до нескольких месяцев.

К плюсам таких курсов можно отнести то, что предлагается некий целостный системный подход к теме проведения тренингов «от входа до выхода», содержание курса адаптировано для участников, не имеющих профессионального опыта, объем курса позволяет участникам опробовать проведение фрагментов тренинга в процессе обучения.

Есть и некоторые ограничения. Во-первых, в качестве основы курса обычно выбирается какой-то один методологический подход к проведению тренингов. Поэтому у слушателей может возникать эффект «первой усвоенной теории» и, соответственно, ощущение, что теперь они знают единственно верный способ действий. Например, в этом случае можно услышать ультимативные высказывания, такие как: «без семантической карты тренинга ничего делать нельзя» или «ни при каких условиях, никогда нельзя использовать слова «нет» и «да», но...». Это может ограничивать бизнес-тренера в дальнейшем профессиональном развитии. Во-вторых, иногда преподавание на курсах для «новичков» ведут недостаточно подготовленные специалисты: преподавать для «продвинутых» специалистов им намного сложнее – нехватка квалификации была бы слишком очевидна.

Краткосрочные тренинги, семинары и курсы повышения квалификации для бизнес-тренеров. В ходе такого обучения обычно рассматривается какой-то один подход, аспект или тема. Это хорошая возможность расширить собственный портфель программ, освоить новые подходы к работе в той или иной ситуации, познакомиться с новой для себя парадигмой или методологией проведения тренингов.

Огромным плюсом такого рода мероприятий является возможность «себя показать и на других посмотреть», ведь для тренера важно адекватно оценивать себя, в том числе и в сравнении со своими коллегами, видеть перспективы и направления собственного профессионального развития, отслеживать тенденции развития в области тренингов и обучения. Одно-, двухдневные тренинги и семинары,

рассчитанные на специалистов с опытом, могут быть очень полезны для начинающих не только своим содержанием, но и возможностью пообщаться в профессиональном сообществе.

Тренинги для тренеров и тренерские мастерские проводятся как частными организациями так и на базе вузов, где есть экономическое или психологическое направление.

Но проблема в том, что очень часто в результате такой подготовки бизнес-тренер либо ориентирован в большей степени на психологическое направление (психолог, психотерапевт и т.п.), либо стиль работы с группой в режиме презентации, а не групповой работы на интерактиве, т.е. тренер занимает роль не модератора процесса, а презентатора-лектора.

При такой ситуации возникает закономерная потребность в организации специализированных программ, в том числе и в рамках высшего профессионального образования, по подготовке тренеров в экономической среде.

То есть необходимо кроме общеэкономических дисциплин включать программы по групповой динамике, циклам обучения, публичным выступлениям и т.п. Таким образом, можно наблюдать симбиоз программ экономического и педагогического образования, но с развитием навыков публичных выступлений.

При внедрении централизованной системы обучения по данным компетенциям, когда учебное заведение и программа будут аттестованы и лицензированы, на рынке будут дипломированные специалисты высокого уровня.

Высокий уровень квалификации персонала – наилучший способ повысить производительность и эффективность труда, а также фактор, позволяющий оперативно реагировать компании на изменения внешней среды.

Е.Н. Чиркова

*Самарский государственный
экономический университет*

Профессиональная социализация студентов в вузе

Рассматривается процесс профессиональной социализации студентов в вузе. Описаны роль, направления и результаты профессиональной социализации

в вузе. Оцениваются показатели эффективности процесса профессиональной социализации.

Ключевые слова: качественное образование, мотивы, профессиональная социализация, показатели эффективности, социальные установки, факторы социализации.

E.N. Chirkova

Samara State University of Economics

Student's professional socialization in higher educational institutions

Student's professional socialization in higher educational institutions is observed in the article. The university professional socialization role, directions and results are described. Professional socialization process measures of efficiency are estimated.

Keywords: qualitative education, motive, professional socialization, measures of efficiency, social attitudes, socialization factors.

Процесс реформирования высшей школы, проходящий в нашей стране, обусловлен, в первую очередь, потребностью перехода к современному качественному профессиональному образованию, соответствующему актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Среди многочисленных функций вузов профессиональная социализация молодежи является одной из ведущих. За последние два десятилетия в системе российского образования произошли существенные изменения: отказ от планового выпуска и распределения студентов, ориентированного на потребности экономики, стихийное перераспределение объемов подготовки специалистов в различных отраслях (ориентируясь на спрос со стороны абитуриентов и их семей), появление массы негосударственных вузов и обострение связанной с этим проблемы стандартизации подготовки.

Присоединение Российской Федерации к общеевропейским процессам в сфере образования и подписание Болонской декларации, с одной стороны определяют перспективы развития отечественных вузов, с другой стороны создают ряд проблем, связанных с необходи-

мостью реструктурирования деятельности высшей школы и желанием сохранить фундаментальность российского образования.

Параллельно с изменениями в системе высшего образования в нашей стране преобразовывалась и экономическая система общества, в частности, сфера занятости. За последние годы появилось много профессий, подготовка к которым системой высшего образования еще 10-15 лет назад не предусматривалась. В сфере занятости стала поощряться мобильность и освоение смежных (и не только) специальностей. Получение дополнительного образования (в том числе второго высшего) и постоянная переподготовка стали необходимостью для современного специалиста.

Вместе с тем, в этих условиях обострились разногласия между преподавателями, студентами и работодателями по поводу содержания профессиональной социализации. Таким образом, оценка результатов профессиональной социализации представляет собой проблему для социальной практики и социологии.

В сложившихся условиях, вуз, реагируя на вызовы времени, вынужден пересматривать подходы к подготовке специалиста, с учетом его вариативного трудоустройства после окончания учебного заведения, и ориентироваться на новые критерии качества и успешности профессиональной социализации.

Для развития взрослого человека характерна адаптация к новым социальным ролям. Ведущей деятельностью студентов является профессиональная учеба, или ее сочетание с трудовой деятельностью. Особенности социализации в вузе определяются как внутренними (преподавательский состав, социально-психологический климат в коллективе, материально-техническая база вуза, методическое обеспечение учебного процесса, студенческая среда и т.д.), так и внешними факторами (политическая и социально-экономическая обстановка в стране и регионе, престижность высшего образования, общественное мнение о данном учебном заведении). С помощью обучения в высшей школе молодежь достигает требуемой для профессиональной деятельности компетентности, осваивает нормы профессиональной субкультуры, повышает свои адаптационные возможности, формирует представление о желаемом образе жизни. Совмещение работы и учебы может способствовать освоению профессиональных ролей (в случае работы по специальности) либо оказывать негативное влияние (в случае больших временных затрат на работу не по специальности).

Роль и результаты профессиональной социализации в вузе можно оценивать, ориентируясь на три подхода. При выборе «субъект-

объектного» подхода социализация признается успешной лишь в том случае, если выпускник вуза усвоил предусмотренные государственным стандартом знания и работает по той специальности, которой обучался. Если брать за основу «субъект-субъектный» подход, то важное значение придается самореализации и развитию личности (в том числе и профессиональному). В данном случае социализацию можно считать успешной, если в ходе обучения студент смог осознать свои интересы и потребности и по окончании вуза нашел «свою нишу» на рынке труда. С точки зрения идентификационного подхода» показателем успешной социализации в вузе будет являться сформировавшаяся профессиональная идентичность, осознание своей принадлежности к профессиональной группе и разделение ее норм и ценностей.

Включение российских вузов в Болонский процесс предполагает переход к модели оценки специалистов на основе компетентностного подхода. Это позволит более четко структурировать и привести к единому образцу требования, предъявляемые к специалисту с высшим образованием вне зависимости от сферы его деятельности. В ныне действующих ГОС ВПО многие значимые компетенции обозначены в квалификационных характеристиках специалиста.

Можно выделить три направления профессиональной социализации в вузе. Во-первых, это изучение представлений студентов о качестве образования и мнение выпускников вуза о результатах обучения. Во-вторых, исследование мнений преподавателей о «качественном образовании», так как именно преподаватели транслируют и воплощают свои «идеальные модели» профессионала в процессе обучения. В-третьих, исследователей интересует мнение работодателей (как одного из потребителей). Изучаются их представления о желаемых качествах работника и удовлетворенность реальной подготовкой выпускников вузов. Но до сих пор сохраняется рассогласованность требований работодателей и представлений студентов и части преподавателей о «качественном» образовании. Отчасти это объясняется тем, что представители вуза оценивают процесс обучения, а работодатели – его результат.

Потребность в непрерывном совершенствовании системы подготовки квалифицированных кадров в современных условиях, качественное обучение и прогнозирование последующей успешной профессиональной деятельности ставит вопрос о причинах низкой готовности большинства выпускников к практической профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность требует от специалиста определенного набора личностных качеств, ценностей, знаний, умений и навыков. Становится очевидным, что адекватный выбор специальности обучения и профессии в соответствии со склонностями, способностями и особенностями мотивации человека – это комплексная проблема, которая должна решаться в контексте концепции профессиональной социализации индивида. Именно в процессе обучения в вузе происходит первичное «освоение» профессии, определяются жизненная и мировоззренческая позиции, индивидуализированные способы деятельности, формы поведения и общения, детерминирующие успешность будущей профессиональной деятельности.

Важнейшими факторами, побуждающими человека к определенному типу поведения, являются социальные установки, личностные диспозиции и мотивы, аккумулирующие природные задатки индивида, его социальный опыт. Соотнесение объективной реальности с потребностями человека, являясь источником мотивации поведения, может фиксироваться в структуре субъекта как его предрасположенность к восприятию значимых аспектов действительности, тенденция, направляющая и определяющая его поведение. Поэтому для формирования решений, направленных на усиление социализирующей роли вуза, повышение уровня подготовленности выпускников к профессиональной деятельности, становится необходимым выявление влияния мотивации на процесс профессиональной социализации студентов в период обучения в вузе.

Позитивный характер влияния на процесс профессиональной социализации студентов имеют мотивы, основанные на интересе к профессии, мотивы развития личности и учебно-познавательные мотивы, отрицательно – просоциальные и инфантильные мотивы. Группы материальных и социальных мотивов могут иметь и положительное, и отрицательное влияние. Недостаточный для развития современной экономики уровень профессиональной подготовки выпускников вузов и их профессиональной социализации во многом детерминируется сравнительно невысоким уровнем мотивации студентов, основанной на интересе к профессии и развитию личности. Этот факт объясняется явным доминированием мотивов, акцентирующих внимание студентов на предполагаемых материальных и социальных преимуществах выбранной профессии. На фоне растущей конкуренции образовательных услуг социализирующая роль вуза должна заключаться в реализации таких направлений деятельности, как формирование сознательного выбора профессии, основанного на построении интегрированной многоуровневой системы образования; приведение

образовательных программ в соответствии с потребностями работодателей; расширение практики целевой подготовки вузом специалистов с учетом специфики профессиональной среды.

В условиях формирования высокодинамичного рынка труда основными показателями эффективности процесса профессиональной социализации являются социальная и профессиональная конкурентоспособность, социальная и профессиональная релевантность, социальная и профессиональная мобильность. Социально-профессиональная конкурентоспособность специалиста, характеризующая потенциал его профессиональной востребованности на современном рынке труда, представляет собой совокупность свойств индивида как носителя определенных квалификационных, социальных и психологических характеристик, выступающего на рынке труда в качестве товара наравне с присутствующими там свойствами других индивидов, имеющих аналогичные характеристики.

Таким образом, задачами вуза в процессе профессиональной социализации студентов на современном этапе являются качественное профессиональное обучение, создание условий для развития и самореализации личности студента, а также формирование активной позиции в плане трудоустройства и развитие адаптационных возможностей выпускников на рынке труда.

Литература

1. Кочетов А. Эффективность профессионального образования // Человеческие ресурсы. 2001. №3.
2. Инновации в российском образовании: Высшее профессиональное образование. М., 2005.
3. Добренёва Е.В. Проблемы вхождения России в Болонский процесс // Социс. 2007 №6 (278). С. 102-106.
4. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов // Социс. 2001. №4, С. 34-38.
5. Спицын А. Инновационные приоритеты развития // Экономист. 2004. №5. С. 31-35.

Содержание

Круглый стол № 1

«Роль экономических вузов в становлении и развитии национальной инновационной системы РФ»	3
В.В. Анашкина Экономическая преступность в сфере экологии как форма коррупции.....	4
С.В. Борисов, Т.Г. Жукова К вопросу о философско-методологических основах системы образования России XXI века.....	7
Т.С. Еськова Инновационный потенциал образовательного учреждения как фактор повышения качества образования	13
М.С. Иванова Формирование и развитие системы бизнес-образования при переходе к инновационному типу экономики	17
О.Н. Иванова, Р.Р. Харисова Советская деревня: художественное описание и экономико-теоретический анализ.	23
М.Е. Коновалова Модернизация российской системы образования в условиях становления инновационной модели воспроизводства.....	28
Т. В. Коротаева, К.В. Жирнова Деятельность земств Среднего Поволжья по подготовке педагогических кадров.....	36
Т.В. Корчагина, О.В. Платонова Уроки царкосельского лицея.....	42
С.А. Пономарева Трансформация форм международного научно-технического сотрудничества вузов России в условиях переходной экономики, конец XX века	48
Е.И. Сумбурова Педагогические традиции Самарского края (вторая половина XIX - начало XX вв.)	54
Ю.А. Ургалкин, Е.В. Дорогинина Актуальные проблемы социологического образования в вузе.....	58

Ю.А. Ургалкин, А.В. Ростова Методы преподавания социологических дисциплин	63
М.И. Фильберт Некоторые аспекты развития высшего образования в современном обществе.....	67
Г.А. Чеджемов Роль образования как социального института в процессе социализации личности	73
Л.О. Чилингарян Роль экономических вузов в управлении инновационной деятельностью и развитии инновационной системы РФ	79
О.А. Щеголева Среднее профессиональное образование в университете как ступень непрерывного образования.....	85
Круглый стол № 2	
«Организационно-управленческие инновации и подготовка высококвалифицированных кадров для предприятий реального сектора экономики»	91
С. И. Бондарев, И.А. Сулова Роль экономической социологии в профессиональной подготовке экономистов.....	92
С.В. Горбатов Использование систем управления обучением в процессе Организации самостоятельной работы студентов	96
С.В. Горбатов Системы управления обучением в процессе подготовки бакалавров.....	100
Ю.В. Зелепухин, О.Ю. Цыбина Профессиональное воспитание студентов-экономистов	104
Ю.А. Камалетдинов Современные проблемы оценки деятельности топ-менеджмента управляющих компаний.	111
И.С. Кишова Анализ профессионального и квалификационного уровня персонала Поволжского банка Сбербанка России	117
О. С. Козадаева Эффективная модель обучения предпринимательству как основа	

реализации организационно-управленческих инноваций.....	122	Е.В. Алексеева	Дистанционное обучение в современной системе образования ..	182
Е.С. Козинцева		Т.С. Лаптева	Роль экономических вузов в коммерциализации инноваций.....	187
Влияние социального интеллекта		О.В. Осипов, К.С. Павлов, М.Ю. Сподобаев	Интерактивная web-система управления дистанционным	
на социально-психологическую адаптацию			обучением.....	191
студентов в группе: опыт эмпирического исследования.....	126	Круглый стол № 4	«Роль сбалансированной системы показателей в управлении	
В.А. Козлова			инновационным развитием вуза»	199
Тенденции и перспективы студентов СГЭУ на рынке труда.....	131	Е.А. Агафонова, Е.П. Трошина	Стратегия развития вуза на основе сбалансированной системы	
Н.В. Кочеткова			показателей.....	200
К вопросу о подготовке высококвалифицированных кадров для		А.Н. Жаренов, А.А. Чибизова	Особенности компонентов сбалансированной системы показателей	
предприятий реального сектора экономики	138		для государственного высшего учебного заведения.....	204
Н.И. Мушенок, И.М. Сагадатов		Э.П. Печерская, Н.В. Кочеткова	К вопросу о рейтинговой оценке качества высшего экономического	
Осуществление психолого-педагогического образования в			образования	208
экономическом вузе. Общее и особенное.	144	И.А. Плаксина	Сбалансированная система показателей как инструмент	
Л.М. Павловская			идентификации факторов рисков инновационной деятельности	
Подготовка специалистов банковского дела			высших учебных заведений.....	219
в Самарской области во второй половине XX века	147	Е.П. Трошина	Инновационные механизмы управления высшим образованием в	
Э.П. Печерская, М.М. Ализаренко			условиях современной экономики.....	226
Подготовка кадров в рамках реализации национальной		Е.Н. Чиркова	Система оценки качества образования в вузе: современное	
программы противодействия легализации отмывания доходов			состояние и перспективы развития.....	231
и финансирования терроризма. Выбор порядка		Круглый стол № 5	«Инновационная инфраструктура экономического вуза:	
и формы обучения персонала	155		механизм управления»	237
М.Ю. Самохин		О.В. Астафьева	К вопросу о реформе образовательных учреждений.....	238
Организационно-управленческие инновации для реального сектора		Т.А. Билярова	Роль антикризисного управления в современном вузе	245
экономики.....	159			
К.А. Сарычева				
«Подготовка кадров высшей школы в соответствии с				
инновационным типом экономики»	163			
О.С. Силантьева				
Мотивационный профиль личности как основа				
обеспечения удовлетворенности работой и мотивации.....	168			
Л.П. Хабарова				
К вопросу о формировании лингвопрофессиональной компетенции				
специалиста по качеству в условиях				
билингвальной подготовки	175			
Круглый стол № 3				
«Коммерциализация инноваций: экономический вуз - реальный				
сектор экономики»	181			

А.О. Карягин Алгоритм разработки программы страхования рисков государственного ВУЗа.....	247
М.А. Назаров Особенности формирования инновационной инфраструктуры российской экономики.....	252
М.А. Фофанова Механизм управления инфраструктуры экономического вуза	256
Дискуссионная площадка № 1	
«Молодежное предпринимательство: проблемы вовлечения молодежи в инновационный бизнес и подготовки молодых инновационных менеджеров».....	261
Н.Д. Тяжева Современные проблемы подготовки бизнес-тренеров в России	262
Е.Н. Чиркова Профессиональная социализация студентов в вузе.....	265

Научное издание

**Модернизация профессионального образования:
новые тенденции в управлении инновационным
развитием экономических вузов**

Материалы
Всероссийской научно-практической конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых

10-11 октября 2013 г.

Материалы изданы в авторской редакции

Подписано в печать 23.09.2013. Формат 60x84/16.
Бум. офсетная 80 гр/м². Печать оперативная. Усл. печ. л. 16,16 (17,38).
Уч.-изд. л. 16,79. Тираж 200 экз. Заказ № 1025.

Самарский государственный экономический университет.
443090, Самара, ул. Советской Армии, 141