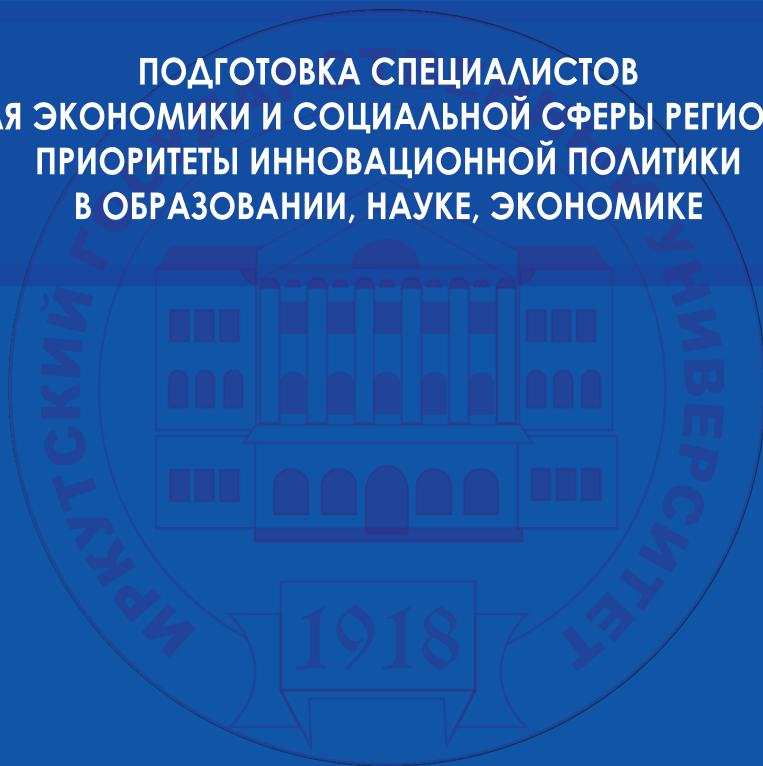


СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА:
ПРИОРИТЕТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБРАЗОВАНИИ, НАУКЕ, ЭКОНОМИКЕ



ИННОВАЦИОННЫЙ
ФОРУМ 2009

ИРКУТСК

**Министерство экономического развития, труда,
науки и высшей школы Иркутской области
ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет»
Институт социальных наук
Социологическая лаборатория
региональных проблем и инноваций**

**ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ
РЕГИОНА: ПРИОРИТЕТЫ ИННОВАЦИОННОЙ
ПОЛИТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ, НАУКЕ,
ЭКОНОМИКЕ**

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

Иркутск – 2009

УДК 378:332.1

ББК 65.240

П 44

Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона: приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике: сборник научных трудов / Отв. ред. д-р ф.-м. наук А.В. Аргучинцев, д-р социол. наук, проф. Т.И. Грабельных. – Иркутск: НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. – 220 с.

ISBN 978-5-98277-085-1

Коллектив авторов:

Братищенко Д.В., Брускова Н.В., Головных И.М., Гольцова Е.В., Грабельных Т.И., Грицких Н.В., Гуринович Л.А., Дуняшина Н.И., Зимица Е.В., Ильин С.В., Князюк Н.Ф., Кочановская Е.О., Любимова Л.А., Мартынович Е.Ф., Мордвинов Ю.В., Немчевский В.С., Озерникова Т.Г., Полех А.М., Полюшкевич О.А., Решетников В.А., Саблина Н.А., Свирбутович О.А., Скавитин А.В., Слинкова О.К., Сперанская В.Г., Струк Н.М., Толстикова А.В., Торженсмех М.И., Фальковская Т.Ю., Федосеева О.В., Филиппова Н.К., Хоменко А.П., Чебунин В.П., Черутова М.И., Юрчук Е.И., Юшкевич Т.И.

Сборник подготовлен по материалам Круглого стола «Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона (задачи, потребности, перспективы, взаимодействие с работодателями)», проведенного в рамках «Инновационного форума – 2009» (г. Иркутск, 5 февраля 2009 г.).

Авторы акцентируют внимание на требованиях к высшему профессиональному образованию и проблемах подготовки кадров в сложных условиях социально-экономического развития Иркутской области, на положении специалистов на региональном рынке труда и современных инновационных процессах в регионе.

Научное издание адресовано всем, кто интересуется проблемами подготовки специалистов для экономики и социальной сферы региона.

ISBN 978-5-98277-085-1



© Коллектив авторов, 2009

© Министерство экономического развития,
труда, науки и высшей школы Иркутской области, 2009

© ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», 2009

© НЦ РВХ СО РАМН, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствия участникам круглого стола	7
От редакторов и составителей сборника	10
Раздел 1. Требования к профессиональному образованию и проблемы подготовки кадров в сложных условиях социально-экономического развития региона	12
<i>Любимова Л.А.</i> Обеспечение нового качества профессионального образования как необходимое условие развития ключевых отраслей экономики региона	12
<i>Озерникова Т.Г., Брускова Н.В.</i> Подходы к определению перспектив подготовки кадров с высшим профессиональным образованием в регионе: опыт прогнозирования и маркетинговой деятельности вуза	18
<i>Грабельных Т.И.</i> Новая роль университета в инновационном развитии региона и механизмы взаимодействия с работодателями	30
<i>Немчевский В.С.</i> Многоуровневая система подготовки кадров для Восточно-Сибирской железной дороги	47
<i>Головных И.М.</i> Роль ИргТУ в кадровом обеспечении программ социально-экономического развития региона	50
<i>Хоменко А.П.</i> Образовательно-научно-производственный кластер как основа системы подготовки социально и профессионально мобильных и конкурентоспособных специалистов	53
<i>Князюк Н.Ф., Кочановская Е.О.</i> Управление профессиональными компетенциями в системе менеджмента качества	61

<i>Мартынович Е.Ф.</i> Подготовка кадров высшей квалификации в ИНЦ СО РАН	70
<i>Чебунин В.П.</i> Кластерные принципы концепции развития системы высшего образования Иркутской области	74
<i>Юшкевич Т.И., Торженсмех М.И.</i> Формирование новой системы подготовки специалистов АПК с учетом мнения работодателей	81
<i>Федосеева О.В.</i> Проблема привлечения специалистов во вновь образованные муниципальные образования со статусом сельских поселений (на примере Северных территорий Иркутской области)	85
<i>Решетников В.А.</i> Социальная работа как фактор регулирования кризисных отношений	92
<i>Дуняшина Н.И.</i> Социальная политика компаний в подготовке молодого кадрового резерва	96
<i>Грицких Н.В.</i> Инновационный потенциал градообразующих предприятий Иркутской области в аспекте их кадровой политики	100
Раздел 2. Выпускники высшей школы на региональном рынке труда и современные инновационные процессы: социально-профессиональный аспект	104
<i>Грабельных Т.И., Саблина Н.А.</i> Концептуальное определение проблемы трудоустройства выпускников в Иркутской области (на примере специальностей «Социология» и «Менеджмент организаций» Института социальных наук ИГУ)	104
<i>Журавлева И.А.</i> От абитуриента до специалиста: ответственность вузов за профессиональную успешность выпускников	111
<i>Дуняшина Н.И.</i> Проблемы трудоустройства выпускников и задачи вуза	116

<i>Скавитин А.В., Сперанская В.Г., Юрчук Е.И.</i> Особенности трудоустройства выпускников образовательных программ «Менеджмент организации» и «Социальная работа»: опыт Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников Иркутской области	118
<i>Братищенко Д.В.</i> Отношение работодателей Иркутской области к реформе высшей школы	127
<i>Струк Н.М.</i> Профессиональная мобильность выпускников высшей школы	133
<i>Слинкова О.К., Черутова М.И.</i> Инновационные процессы в сфере подготовки экономистов и менеджеров	140
<i>Мордвинов Ю.В.</i> Социально-профессиональные ориентации молодёжи и региональный рынок труда	146
<i>Толстикова А.В.</i> О требованиях к профессиональной подготовке консультантов	153
<i>Свирибутович О.А.</i> Потребность Восточно-Сибирского региона в инженерно-технических специалистах	155
<i>Полех А.М.</i> Ценностные ориентации современных предпринимателей и их влияние на успех бизнеса	159
<i>Филиппова Н.К.</i> Профессиональное самоопределение выпускников: мотивы поступления в аспирантуру	162
<i>Фальковская Т.Ю.</i> Международная сертификация системы менеджмента качества как фактор стабильного развития вуза в современных условиях	167
<i>Кочановская Е.О.</i> Обучение персонала в системе менеджмента качества	175
<i>Зимица Е.В.</i> Особенности профессиональной самореализации специалистов социальной работы	182
<i>Полушкевич О.А.</i> Ценность высшего образования в нелинейном обществе	186
<i>Ильин С.В.</i> «Общество всеобщей некомпетентности» или построят ли бюрократы «Общество знаний»	196

<i>Гольцова Е.В.</i> Информационно-социологическая система «Студенческое Агентство Занятости»	202
<i>Гуринович Л.А.</i> Временное трудоустройство студенческой мо- лодежи как ресурс социального развития региона	209
Послесловие	213
Сведения об авторах	214

ПРИВЕТСТВИЯ УЧАСТНИКАМ КРУГЛОГО СТОЛА

Уважаемые организаторы и участники круглого стола «Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона (задачи, потребности, перспективы, взаимодействие с работодателями)»!


«Парад инноваций» в Иркутской области проводится уже шестнадцатый раз. Мы помним выставки с названиями «Наука. Образование. Инновации», «Инновации для экономики и социальной сферы». В 2008 году было принято решение усилить конгрессную часть выставки, и она приобрела статус форума. Форум, проводимый в этом году, – особенный. Он преследует цель, с одной стороны, показать инновационный продукт, созданный предприятиями, вузами и учреждениями области, с другой, обсудить ключевые вопросы инновационного социально-ориентированного развития Иркутской области. Заслуживает самого пристального внимания вопрос о роли образования в инновационном сценарии, о возможностях обеспечения интеграции исследований, образования и производства на региональном уровне. Как известно, среди основных мер по модернизации профессионального образования на федеральном уровне, выделяются формирование инструментов социального развития; освоение инновационного поведения; создание современной гибкой системы непрерывного образования; создание механизмов обратной связи образования и общества. Мы понимаем, что данные меры должны быть реализованы прежде всего на региональном уровне.

Подготовке кадров во все времена уделялось большое внимание. Сегодня это одна из наиболее приоритетных задач, от решения которой зависит эффективное развитие экономики региона и благополучие населения. В рамках круглого стола «Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы

региона (задачи, потребности, перспективы, взаимодействие с работодателями)» предстоит не просто обсуждение насущных проблем, а выработка конкретных механизмов и технологий их решения в социальном пространстве региона.

Желаю всем плодотворной творческой работы!

*Министр экономического развития,
труда, науки и высшей школы
Иркутской области*



В.И. Пашков

Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы является вопросом исключительной важности. Существенным критерием привлекательности региона для потенциальных инвесторов всегда являлись наличие на его территории рынка высококвалифицированных кадров и системы их подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Сегодня в условиях финансово-экономического кризиса чрезвычайно важно обратить внимание на кадровую политику. Новые условия – новый опыт. А весь приобретенный опыт профессиональной и социальной подготовки специалистов должен быть адаптирован к новым условиям.

Поставленный участниками круглого стола вопрос о консолидации усилий региональных властей, образования, науки и бизнес-сообщества, безусловно, требует самого пристального внимания, так как в такой консолидации видится один из наиболее оптимальных путей в сфере подготовки кадров.

Я приветствую идею проведения круглого стола и создание сборника по обозначенному кругу проблем, убеждена в необходимости выработки совместной стратегии действий по подготовке специалистов для экономики и социальной сферы области. Инновация, модернизация, инфраструктура – это не набор терминов, это стратегия завтрашнего дня.

*Председатель
Законодательного собрания
Иркутской области*



Л.М. Берлина

Подготовка высококвалифицированных специалистов для региона – это основная задача любого высшего учебного заведения, для выполнения которой оно и создано. Иркутский государственный университет, недавно отметивший свое 90-летие, и другие вузы Иркутской области имеют многолетний опыт и хорошие результаты в деле подготовки кадров.

Вместе с тем, жизнь стремительно развивается: происходят серьезные перемены в экономике и социальной сфере, в стране осуществляется переход к новой модели образования. В последние месяцы на все области нашей жизни начал оказывать влияние глобальный экономический кризис.

Мы полностью разделяем позицию, что на территории Иркутской области должен быть создан высокоинтегрированный образовательно-научно-производственный комплекс. Только через объединение усилий органов государственной власти, высших и средних учебных заведений, НИИ и работодателей возможно эффективное решение этой невероятно сложной задачи. Несомненно, что именно образование должно работать на перспективу развития региона и страны, и именно оно должно стать «локомотивом», обеспечивающим поступательное развитие всего общества.

Со своей стороны мы инициировали проведение круглого стола, чтобы обсудить наши общие проблемы и определить приоритетные направления подготовки специалистов для экономики и социальной сферы региона в новых условиях. Нам очень хотелось бы, чтобы этот круглый стол хоть в какой-то мере послужил концептуальной и информационной основой для последующей работы.

Ректор Иркутского

государственного университета,

доктор химических наук, профессор

А.И. Смирнов

ОТ РЕДАКТОРОВ И СОСТАВИТЕЛЕЙ СБОРНИКА

В основу сборника легли материалы Круглого стола «Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона (задачи, потребности, перспективы, взаимодействие с работодателями)», проведенного в рамках «Инновационного форума – 2009» 5 февраля 2009 г. Обсуждение ключевых вопросов проводилось по целому ряду направлений: 1) проблемы и перспективы создания интегрированного образовательного комплекса «школа – вуз – предприятие» в Иркутской области; 2) ценности университетского образования и региональный рынок труда в новых условиях; 3) формирование и развитие региональной инновационной системы на основе взаимодействия университетов, исследовательских организаций, регионального правительства и бизнес-сообщества; 4) возможности и перспективы интеграции исследований, образования и производства в Иркутской области в условиях экономического кризиса; 5) формирование новой системы подготовки специалистов для экономики и социальной сферы региона (запросы предприятий, условия создания современной инновационной инфраструктуры в университетской среде, научный и образовательный потенциал региона).

Между тем, представленные работы были структурированы по двум разделам: 1) требования к профессиональному образованию и проблемы подготовки кадров в сложных условиях социально-экономического развития региона; 2) выпускники высшей школы на региональном рынке труда и современные инновационные процессы: социально-профессиональный аспект.

Следует заметить, что идея создания сборника возникла еще на этапе подготовки Областного научно-практического семинара «Трудоустройство выпускников классического университета в

Иркутской области: социальные ресурсы, инновационный потенциал (на примере специальностей Института социальных наук ИГУ)», который был проведен 17 октября 2008 г. В дальнейшем сотрудничество между органами власти, образовательными и научными учреждениями, предприятиями и организациями Иркутской области было продолжено.

Активное участие в научно-практических мероприятиях и в создании сборника приняли руководящий и профессорско-преподавательский состав Иркутского государственного университета, Иркутского государственного технического университета, Байкальского государственного университета экономики и права. Примечательно, что среди представленных трудов имеют место работы молодых специалистов, преподавателей и ученых.

Особые слова благодарности хотелось бы сказать в адрес Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области и Министерства образования Иркутской области за участие в сборнике научных трудов.

Слова признательности выражаем руководству Иркутского государственного университета за возможность публикации данных материалов.

РАЗДЕЛ 1.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СЛОЖНЫХ УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

УДК 378.046:332

Л.А. Любимова

Министерство образования Иркутской области

ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВОГО КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ КЛЮЧЕВЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Прогрессивность любого общества определяется качеством рабочей силы и ее эффективной занятостью. Развитие рыночной экономики не может ограничиваться только процессом обновления экономики, требуется специальная программа подготовки людей к новым условиям.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года стратегической целью государственной политики в образовании определено «повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина».

Директор департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России Игорь Реморенко обозначил основные

отличия новой модели образования от реализованных ранее программ:

- во-первых, необходимо, чтобы система образования была в первую очередь сориентирована на потребителей образовательных услуг, она должна быть гибкой и полностью отвечать идее непрерывного образования;
- во-вторых, образовательная система должна обеспечивать участие представителей общественных организаций в контроле качества образования, в выработке стандартов образования;
- в-третьих, необходимо повышение квалификации управленческого корпуса по организации современного качественного учебного процесса в своих образовательных учреждениях.

В связи с этим, как никогда остро встает вопрос о необходимости существенно актуализировать содержание и повысить качество профессиональной подготовки, решительно повернуть учреждения профессионального образования к потребностям территориальных рынков труда и самой личности.

Анализ перспектив социально-экономического развития региона, представленный в проекте долгосрочной стратегии развития на период до 2022 года, показывает, что у Иркутской области есть все предпосылки, чтобы стать опорным регионом России на востоке. С учетом стратегических целей развития определены отраслевые приоритеты в регионе по базовым и поддерживающим отраслям. Такой модели социально-экономического развития региона должна соответствовать система профессионального образования Иркутской области, быстро реагирующая на запросы рынка труда, воспроизводящая специалистов, способных работать в конкурентной экономической среде.

Система начального профессионального образования (НПО) Иркутской области включает в себя 46 образовательных учреждений. Профессиональное обучение подростков и незанятого населения осуществляется по 93 профессиям и 257 программам дополнительного профессионального образования. Соотношение подготовки рабочих кадров для ведущих отраслей экономики области в системе НПО следующее: для машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности – 5 %, агропромышленного комплекса – 9 %, транспорта – 18 %, строительства

– 27 %, сферы обслуживания – 12 %, общественного питания – 17 %.

Число обучающихся в образовательных учреждениях НПО Иркутской области составляет 21375 человек. Выпуск квалифицированных рабочих в 2008 г. – 8520 человек, занятость выпускников составила 88 %: трудоустроено 68 %, призваны в Российскую армию – 8 %, продолжили обучение – 12 %, получили свободное трудоустройство – 12 %.

Стабильно третья часть выпускников получает квалификационные разряды выше установленных государственным стандартом НПО. Возрастает число учащихся, получивших дипломы с отличием (от 5,4 % до 5,8 % от общего количества выпускников). Наметилась тенденция к снижению числа выпускников, получивших на квалификационном экзамене разряд ниже установленного государственным образовательным стандартом: в 2004 году доля таких выпускников составила 6,1 %, в 2005 году – 5,4 %, в 2006 году – 5,1 % от общего количества выпускников.

Обновлению технологий обучения способствует внедрение в учебно-воспитательный процесс информационных технологий: обеспеченность обучающихся учреждений НПО компьютерами увеличилась с 1 компьютера на 16 обучающихся в 2006 г., до 1 компьютера на 11 обучающихся в 2008 г.

Развитие позитивных тенденций сдерживается целым рядом факторов, являющихся как внешними, так и внутренними по отношению к системе начального профессионального образования.

Вследствие демографической ситуации снижается число выпускников школ (9- и 11-классников), которые составляют основу контингента обучающихся в учреждениях НПО. В среднем за 2004–2007 гг. темп уменьшения количества принятых на обучение по программам НПО составлял примерно 4–5 % в год (за четыре года эта цифра составила 17 %). Вследствие этого к 2015 г. ожидается существенный дефицит новых трудовых ресурсов (равно как и потенциальных учащихся учреждений профессионального образования).

Для минимизации потерь трудовых ресурсов в образовательных учреждениях НПО Иркутской области уже работает система

опережающего обучения по работе с высвобождающимся населением.

Таблица 1

*Система опережающего обучения
по работе с населением в Иркутской области*

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	Прогноз 2009 г.
Всего обучено по договорам (чел.)	7918	7386	9333	9623	10100
По направлению службы занятости населения	1513	1099	1145	1169	1600
По договорам с организациями	1234	957	1751	2440	1800
По индивидуальным договорам	5171	5330	6437	6014	6700

Серьезным сдерживающим моментом в развитии экономики является дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда. Соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места не соответствуют запросам ищущих работу. По одним и тем же профессиям одновременно имеется неудовлетворительный спрос и избыточное предложение рабочей силы. Потребность в специалистах НПО возрастает: к 2008 году она составляет 38,2 %, по прогнозам, к 2020 г. составит 51,12 % от общей потребности в кадрах. Особенно острой является проблема заполнения вакансий рабочих профессий в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве.

Изменяющийся рынок труда требует совершенствования механизмов прогнозирования и мониторинга потребностей региона в кадрах в среднесрочной перспективе, открытия новых профессий, отвечающих запросам развивающейся экономики области.

Расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса становится все более существенным фактором развития системы подготовки кадров. Традиционной формой участия работодателей в обеспечении качества профессионального образования является участие представителей предприятий-заказчиков рабочих кадров в работе государственных аттестационных комиссий по присвоению рабочих разрядов. На основе договорных отношений определяются номенклатура

подготавливаемых профессий, объемы подготовки и уровень квалификации выпускников образовательных учреждений. По предложению работодателей вводят новые профессии, в содержание профессионального образования включаются дополнительные квалификации. За прошедший учебный год 30 % выпускников получили за время учебы дополнительную квалификацию. Так, только за минувший учебный год 39 % образовательных программ прошли экспертизу работодателей.

Образовательные учреждения начального профессионального образования остаются одним из важнейших институтов воспитания молодого поколения. Российская профессиональная школа, в отличие от западных моделей, помимо профессионального обучения сохранила функцию социальной поддержки. Эта функция крайне востребована обществом и сохранится в перспективе. Более 70 % обучающихся в училищах и лицеях составляют дети из малообеспеченных и неполных семей. Растет количество обучаемых из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В настоящее время проблемой является непривлекательность рабочих профессий для молодежи, вызванная низкой заработной платой, тяжелыми условиями труда, отсутствием перспектив роста. Недостаток молодых кадров на производстве приводит к прерыванию преемственности знаний и умений.

Поэтому перед учреждениями НПО поставлена задача использования новых подходов и эффективных приемов профориентационной работы, расширения сотрудничества, сетевого взаимодействия с учреждениями общего образования с целью пропаганды и поднятия престижа рабочих профессий.

Перечисленные особенности сегодняшнего этапа развития системы начального профессионального образования Иркутской области дают возможность по-новому определить стратегию и тактику процесса ее модернизации. Для приведения системы профессионального образования в качественно новое состояние определены следующие приоритетные направления:

1. Обновление содержания и качества подготовки рабочих кадров и специалистов в соответствии с современными требованиями:

- обновление типологии образовательных программ и учреждений, переход к клиентоориентированным структурам профессионального образования (ресурсным центрам, центрам квалификаций и т.д.);

- согласование программ подготовки с работодателями, повышение их практической направленности;

- удовлетворение требований работодателей к уровню квалификации выпускников;

- освоение обучающимися дополнительных квалификаций, необходимых для обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда;

- обновление материально-технической базы учебных заведений при участии социальных партнеров.

2. Приведение объемов и направлений профессиональной подготовки и переподготовки в соответствии с кадровыми потребностями экономики региона:

- обновление перечня подготавливаемых профессий в соответствии со структурой и изменениями требований рынка труда;

- осуществление опережающего обучения (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка) для всех категорий граждан в учреждениях НПО.

3. Создание социально-образовательной среды, привлекательной для молодёжи:

- обеспечение условий профессиональной и личностной самореализации молодежи;

- популяризация, поднятие имиджа рабочих профессий.

4. Повышение эффективности управления образовательными учреждениями НПО, СПО:

- реализация государственно-общественного характера управления в учреждениях НПО и СПО, привлечение работодателей к управлению учебными заведениями, контролю и оценке качества образования;

- обеспечение непрерывного образования, повышение уровня квалификации инженерно-педагогических работников,

- внедрение системы управления качеством образования.

УДК 378:331.545

Т.Г. ОЗЕРНИКОВА¹, Н.В. БРУСКОВА²¹Байкальский государственный университет экономики и права²Министерство экономического развития, труда, науки
и высшей школы Иркутской области

**ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПЕРСПЕКТИВ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАНИЕМ В РЕГИОНЕ: ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
И МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА**

Проблема определения потребности экономики в квалифицированных кадрах является одной из наиболее сложных и актуальных исследовательских и практических проблем. Определение перспектив развития профессионального образования связано с адекватной оценкой потребности экономики в специалистах. В то же время существующая статистическая база для разработки подобных прогнозов недостаточна. Соответственно, требуется проведение специальных исследований для информационного обеспечения моделей прогнозирования. В 2007 г. коллективом кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права совместно с Департаментом труда Иркутской области был построен прогноз потребности экономики Иркутской области в кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием до 2020 г., включающий:

1. Прогноз общей потребности и потребности в выпускниках учреждений профессионального образования до 2020 г.
2. Прогноз потребности в выпускниках учреждений профессионального образования по уровням подготовки (начальное, среднее и высшее профессиональное) до 2020 г.
3. Прогноз потребности в выпускниках учреждений профессионального образования по укрупненным группам специальностей НПО, СПО и ВПО до 2020 г.

Разработано два варианта прогноза: инерционный и стратегический. Инерционный вариант прогноза предусматривает сохранение сложившихся тенденций экономического и социаль-

ного развития. Стратегический вариант основывается на данных Департамента инвестиционной политики Администрации Иркутской области (реализация 38 инвестиционных проектов, предусматривающих создание 12626 рабочих мест).

Проблема определения потребности экономики в кадрах (по уровням подготовки и группам специальностей) является одной из наиболее сложных и актуальных исследовательских и практических проблем. Подходы к определению потребности в кадрах в нашей стране развиваются давно. В середине 1980-х гг. в нашей стране потребность в кадрах специалистов определялась на основе прогноза развития отраслей производственной и непромышленной сфер, а также прогноза занятости населения [1].

Большинство современных подходов к прогнозированию потребности регионов в кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием основано на использовании корреляционно-регрессионных моделей, поскольку они позволяют отразить влияние макроэкономических показателей, в частности, валового регионального продукта, на численность занятых в экономике региона.

Системные исследования в области макроэкономического прогнозирования развития профессионального образования в Российской Федерации с начала 90-х годов XX века проводятся в Научно-исследовательском институте высшего образования (НИИ ВО). Значительный опыт разработки среднесрочных прогнозов потребности территорий в кадрах накоплен в Петрозаводском государственном университете [2]. Анализ спроса на рынке труда на основе данных Службы занятости и рекрутинговых агентств был проведен исследователями ГУ ВШЭ под руководством Т. Клячко. Многомерная модель прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования разработана В.Е. Кучинской [3]. Экономико-математическая модель прогнозирования потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием предложена И.Б. Кашириной [4].

Обобщение опыта исследований прогнозирования потребности в кадрах позволяет выделить несколько методологических подходов.

Первый подход (расчетный, нормативный) базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов, исходя из норм выработки и производительности труда на конкретных рабочих местах. Главным условием, обеспечивающим возможность использования первого подхода, является принципиальная возможность нормирования работ.

Второй подход (сочетание нормативного подхода с методом экспертных оценок) основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих.

Третий подход (в основе лежит использование экспертных опросов, а также программ развития) основан на проведении статистически значимых опросов потребности работодателей в специалистах с профессиональным образованием. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики. При этом прогноз строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей.

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций) опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям.

Исходя из анализа доступной статистической информации, был сделан вывод, что наиболее реальным способом для построения прогноза потребности экономики Иркутской области в кадрах с профессиональным образованием является третий подход, при котором данные статистики используются в сочетании с результатами экспертных опросов работодателей.

Таким образом, при разработке прогноза потребности экономики Иркутской области в кадрах перед исследователями стояли две принципиальные задачи:

1. Определение реальной дополнительной потребности в кадрах (в том числе – в выпускниках образовательных учреж-

дений). Эта информация необходима не только на текущий момент, но и в ретроспективе – для составления математической модели прогнозирования. При определении объема потребности в кадрах была использована, во-первых, объективная информация (количество вакансий, заявленных в службу занятости, и численность занятых в экономике) и, во-вторых, результаты экспертного опроса.

2. Определение структуры потребности в кадрах (в том числе в выпускниках образовательных учреждений профессионального образования) по уровням подготовки (начальное, среднее и высшее профессиональное образование) и по укрупненным группам специальностей на основе результатов репрезентативного экспертного опроса работодателей.

Соответственно, для достижения цели исследования был проведен экспертный опрос работодателей, представляющих основные виды экономической деятельности. Формирование выборочной совокупности осуществлено с помощью метода квот. В соответствии с целью исследования, в качестве котирующего признака выбран вид экономической деятельности (признак, в наибольшей степени определяющий структуру потребности в кадрах по группам специальностей). Опрос проведен во всех муниципальных образованиях с помощью Департамента труда Иркутской области. В результате проведения исследования (июль–ноябрь 2007 г.) было получено более 800 экспертных анкет, которые были подвергнуты предварительному анализу. Были отбракованы некачественно заполненные анкеты. Затем структура выборки была откорректирована в соответствии с квотами – пропорциями распределения организаций области по видам экономической деятельности. В результате объем выборочной совокупности по области составил 350 организаций, представляющих все виды экономической деятельности. Ошибка выборки составила около 5,5 %, что ненамного превышает стандартную 5% ошибку [5]. Таким образом, обеспечена репрезентативность исследования, что позволило распространить полученные данные количественной оценки структуры потребности в специалистах на всю генеральную совокупность и использовать их при разработке прогноза.

Принципиальной позицией при планировании исследования была задача измерения объема и структуры реального спроса на выпускников учреждений профессионального образования. Период прогнозирования (13 лет) определяет невозможность получения достоверных экспертных оценок на такой продолжительный срок, поэтому исследовались параметры уже реализованного спроса. Так, экспертам были заданы следующие вопросы:

1. Сколько работников с начальным (средним, высшим) профессиональным образованием по конкретным рабочим профессиям (конкретным должностям) было принято в вашей организации в 2004–2006 годах?

2. Сколько из них было выпускников учебных заведений начального (среднего, высшего) профессионального образования?

Таким образом, эксперты оценивали количество реально принятых работников по уровням образования, в соответствии с конкретными рабочими профессиями и названиями должностей принятых специалистов.

Проведение экспертного опроса позволило решить его главную задачу – определить параметры спроса, пригодные для использования при прогнозировании.

Основные этапы прогнозирования:

1. Описание объекта прогнозирования и оценка значений выбранных показателей за период предыстории.

2. Выбор вида математической модели прогнозирования и оценка её параметров.

3. Построение прогноза.

На первом этапе определен объект прогнозирования – дополнительная потребность региона в кадрах, то есть количество новых вакансий, возникших на территории региона, для замещения которых требуется привлечение дополнительной рабочей силы. Две основные причины возникновения дополнительной потребности – это увеличение количества рабочих мест в результате экономического роста и сокращение численности населения, занятого в экономике. Для построения модели прогнозирования необходимо оценить значения потребности в кадрах

за определённый период предыстории. Потребность региона в кадрах представлена в виде следующей суммы:

$$N_{\text{общ.}t} = N_{\text{эк. рост}t} + N_{\text{с.т.н.}t} \quad (1),$$

где: $N_{\text{общ.}t}$ – общая потребность региона в кадрах, выраженная в количестве вакансий, возникших в течение периода t ;

$N_{\text{эк. рост}t}$ – потребность региона в кадрах, выраженная в количестве вакансий, возникших в результате роста экономики региона за период t ;

$N_{\text{с.т.н.}t}$ – потребность региона в кадрах, выраженная в количестве вакансий, возникших в результате сокращения численности населения, занятого в экономике, в течение периода t .

Таким образом, для оценки значения $N_{\text{общ.}t}$ были оценены значения $N_{\text{эк. рост}t}$ и $N_{\text{с.т.н.}t}$, для нахождения которых использовались специальные формулы. При оценке параметров формул были использованы статистические данные за период с 2000 по 2006 годы.

На втором этапе прогнозирования необходимо было выбрать вид математической модели прогнозирования и оценить её параметры. Прогнозирование потребности, вызванной экономическим ростом? и потребности, вызванной сокращением численности населения, занятого в экономике, осуществлялось отдельно. При прогнозировании $N_{\text{общ.}t}$ (общей потребности региона в кадрах) использована формула (1).

Для прогнозирования $N_{\text{эк. рост}t}$ была получена модель следующего вида:

$$N_{\text{эк. рост}p.t} = -1456,2 + 2760,2 \cdot t, t = 1..n \quad (2),$$

где: $N_{\text{эк. рост}p.t}$ – расчётное значение потребности региона в кадрах, вызванной экономическим ростом в течение периода t ;

t – период, на который рассчитывается прогнозное значение;

n – период упреждения прогноза (до 2020 г.).

Прогнозные значения $N_{с.т.н.т}$ были найдены как доля, которую составляет потребность, вызванная сокращением численности населения, занятого в экономике (уходом работников с рынка труда), к численности постоянного населения региона. Для получения этой доли на основании фактических данных были вычислены фактические значения потребности, вызванной уходом работников с рынка труда, за каждый год с 2000 по 2006 г. В результате для получения прогнозных данных была сформулирована математическая модель:

$$N_{с.т.н.р.т} = H_{посм.т} \times K_{с.т.н.} \quad (3),$$

где: $N_{с.т.н.р.т}$ – расчётное значение потребности, вызванной сокращением численности занятых в экономике, в течение периода t ;

$K_{с.т.н.}$ – доля, которую составляет потребность, вызванная сокращением численности занятых в экономике, к численности постоянного населения региона;

$H_{посм.т}$ – численность постоянного населения региона, зафиксированная на конец периода t .

При сопоставлении данных, полученных с помощью этой модели, и фактических данных был вычислен доверительный полуинтервал. Значения $N_{с.т.н.р.т}$ были рассчитаны на основании двух вариантов прогноза изменения численности постоянного населения региона (инерционного и стратегического).

Помимо определения объема потребности, была выявлена ее структура по уровням образования и группам специальностей. Для этого полученные прогнозные значения потребности в кадрах были распределены по уровням образования с использованием коэффициентов, отражающих долю потребности в кадрах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в общей потребности. Данные коэффициенты были получены в результате экспертного опроса. Значения потребности по уровням образования были распределены по группам специальностей с использованием коэффициентов, полученных в ходе экспертного опроса. Кроме того, определе-

на потребность в выпускниках образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

Согласно инерционному варианту прогноза, общая потребность экономики области в кадрах составит в 2008 г. 73809 чел., в том числе выпускников образовательных учреждений – 16016 чел.; в 2015 г. – 91152 и 19780 чел. соответственно; в 2020 г. – 103588 и 22479 чел. соответственно. Стратегический вариант прогноза предполагает увеличение и общей потребности в кадрах, и потребности в выпускниках: в 2008 г. – 77280 и 18898 чел., в 2015 г. – 99160 и 24727 чел., в 2020 г. – 115003 и 28937 чел. соответственно.

Структура потребности в кадрах определена на основе данных экспертного опроса. Около половины потребности в кадрах составляет потребность в выпускниках образовательных учреждений начального профессионального образования. Наиболее востребованы выпускники следующих профессий: электромонтер, машинист, слесарь, монтажник, водитель, повар, продавец, тракторист. Потребность в выпускниках среднего профессионального образования составляет 23 %. Это выпускники таких групп специальностей, как образование и педагогика, социальные науки, культура и искусство, геология. Около 27 % потребности в выпускниках составляет потребность в выпускниках вузов. Наиболее востребованы выпускники следующих групп специальностей: экономика и управление, здравоохранение, физико-математические науки, образование и педагогика, энергетика и другие технические специальности. Количественно объем потребности в выпускниках вузов коррелирует с количеством выпускников, получивших образование на бюджетной основе.

Полученные прогнозные оценки были использованы Администрацией Иркутской области при обосновании госзаказа для образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по укрупненным группам специальностей. Прогноз по потребности в выпускниках учреждений начального профессионального образования представлен не по укрупненным группам, а по конкретным рабочим профессиям, что

позволит обосновать направления развития профессиональной подготовки рабочих кадров в Иркутской области.

Изменение экономической ситуации, вызванной мировым кризисом, ставит новые проблемы и новые задачи. Благодаря рассчитанному при прогнозировании доверительному интервалу, реальные параметры спроса на выпускников «укладываются» в полученный «коридор» прогнозных значений. В то же время в условиях неопределенности пока невозможно оценить и предсказать возможные глубину и продолжительность кризиса, которые отразятся на параметрах математической модели. Более того, построение нового прогноза пока нереально, так как для прогнозирования необходим достаточно продолжительный период предыстории, характеризующийся плавной динамикой изменения показателей. Поэтому в целях совершенствования подготовки специалистов, учета требований работодателей и рынка труда необходимо усиление маркетинговой деятельности вузов. В БГУЭП уже есть опыт такой деятельности.

Так, на кафедре экономики труда и управления персоналом БГУЭП работа над учебными планами и содержанием преподаваемых дисциплин в рамках регионального компонента основывается на результатах проводимого кафедрой с 1998 г. маркетингового исследования рынка специалистов по труду и кадрам г. Иркутска и Иркутской области. Главная цель исследования – комплексное и обоснованное совершенствование подготовки специалистов в области экономики труда и управления персоналом с учетом требований регионального рынка труда.

По итогам исследования обосновываются рекомендации по совершенствованию учебного процесса, некоторые из которых (усиление компьютерной подготовки, введение курса «Делопроизводство в кадровой службе») были учтены при корректировке учебного плана. Именно проведение исследований показало необходимость открытия новой специальности «Управление персоналом» в БГУЭП. Первый набор на эту специальность осуществлен в 2008 г.

Таблица 1

*Характеристика мониторингового исследования рынка
специалистов по труду и кадрам*

Год	Цель исследования	Основные задачи исследования
1998	Комплексное изучение конкурентоспособности выпускников факультета на рынке специалистов по труду и кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение мотивов профессионального выбора. 2. Изучение прожективного и реального поведения выпускников на рынке труда. 3. Изучение конкуренции на рынке труда и конкурентных преимуществ выпускников факультета. 4. Изучение адаптации выпускников и уровня их готовности к профессиональной деятельности. 5. Измерение спроса на специалистов по труду и кадрам.
1999	Комплексное изучение конкурентоспособности выпускников факультета на рынке специалистов по труду и кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение прожективного и реального поведения выпускников на рынке труда. 2. Изучение конкуренции на рынке труда и конкурентных преимуществ выпускников факультета. 3. Изучение адаптации выпускников и уровня их готовности к профессиональной деятельности. 4. Измерение спроса на специалистов по труду и кадрам и его динамики.
2000	Изучение реальной и перспективной потребности в специалистах по труду и кадрам и факторов, на нее влияющих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измерение реального и потенциального спроса на специалистов по труду и кадрам и его динамики. 2. Изучение факторов формирования спроса на специалистов по труду и кадрам. 3. Изучение представлений о значимости сферы управления человеческими ресурсами. 4. Идентификация субъектов управления трудом на предприятиях. 5. Определение идеального профиля специалиста по труду и кадрам. 6. Изучение возможности прохождения студентами преддипломной практики.
2001	Изучение реальной и перспективной потребности в специалистах по труду и кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измерение реального спроса на специалистов по труду и кадрам и его динамики. 2. Идентификация субъектов управления трудом на предприятиях и уровня их профессиональной подготовки. 3. Косвенная оценка потенциального спроса на специалистов по труду и кадрам. 4. Изучение потребности в дополнительных образовательных услугах в области экономики труда и управления персоналом. 5. Изучение возможности прохождения студентами преддипломной практики.
2002	Изучение адаптации и карьеры выпускников факультета на рынке специалистов по труду и кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных о выпускниках. 2. Изучение трудового пути и факторов карьеры выпускников. 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки специалистов по управлению персоналом на основе анализа факторов карьеры выпускников.

2003	Исследование конкурентоспособности выпускников. Исследование проблем развития системы кадрового менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение конкурентов и их конкурентных преимуществ. 2. Определение собственных конкурентных преимуществ. 3. Выявление направлений усиления конкурентных преимуществ. 4. Определение реальных наиболее значимых проблем в области кадрового менеджмента. 5. Диагностика типа систем кадрового менеджмента. 6. Определение проблем перехода организаций к прогрессивному типу системы кадрового менеджмента.
2004	Исследование потребностей в специалистах по труду и кадрам. Исследование факторов профессионального выбора и ожиданий студентов спец-ти «Экономика труда»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение потребности в специалистах по труду и требований к ним. 2. Определение соотношения спроса и предложения на рынке специалистов по труду. 3. Определение факторов выбора специальности «Экономика труда» и приоритетных направлений профориентационной работы. 4. Определение ожиданий студентов и их реализации в ходе обучения по специальности «Экономика труда».
2005	Исследование требований работодателей к специалистам по труду и кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение потребности в специалистах по труду. 2. Определение требований к специалистам по труду, в том числе требований к базовой квалификации («Экономист» – «Менеджер»). 3. Исследование возможности и необходимости открытия специальности «Управление персоналом».
2006	Исследование возможностей повышения конкурентоспособности выпускников специальности «Экономика труда»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование брэнда специальности «Экономика труда». 2. Определение конкурентных преимуществ выпускников, способов повышения конкурентоспособности выпускников через совершенствование учебного процесса. 3. Качество образования как фактор трудоустройства и профессиональной адаптации.
2008	Исследование динамики требований работодателей к специалистам. Исследование отношения работодателей к реформе высшей школы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение требований к специалистам по труду и кадрам. 2. Исследование рынка кадровых и консалтинговых услуг в области управления персоналом в г. Иркутске с целью обоснования направлений развития дополнительного образования. 3. Исследование отношения работодателей к реформе высшей школы: введению новых уровней профессиональной подготовки (бакалавр – магистр) и др.

В контексте реформы системы образования особенно актуальным направлением исследований становится изучение потребности рынка труда в бакалаврах и магистрах, а также отношение потребителей образовательных услуг к этим новым уровням профессиональной подготовки. Данная проблема была поставлена в исследовании 2008 г. в городах Иркутск, Ангарск и Шелехов. Опрошены эксперты, представляющие 53 организации

различных форм собственности и отраслевой принадлежности. Результаты исследования свидетельствуют о том, что работодатели плохо понимают специфику подготовки бакалавров и магистров, их отличие от выпускника вуза с традиционной квалификацией «специалист». При приёме на работу нового сотрудника, большинство экспертов (72 %) предпочли бы претендента с квалификацией «специалист», претендента с квалификацией «магистр» предпочли бы 28 % опрошенных, претендента с квалификацией «бакалавр» – 0 %. Данная проблема нуждается в более глубоком изучении, в том числе отдельно по группам специальностей. Работа вуза по трудоустройству выпускников теперь должна решать и просветительские задачи формирования представления у работодателей о квалификации «бакалавр» и, соответственно, потребности в кадрах с соответствующей подготовкой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуртова Е.С. Экономические и методологические проблемы прогнозирования подготовки кадров специалистов / Е.С. Гуртова // Проблемы планирования и управления подготовкой специалистов в высшей школе: тезисы докладов и сообщений. – Рига: Риж. политехн. ин-т, 1985. – 229 с.
2. Гуртов В.А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования / В.А. Гуртов, А.Г. Мезенцев, Е.А. Питухин. – <http://www.labourmarket.ru>.
3. Кучинская В.Е. Прогнозирование в системе управления процессами обеспечения трудовыми ресурсами промышленности крупнейшего города: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.Е. Кучинская. – Екатеринбург, 2006. – 24 с.
4. Каширина И.Б. Определение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием на рынке труда Амурской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук / И.Б. Каширина. – Хабаровск, 2004. – 22 с.
5. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования / В.А. Ядов. – М.: Добросвет, 1998. – С. 118–199.

УДК 378-005.342

Т.И. ГРАБЕЛЬНЫХ

Иркутский государственный университет

**НОВАЯ РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТА В ИННОВАЦИОННОМ
РАЗВИТИИ РЕГИОНА И МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

Сегодня мы переживаем новый этап в историческом развитии России и ее регионов. В сложных социально-экономических условиях формируется новая ментальность – «ментальность территорий инновационного развития» как особый тип сознания и мышления, особый тип поведения и адаптационных практик, ориентированных на сохранение и развитие социальных ресурсов и научно-производственного потенциала. Из семи типов территорий, основу развития которых составляет инновационная деятельность (наукограды, академгородки, технополисы, культурно-рекреационные территории, научные парки и др.), Иркутск можно отнести к категории крупных городов, в которых сконцентрированы организации науки, высшего образования и производство [3]. По данным Управления по технико-внедренческим зонам Федерального агентства по управлению особыми экономическими зонами, Иркутск и Иркутская область относятся к особым экономическим зонам туристско-рекреационной и промышленно-производственной направленности [1].

Очевидно, что в условиях экономического кризиса принципиально важно не только обозначить ключевые механизмы государственной поддержки «территорий инновационного развития», но и определить концептуальные основы сотрудничества университетов, науки, бизнес-сообщества и регионального правительства. Если год назад мы ставили вопрос об особенностях перехода к инновационной экономике, связанных с проблемами перехода к новой модели образования и общими тенденциями инновационного развития территорий, то в современных условиях речь идет прежде всего о выработке стратегии совместной деятельности по выходу из кризиса, придание всему комплексу региональных проблем статуса антикризисной направленности.

Новые проблемы – новые задачи – новые решения. А значит, и повышение роли и ответственности всех субъектов – территорий, органов власти и бизнес-сообщества, высшей школы и науки – за их решение. Мы полностью разделяем мнение, что в современных условиях необходимо восстановить понятие «наука и научное обслуживание» и представить его в экономической среде региона в числе важнейших видов экономической деятельности; требуется придание особого статуса и тем частям сферы высшего профессионального образования, которые призваны обеспечивать подготовку специалистов в области инновационного менеджмента антикризисной направленности и формировать на широкой основе эту важнейшую категорию управленцев в сфере инноваций [4]. Особое положение в инновационной среде регионов занимает сфера инфраструктурной поддержки образования, науки и инноваций. В этой связи в условиях экономического кризиса необходимо признание и утверждение такого положения.

В развитии профессионального образования особая роль принадлежит университету. По своему статусу университеты уже сегодня дифференцируются на федеральные, инновационные, исследовательские и прочие учреждения ВПО. Установлено, что в научно-образовательном пространстве России ключевые позиции будут занимать три федеральных университета (Южный федеральный университет, Сибирский федеральный университет и Дальневосточный федеральный университет), инновационные университеты и 15 исследовательских университетов (на конец 2008 г. такой статус получили только два университета). Какие из университетов Иркутской области могут обрести такой статус? Очевидно, для этого требуются соответствующие условия и, главным образом, поддержка региона.

Общая тенденция такова, что университет становится ведущим участником и организационным посредником в кооперации образовательных и научных структур с производством, властными структурами, общественными организациями и культурными учреждениями. О возросшей роли университетов и других вузов свидетельствует тот факт, что на настоящий момент происходит становление 57 вузов, которые выиграли конкурс на статус инновационно-образовательных. Другим признаком

повышения статуса университетов как активных участников инновационных процессов в регионе является их роль в разработке и становлении первой группы технико-внедренческих зон и технопарков высоких технологий. Так, например, только в Томске признанными лидерами инновационных процессов выступили 3 ведущих университета России: Политехнический университет, Государственный университет и Университет систем управления и радиоэлектроники. Об инновационном потенциале высшей школы свидетельствуют технопарки высоких технологий (в Обнинске – Обнинский государственный технический университет атомной энергетики; в Казани – Казанский государственный технический университет; в Новосибирске – Новосибирский государственный университет и др.) [5]. Налицо уникальный опыт создания технико-внедренческих зон и технопарков высоких технологий в Сибирском регионе. Как поясняет заместитель главы Администрации Томской области В.И. Зинченко, цель программы по разработке и реализации модели территории инновационного развития триединая: разработка механизмов инновационного развития экономики на основе развития научно-технического потенциала; модернизация региональной системы образования; развитие и реализация инновационного потенциала. Иными словами, «... этот треугольник невозможно разделить, потому что, если не будет системы образования, не будет научно-технических школ, выпускников должной квалификации, а следовательно, не будет никакой инновации» [2].

Практика «инновационных вузов» показывает, что модель классического университета постепенно приобретает смешанный характер, включая в себя компоненты исследовательского, открытого, регионального, проектно-ориентированного, инновационного и предпринимательского университета.

В целом среди ключевых проблем развития университетов следует выделить: определение приоритетов в их инновационном развитии, важность стратегической ориентации в кадровой политике университета, создание партнерских сетей и совместных проектов с производством и бизнесом, тесное взаимодействие университетов с региональным правительством и повышение роли работодателя в организации равноправного партнерства.

По общему признанию, согласованная работа Учебно-методических объединений (УМО) и других государственно-общественных и профессиональных общественных структур вместе с федеральными органами управления образованием и, особенно в последнее время, с объединениями работодателей позволила последовательно реформировать российскую систему образования. В конце 2004 года был сформирован Совет Министерства образования и науки Российской Федерации по государственным образовательным стандартам профессионального образования с учетом всех уровней образования. Такая схема управления профессиональным образованием особенно актуальна в связи с введением в 2004 году Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) и разработкой в 2008 году Общероссийского классификатора образовательных программ (ОКОП), объединяющих образовательные программы высшего и среднего профессионального образования. По опыту участия в работе учебно-методических советов по разным специальностям мы видим, что в последнее время на первый план работы учебно-методических объединений выдвинуто взаимодействие с теми, кто является заказчиком и потребителем кадров. Понятно, что «интегральным выразителем» требований к качеству и содержанию подготовки специалистов являются объединения работодателей.

В 2007 году принят специальный Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». В соответствии с законом, взаимодействие с работодателями происходит и будет развиваться по нескольким каналам: участие представителей вузов в разработке профессиональных стандартов; участие представителей работодателей в разработке и экспертизе Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), особенно в части профессиональных программ и компетенций; рейтингование вузов; прогнозирование потребностей в специалистах; образовательные кредиты; целевая подготовка специалистов; создание корпоративных университетов и программ дополнительного образования; стипендиальные программы предприятий; прямая

поддержка фирмами вузов в части организации учебного процесса [7]. Свою позицию УМО видит как «связующее звено между наукой, бизнесом, государством и образовательными учреждениями».

На сегодняшний день в числе наиболее распространенных и оптимальных форм взаимодействия между работодателями и вузами выступают: 1) целевая подготовка студентов для своих предприятий; 2) участие менеджмента компаний в учебном процессе и в работе аттестационных комиссий; 3) проведение мастер-классов, профессиональных конференций и ярмарок вакансий; 4) проведение конкурсов именных стипендий; 5) предоставление мест практик и кураторство; 6) участие в попечительских советах вузов; 7) корпоративные формы взаимодействия (создание учебных центров, учреждение фондов развития высшего образования и науки и др.) [6]. Вклад бизнеса по развитию высшего образования также выражается в мониторинге рынка труда и трудоустройстве выпускников, независимом контроле качества образовательных услуг, технической и информационной поддержке.

Одновременно ставится вопрос о формировании новых форм взаимодействия с вузами и работодателями. Ярким примером служат интеграция и взаимное признание авторизованного и академического образования в области ИКТ.

Используем ли мы в достаточной степени свой потенциал? Учитывая научно-образовательный и производственный потенциал Иркутской области, может быть, следует говорить и об актуальности внедрения сетевых методов управления (предложение УМО на своем уровне), включая организацию тематических видеоконференций, создание учебно-методических порталов и информационных систем.

Что касается ресурсной базы, у каждого университета, научного учреждения и предприятия она своя. Так, например, Иркутский государственный университет по фактору *интернациональности как критерию качества высшего образования* отличается целым рядом позитивных характеристик. Обратим внимание на два показателя: 1) количество международных профессиональных объединений, в которых участвует вуз; 2) количество зарубежных вузов, научных центров и др., с которыми

заключены соглашения о сотрудничестве (формирование информационной базы проходило в рамках двух проектов МИОН: «Россия в общеевропейском научно-образовательном пространстве. Будущее университетского образования: вызовы и возможности (2007–2008 гг.); «Интернациональность как критерий качества высшего образования» (2008 г.). Научный руководитель проектов от Иркутского МИОН – проф. Т.И. Грабельных).

По первому показателю количество международных профессиональных объединений, в которых участвует Иркутский государственный университет, – 7, а именно: Иркутский государственный университет является членом Международной Ассоциации и Евразийской Ассоциации Университетов, Российской Ассоциации Бизнес-образования, членом NAFUP (Ассоциации университетов Северо-Восточной Азии), сети ЮНИНЕТ, членом Российской Ассоциации Университетского Корееведения (РАУК) при поддержке Корейского Фонда при МИД Республики Корея.

Как мы помним, NAFUP является Форумом университетов Северо-Восточной Азии. Впервые он проводился в 2002 году в Гонконге, где был организован исполнительный комитет Форума. В его состав вошли ректоры университетов 6 стран (Японии, Южной Кореи, Тайваня, России, КНР, Монголии). Целью данного форума является вовлечение университетов стран Северо-Восточной Азии в сотрудничество, укрепление взаимоотношений между этими университетами, содействие взаимопониманию культур разных народов, развитие образования, науки, культуры, экономики и других сфер деятельности, содействие устойчивому развитию стран Северо-Восточной Азии.

Кроме того, международные профессиональные объединения, в которых участвует Иркутский государственный университет, относятся к числу профессиональных сообществ, целью которых является содействие проводимым исследованиям в естественнонаучных и гуманитарных областях. Профессиональные объединения/сообщества сосредоточены главным образом в европейских странах. Иркутский государственный университет реализует совместные научно-исследовательские проекты с 21 вузом 12 различных стран, из них 18 вузов являются представителями 10 европейских стран.

Совместные научно-исследовательские проекты реализуются преимущественно по *естественно-научным направлениям* (археология, география, биология: почвоведение, экология, физиология и др.) – с 12 вузами (Университет Альберта, г. Эдмонтон (Канада); Университет Хельсинки (Финляндия); Савойский университет (Франция); Университет Ниццы (Франция); Университет Кристиана Албрехта, г. Киль (Германия); Донецкий национальный университет (Украина); Университет г. Бари (Италия); Университет Сандерленда (Великобритания); Университет Карла-Франца, г. Грац (Австрия); Институт экологии пресных вод и рыболовства им. Лейбница, г. Берлин (Германия); Гумбольдский университет, г. Берлин (Германия); Университет Мэриленда (США)); по *гуманитарным наукам* – с 5 вузами (Университет Кристиана Албрехта, г. Киль (Германия); Университет Кента (Великобритания); Университет г. Гиссена (Германия); Университет Зальцбурга (Австрия); Свободный Университет Брюсселя (Бельгия)); по *юридическим наукам* – с 5 вузами (Университет Хельсинки (Финляндия); Университет г. Пассау (Германия); Университет г. Тилбурга (Голландия); Эрнст-Моритц-Ардт-Университет г. Грайфсвальд (Германия); Университет г. Тилбург (Нидерланды)); по *экономическим наукам* – с 1 вузом (Университет Вашингтона (США)). С большинством европейских вузов (10 вузов – Донецкий национальный университет; Университет г. Барии; Университет Сандерленда; Университет Кента; Университет г. Гиссена; Университет Зальцбурга; Свободный Университет Брюсселя; Университет г. Тилбурга; Эрнст-Моритц-Ардт-Университет г. Грайфсвальд; Университет г. Тилбург), научное сотрудничество осуществляется в рамках международного проекта TEMPUS по различным направлениям.

Среди *основных сетевых программ/проектов* выделяются «Полевые археологические исследования», «Моделирование процессов землепользования», «Голарктическая филогеография с использованием множественных локусов: история расселения серой утки», «Разработка программ учебных курсов по микрофинансированию», международный проект TEMPUS «Разработка программы магистратуры в ИНТЕРНЕТ», международный проект TEMPUS-TACIS (MP-JEP 23068-2002) «Сибирская сеть центров по изучению Европейского Союза», международный проект TEMPUS

SM_SCM-T083B06-2006 (RU) Double Master Degree in EU Studies (Двойной магистерский диплом в области европейских исследований), международный проект TEMPUS CD-JEP-24105-2003 «Сеть вузов по модульному обучению юристов».

По второму показателю количество зарубежных вузов, научных центров и др., с которыми заключены соглашения о сотрудничестве, – 42. Из зарубежных вузов и научных центров/фондов, с которыми установлены достаточно *прочные связи*, выделяются: университеты Кореи (9), вузы КНР (6), университеты Японии (5), университеты США (5), университеты Монголии (3), вузы Германии (4), вузы Франции (2), университеты Польши (2), университет Австралии (1), университет Канады (1), университет Чешской Республики (1), Швейцарский федеральный институт прикладных наук и технологий (1), Фонд Оксфорд, Великобритания (1), Корейский фонд (1). Прослеживается тенденция к увеличению доли азиатских и европейских вузов, с которыми стал сотрудничать Иркутский государственный университет. История развития международных связей университета с Университетом Кристиана Альбрехта (г. Киль, Германия) на основе двустороннего соглашения датируется 07.12.1990 г. Подобная ситуация отражает и историю сотрудничества с Реннским институтом политических наук (Франция) (двустороннее соглашение от 15.12.1997 г.). Между тем, процесс заключения двусторонних соглашений активизируется в отношении корейских и японских вузов с 2002–2003 годов.

В числе наиболее активных Институтов и факультетов ИГУ, вовлеченных в международную деятельность, следует назвать Международный институт экономики и лингвистики (МИЭЛ) ИГУ, Байкальскую международную бизнес-школу ИГУ, Юридический институт ИГУ, исторический факультет ИГУ, «Научно-образовательный центр «Байкал» российско-американской программы «Фундаментальные исследования и высшее образование», НИИ Биологии ИГУ, биолого-почвенный факультет, физический факультет ИГУ, Научно-исследовательский центр «Байкальский регион» ИГУ и др.

Заметим, что на базе НИИ прикладной физики с участием Института ядерных исследований РАН и МГУ им. М.В. Ломоносова функционируют уникальные экспериментальные научные установ-

ки: «Байкальский глубоководный нейтринный телескоп НТ-200» и «Широкоугольный черенковский детектор широких атмосферных ливней «Тунка-25», которые входят в число крупнейших в мире экспериментальных установок, предназначенных для исследования фундаментальных вопросов физики элементарных частиц. Эти проекты реализуются в течение ряда лет при финансовом участии и в тесном сотрудничестве с учеными Германии и Швейцарии.

Таким образом, важными гранями новой роли университета в обществе и своем регионе являются приоритетные задачи по формированию социальной потребности в высококвалифицированных специалистах; совместное создание механизмов целевого внедрения и распространения новых знаний и инновационных технологий в самых разных сферах жизнедеятельности. Следует сказать и о формировании потребности в создании новой модели трудоустройства выпускников в условиях регионального рынка труда. Сопряженность спроса на квалифицированных специалистов и качества подготовки выпускников приводит также к необходимости создания профессионально-образовательных кластеров, включающих базовые предприятия и профессиональные школы всех ступеней образования.

В мае–сентябре 2008 г. социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ИГУ проведен экспертный опрос среди работодателей Иркутской области (опрошено 60 экспертов). В качестве экспертов выступили руководители органов государственной власти, руководители крупных предприятий (организаций, фирм) различных форм собственности г. Иркутска и Иркутской области, руководители специализированных центров социологических и маркетинговых исследований и др. В исследовании участвовали такие организации, как Торгово-промышленная палата Восточной Сибири, ОАО «Иркутскэнерго», Иркутский завод тяжелого машиностроения (ИЗТМ), ООО «Комплексное управление бизнесом», ОАО «Иркутсккабель», ООО «Браз» и др.

Результаты исследования наиболее рельефно просматриваются по двум позициям: 1) ключевые требования работодателей к выпускникам в новых условиях; 2) механизмы взаимодействия работодателей с вузом: основные принципы и формы сотрудничества. Представим данные более подробно.

1. Ключевые требования работодателей к выпускникам в новых условиях

В процессе исследования выявлено, что основными критериями отбора на работу молодых специалистов являются практическая подготовка по профилю полученной специальности (отметили 17,8 % респондентов; процентное соотношение дано от числа полученных ответов; 264 принято за 100,0 %); теоретические знания по профилю полученной специальности (14,4 %); навыки работы на компьютере (13,6 %); навыки делового общения, культура речи (13,3 %). Лишь 6,1 % опрошенных указали на наличие опыта работы, 4,2 % – на навыки управления информацией, 2,3 % – на знания основ менеджмента и методов управления людьми. Всего было предложено 13 вариантов ответа. Распределение ответов на вопрос о наиболее значимых для работодателей личных качествах выпускников представлено в таблице 1.

Таблица 1

Наиболее значимые для работодателей личные качества выпускников

Наиболее значимые для работодателей личные качества выпускников	Ответы	% ответов по столбцу
1. Профессиональные компетенции	46	15,0 %
2. Дисциплинированность	38	12,4 %
3. Инициативность и творческое отношение к работе	35	11,4 %
4. Способность работать в команде	34	11,1 %
5. Коммуникабельность	33	10,7 %
6. Способность самостоятельно принимать решения	26	8,5 %
7. Восприимчивость к инновациям	22	7,2 %
8. Способности к адаптации к новым условиям	21	6,8 %
9. Исполнительность и умение подчиняться	20	6,5 %
10. Уровень общей культуры, способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия	14	4,6 %
12. Способность взаимодействовать с экспертами в других областях	10	3,3 %
13. Лидерские качества	5	1,6 %
14. Способность работать в международном пространстве	2	0,7 %
15. Другие качества (<i>а именно: владение основами научной организации труда</i>)	1	0,3 %
ИТОГО	307	100,0 %

Из таблицы 1 видно, что именно профессиональные компетенции отличают высококвалифицированного молодого специалиста. Примечательно, что дисциплинированность, инициативность и творческое отношение к работе, способность работать в команде, коммуникабельность – наиболее востребованные личные качества выпускников.

В системе требований работодателей к выпускникам выделяются критерии, по которым работодатели оценивают мотивацию профессионального роста молодого специалиста (табл. 2). На первых позициях – готовность к повышению квалификации на краткосрочных курсах (продолжительностью от 1 до 3 месяцев) и готовность к овладению смежными и дополнительными профессиями и специальностями.

Таблица 2

Критерии, по которым работодатели оценивают мотивацию профессионального роста молодого специалиста

Критерии, по которым работодатели оценивают мотивацию профессионального роста молодого специалиста	Ответы	% ответов по столбцу
1. Готовность к повышению квалификации на краткосрочных курсах (продолжительностью от 1 до 3 месяцев)	28	25,9 %
2. Готовность к овладению смежными и дополнительными профессиями и специальностями	26	24,1 %
3. Готовность к получению второго высшего образования по профилю работы	16	14,8 %
4. Готовность к служебным командировкам	15	13,9 %
5. Готовность к обучению в аспирантуре	9	8,3 %
6. Другое	8	7,4 %
7. Готовность к повышению квалификации на долгосрочных курсах (продолжительностью свыше 3 месяцев)	6	5,6 %
ИТОГО	108	100,0 %

Также обнаружилось, что основным фактором, на основании которого работодателю будет легче принять решение о найме выпускника вуза, является собеседование (табл. 3). По мнению работодателей, выпускникам иркутских вузов не хватает прежде всего профессиональных умений для эффективной работы в их организации (компании) (указали 29,3 % экспертов; про-

центное соотношение дано от числа полученных ответов; 116 – 100,0 %).

Таблица 3

Факторы, на основании которых работодателю будет легче принять решение о найме выпускника вуза

Факторы, на основании которых работодателю будет легче принять решение о найме выпускника вуза	Ответы	% ответов по столбцу
1. Собеседование	48	42,1 %
2. Резюме соискателя	15	13,2 %
3. Конкурсное задание	14	12,3 %
4. Наблюдение в деловой игре	14	12,3 %
5. Рекомендация вуза	13	11,4 %
6. Рекомендация знакомых	5	4,4 %
7. Другое (участие в проектах; практические занятия; приложение к диплому, тестирование; по результатам проведенного конкурса на замещение должности государственной службы)	5	4,4 %
ИТОГО	114	100,0 %

Об этом же свидетельствуют и *ответы работодателей по оценке ситуации на региональном рынке труда*. Главным образом, обращается внимание на недостаточную подготовку выпускников (отметили 17,0 % респондентов; процентное соотношение дано от числа полученных ответов; 53 – 100,0 %) и недостаток квалифицированных рабочих кадров (17,0 %). Среди других ответов (по убывающей) – «проблемы трудоустройства молодежи», «переизбыток специалистов с высшим образованием», «дисбаланс между потребностью в специалистах и наличием на рынке труда нужных специалистов», «нехватка опытных кадров», «дефицит рабочих мест» и проч. Лишь 5,7 % респондентов оценили ситуацию на «удовлетворительно». В целом ситуация характеризуется как сложная и не стабильная. В последние месяцы, в условиях экономического кризиса, прослеживается тенденция к ухудшению ситуации, что с необходимостью требует принятия неотложных мер на всех уровнях.

2. Механизмы взаимодействия работодателей с вузом: основные принципы и формы сотрудничества

Результаты проведенного исследования подтверждают, что наиболее эффективной формой участия работодателей в учебном и внеучебном процессах вуза является «руководство учебной и производственной практикой студентов» (табл. 4).

ТАБЛИЦА 4

Наиболее эффективные формы участия работодателей в учебном и внеучебном процессах вуза

Наиболее эффективные формы участия работодателей в учебном и внеучебном процессах вуза	Ответы	% ответов по столбцу
1. Руководство учебной и производственной практикой	34	27,6 %
2. Круглые столы	21	17,1 %
3. Участие в семинарских занятиях	20	16,3 %
4. Презентации компании	19	15,4 %
5. Единовременные встречи-знакомства	14	11,4 %
6. Участие в лекциях	12	9,8 %
7. Другое (организация деловых игр; привлечение к реальным исследованиям на договорной основе и т.д.)	3	2,4 %
ИТОГО	123	100,0 %

Что касается конкретных вузов и форм участия в них работодателей, интерес представляют следующие данные: на первом месте по взаимодействию вузов с работодателями стоит Иркутский государственный университет (назвали 27,8 % экспертов; процентное соотношение дано от числа полученных ответов; 36 принято за 100,0 %), затем – Иркутский государственный технический университет (19,4 %), Байкальский государственный университет экономики и права (16,7 %), и далее, по убывающей – Иркутский государственный медицинский университет, Иркутский государственный педагогический университет, Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутский государственный лингвистический университет, Восточно-Сибирский институт МВД РФ и др. Формы участия работодателей в учебном и внеучебном процессах Иркутских вузов

различны: это не только руководство практикой студентов, но и участие в семинарах, круглых столах и научных конференциях, аттестационных комиссиях, презентациях компаний, лекциях, встречах и т.д. Является ли это достаточным в современных условиях? Опыт инновационных вузов показывает, что пространство участия работодателей в учебном и внеучебном процессах вуза может быть значительно шире.

В контексте рассматриваемых проблем работодателям было предложено выделить факторы, которые наиболее существенно влияют на репутацию вуза. Обнаружилась следующая зависимость (табл. 5. На первом месте, как и ожидалось, качество образования, на втором – квалификация преподавателей. Успешная карьера выпускников и материальная оснащенность вуза занимают третью и четвертую важные позиции.

ТАБЛИЦА 5

Факторы, которые, по мнению работодателей, наиболее существенно влияют на репутацию вуза

Факторы, влияющие на репутацию вуза	Ответы	% ответов по столбцу
1. Качество образования	55	34,0 %
2. Квалификация преподавателей	38	23,5 %
3. Успешная карьера выпускников	21	13,0 %
4. Материальная оснащенность вуза	18	11,1 %
5. Моральный климат в вузе	11	6,8 %
6. Стоимость образовательных услуг	7	4,3 %
7. Реклама, использование PR-технологий	5	3,1 %
8. Слухи о вузе, преподавателях, ректоре и т.п.	4	2,5 %
9. Другое	3	1,9 %
ИТОГО	162	100,0 %

Проведенное исследование позволило дифференцировать, с одной стороны, критерии, на которые должен ориентироваться вуз во взаимодействии с работодателями в контексте их удовлетворенности качеством подготовки выпускников; с другой

стороны, показатели деятельности самого образовательного учреждения, которые способствуют ответственному взаимодействию работодателя с вузом (табл. 6, 7).

ТАБЛИЦА 6

Критерии, на которые должен ориентироваться вуз во взаимодействии с работодателями в контексте их удовлетворенности качеством подготовки выпускников

Основные критерии	Ответы	% ответов по столбцу
1. Профессиональная подготовка выпускников	49	29,3 %
2. Соответствие уровня подготовки установленным требованиям и пожеланиям работодателей	30	18,0 %
3. Реагирование на запросы и пожелания работодателей	17	10,2 %
4. Профессиональный рост выпускников образовательного учреждения	14	8,4 %
5. Желания работодателей развивать связи и сотрудничать с образовательным учреждением по различным направлениям деятельности	13	7,8 %
6. Показатели спроса на выпускников образовательного учреждения (заказы на выпускников, данные трудоустройства выпускников)	11	6,6 %
7. Мнения работодателей об уровне доступности, информационной открытости, гибкости, активности, отзывчивости и надежности работников образовательного учреждения	8	4,8 %
8. Взаимодействие сотрудников и преподавателей с работодателями в ходе организации образовательного процесса	8	4,8 %
9. Взаимоотношения с работодателями	6	3,6 %
10. Предпочтения работодателей (потенциальных и реальных) данного образовательного учреждения конкурентам	4	2,4 %
11. Привлекательность (имидж) образовательного учреждения	3	1,8 %
12. Желания работодателей рекомендовать образовательное учреждение другим (потенциальным) работодателям	2	1,2 %
13. Другой ответ (а именно: сочетание теоретической и практической подготовки, общая культура)	1	0,6 %
14. Затрудняюсь ответить	1	0,6 %
ИТОГО	167	100,0 %

Таблица 7

Показатели деятельности образовательного учреждения, которые способствуют ответственному взаимодействию работодателя с вузом

Основные показатели деятельности образовательного учреждения	Ответы	% ответов по столбцу
1. Система анализа качества подготовки выпускников образовательного учреждения	32	26,0 %
2. Система анализа конкурентоспособности выпускников в различных сферах регионального рынка труда	19	15,4 %
3. Выполнение предложений и пожеланий работодателей	17	13,8 %
4. Деловые (партнерские) связи с постоянными, долговременными потребителями выпускников образовательного учреждения	14	11,4 %
5. Наличие службы мониторинга качества подготовки выпускников	14	11,4 %
6. Анализ рекламаций на качество подготовки выпускников	9	7,3 %
7. Анализ эффективности рекомендаций от долговременных заказчиков выпускников образовательного учреждения	7	5,7 %
8. Продолжительность взаимодействия с работодателями	6	4,9 %
9. Затрудняюсь ответить	5	4,1 %
10. Другой ответ	0	0,0 %
ИТОГО	123	100,0 %

Таким образом, видно, что основные проблемы иркутских вузов являются отражением всего комплекса проблем высшего профессионального образования в России: это касается необходимости систематического проведения мониторинга рынка труда, квалификации профессорско-преподавательского состава, соответствия ГОС и учебных планов реальному состоянию экономики и социальному развитию региона, перехода на двухуровневую модель образования и мн. др. Очевидно, что при должном анализе качества подготовки выпускников образовательного учреждения и анализе конкурентоспособности выпускников в различных сферах регионального рынка труда, и принятии соответствующих управленческих решений – их профессиональная подготовка

будет идти в русле требований работодателей. В условиях равноправного партнерства университетов и работодателей и повышении роли последних в организации учебного процесса может быть реализован целый ряд функций: 1) реализация функции социальной ответственности бизнеса перед обществом; 2) осуществление перехода к целевому заказу специалистов для бизнеса; 3) усиление инновационной составляющей университетов; 4) закрепление и развитие организационных форм взаимодействия между работодателями и вузами. В российской практике уже накоплен богатый опыт, свидетельствующий, что современный Университет может успешно выполнить свою новую роль в инновационном развитии региона, но только посредством эффективного взаимодействия с работодателями, региональным правительством и наукой.

В качестве предложения: подумать над вопросом о создании уже в ближайшее время иркутской площадки для обсуждения общих проблем инновационного развития региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берестов А.В. Техничко-внедренческие зоны и технопарки: общность и различие функций / А.В. Берестов // Инновационные основы территориального планирования и развития регионов: материалы ежегодной научно-практической конференции (Тверь, 19–21 декабря 2007 г.). – Тверь: Тверской ИнноЦентр, 2008. – С. 77–88.

2. Зинченко В.И. Формирование и развитие региональной инновационной системы на основе взаимодействия университетов, исследовательских организаций, научных парков и промышленности / В.И. Зинченко // Инновационные основы территориального планирования и развития регионов: материалы ежегодной научно-практической конференции (Тверь, 19–21 декабря 2007 г.). – Тверь: Тверской ИнноЦентр, 2008. – С. 103–114.

3. Иванов В.В. Проблемы инновационного развития территорий с низким научно-техническим потенциалом / В.В. Иванов, О.А. Кошкарева // Инновационные основы территориального планирования и развития регионов: материалы ежегодной научно-практической конференции (Тверь, 19–21 декабря 2007 г.). – Тверь: Тверской ИнноЦентр, 2008. – С. 52–53.

4. Инновационные основы территориального планирования и развития регионов: материалы ежегодной научно-практической конференции (Тверь, 19–21 декабря 2007 г.). – Тверь: Тверской ИнноЦентр, 2008. – С. 11–12.

5. Рождественский А.В. Развитие в университетской среде современной инновационной инфраструктуры (технопарков, бизнес-инкубаторов, ИТЦ, ЦТТ и др.) / А.В. Рождественский // Инновационные основы территориального планирования и развития регионов: материалы ежегодной научно-практической конференции (Тверь, 19–21 декабря 2007 г.). – Тверь: Тверской ИнноЦентр, 2008. – С. 41–47.

6. Титов В. Направления взаимодействия вузов и бизнес-сообщества / В. Титов, Д. Ендовицкий // Высшее образование в России. – 2007. – № 7. – С. 10–18.

7. Федоров И. Опыт реформирования содержания работы учебно-методических объединений вузов России / И. Федоров, С. Коршунов // Высшее образование в России. – 2008. – №5. – С. 19–27.

УДК 378.046.2

В.С. НЕМЧЕВСКИЙ

ВСЖД – филиал ОАО «РЖД»

МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ВОСТОЧНО-СИБИРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

Проходящая по территории Иркутской области Восточно-Сибирская железная дорога является неотъемлемой частью её экономики и социальной сферы. Для обеспечения потребностей Восточно-Сибирской железной дороги в хорошо обученных кадрах, обладающих высоким уровнем профессионализма, способных решать самые сложные производственные задачи, на дороге указанием МПС 859-у от 4.11.93 г. создан Восточно-Сибирский Учебный центр.

Он включает в себя:

1. Иркутский государственный университет путей сообщения.
2. НОУ Лицей № 36.

3. Детскую железную дорогу.
4. Дорожный центр обучения.

Из Иркутского государственного университета путей сообщения ежегодно поступает на работу на ВСЖД 290 человек по 11 специальностям по дневной и 304 человек по 7 специальностям по заочной форме. Более полутора тысяч специалистов дороги ежегодно повышают свою квалификацию на базе ИДПО ИрГУПС. С 2007 г. в состав ИРГУПС вошел Улан-Удэнский колледж железнодорожного транспорта в статусе института. УИЖДТ ежегодно поставляет дороге 225 человек по 9 специальностям по дневной и 213 человек по 8 специальностям по заочной форме.

Основу профориентационной работы, довузовской и профессиональной подготовки составляют технический Лицей и Детская железная дорога.

Лицей имеет сеть из 25 лицейских классов на линии на базе 6 школ-интернатов и ряда муниципальных линейных школ, что позволяет путем концентрации в этих классах наиболее подготовленных учеников готовить их по скоординированным с ИрГУПС программам к поступлению в университет, что в дальнейшем позволяет обеспечивать специалистами линейные станции находящиеся вдали от крупных населенных пунктов.

Детская железная дорога является неотъемлемой частью общей системы подготовки кадров на дороге. Это не значит, что все ее выпускники в дальнейшем становятся дипломированными инженерами, основная ее цель – профориентационная работа и получение ребятами, умеющими работать «руками», востребованной железнодорожной профессии. Достаточно отметить, что более 8 тысяч ее выпускников связали свою дальнейшую судьбу с железнодорожным транспортом, более 100 выпускников ежегодно становятся студентами ИрГУПС. Трудно переоценить социально-воспитательную роль малой дороги: тысячи детей из неблагополучных семей, порвали «с улицей» и тем негативом, который с ней связан.

Дорожный центр обучения создан первым на сети дорог в 1998 году. Сегодня в его составе 10 отделов на крупных узлах дороги и Дорожный центр неразрушающего контроля. Центр оснащен по последнему слову техники, в обучении использу-

ются компьютерные и экзаменационные программы, учебные полигоны, опытные участки, тренажеры. Обучение ведется по 4 основным направлениям:

- 1) подготовка работников дороги на более высоком профессиональном уровне;
- 2) обучение работников дороги, в т.ч. упреждающее, вторым и смежным профессиям;
- 3) подготовка желающих по ученическим договорам;
- 4) подготовка через Центры занятости населения работников для сезонных работ.

Центр имеет лицензию на право подготовки и повышения квалификации по 56 специальностям, что позволяет нам уже более 5 лет подряд отказываться от подготовки кадров «на стороне» и в других центрах сети, а также проводить только курсовую подготовку кадров, что значительно повышает качество подготовки и снижает смежные затраты.

На базе ДЦО, учитывая высокую оснащенность учебно-лабораторной базы, проходят практику студенты ИрГУПС первых курсов, и получают рабочие профессии (со сдачей на разряд) ежегодно более 70 студентов специальности «Вагоны» и более 60 студентов специальности «АТС», что значительно в дальнейшем повышает их практические знания и позволяет быстрее адаптироваться на производстве.

Дорожный центр обучения не ограничивается подготовкой кадров только для Восточно-Сибирской дороги, но также обучает машинистов путевых машин и кранов восстановительных поездов для Забайкальской, Красноярской, Сахалинской дорог, дефектоскопистов вагонного и локомотивного хозяйств и операторов дефектоскопных тележек для Улан-Баторской железной дороги, проводит сертификацию на 1-й и 2-й уровни дефектоскопистов Забайкальской и Дальневосточной железных дорог, а также готовит рабочих железнодорожных специальностей для промышленного железнодорожного транспорта. За счет этого Центр зарабатывает средства, которые затем вкладывает в развитие и совершенствование учебной базы. Всего ежегодно Восточно-Сибирская железная дорога в лице своего Дорожного центра обучения как для собственных нужд, так и для нужд

других предприятий региона, обучает 10431 человек, из них: для Центров занятости – 1383 человек, профессиональную подготовку проходят 4576 человек, повышение квалификации проходят 4472 человека. Таким образом, ВСЖД является не только крупнейшим перевозчиком, но и мощным центром подготовки специалистов для экономики и социальной сферы региона.

УДК 332.1:331.538

И.М. Головных

Иркутский государственный технический университет

РОЛЬ ИРГТУ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Иркутский государственный технический университет является крупнейшим вузом на востоке Российской Федерации и имеет семидесятивосьмилетний опыт подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий региона. В настоящее время 70 % инженерного корпуса Иркутской области и 50 % руководителей высшего и среднего звена ведущих фирм и компаний, расположенных на ее территории, – выпускники ИрГТУ.

Традициями университета, определяющими высокое качество подготовки специалистов, является тесная связь научных исследований с учебным процессом и практическая направленность образования. Поэтому выпускники ИрГТУ всегда пользуются заслуженным спросом у работодателей. Так, в 2008 г. от производственных организаций и бизнес-структур России поступило 3128 заявок на 2450 выпускников университета. Всего трудоустроено 2254 молодых специалиста (92 % от выпуска), из которых 82 % – на территории нашего региона.

Одним из приоритетных направлений деятельности университета является опережающая подготовка кадров для перспективных и наиболее значимых инвестиционных проектов развития ключевых отраслей экономики региона. В последние годы по заявкам промышленных компаний области в ИрГТУ начата реализация образовательных программ по специальностям

«Бурение нефтяных и газовых месторождений»; «Микросистемная техника»; «Многоканальные телекоммуникационные системы»; «Наноматериалы»; «Мехатроника»; «Комплексная защита объектов информатизации». Работа в этом направлении продолжается.

Другим приоритетным направлением деятельности университета мы считаем постоянное повышение качества подготовки специалистов за счет инновационных подходов. В первую очередь это обучение студентов в корпоративных учебно-исследовательских центрах компаний ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» и ОАО «Иркутскэнерго». Общий объем средств, привлеченных для их создания и развития, уже превысил 80 млн. руб. В центрах организована дополнительная подготовка студентов по корпоративным образовательным программам, в том числе по углубленному изучению профессионального иностранного языка объемом не менее 14 часов в неделю. Лаборатории центров оснащены современным оборудованием, в числе которого буровой тренажер «DrillSIM-500» и комплекс приборов релейной защиты электросетей. В настоящее время в центрах обучается более 200 студентов, которые в перспективе внесут существенный вклад в развитие экономики области.

Другой формой инновационных подходов повышения качества подготовки специалистов является опыт комплексной работы с Иркутским авиационным заводом, включающий организацию целевой подготовки специалистов за счет средств предприятия; развитие мотивации студентов к учебе и участию в научно-исследовательской работе; трудоустройство студентов 3–4 курсов на должности конструкторов и технологов; дипломное проектирование по тематике предприятия, их публичная защита на территории авиазавода в присутствии не только членов ГАК, но и ведущих специалистов завода.

Свидетельством высокого качества выпускников является включение ИрГТУ в число 50 вузов страны, которым Федеральное агентство по образованию доверило целевую подготовку специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса страны, в том числе для ОАО «Иркутский авиационный завод – филиал НПК «ИРКУТ», ОАО «Ангарский электролизный химический комбинат» и ОАО «Иркутский релейный завод». В 2008 г. план приема

абитуриентов по оборонному заказу университет выполнил в полном объеме. Учитывая данный факт, план целевого приема по подготовке специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса страны в 2009 г. университету будет увеличен в 2,5 раза, что позволит привлечь дополнительные средства федерального бюджета в образовательную систему региона.

Еще одним приоритетным направлением деятельности ИрГТУ является постоянное и всемерное укрепление взаимодействия вуза с работодателями. В настоящее время только с крупными промышленными компаниями заключено 56 долгосрочных многопрофильных договоров, в том числе с ОАО «Иркутскэнерго», «Иркутский авиационный завод – Филиал корпорации «ИРКУТ», ОАО «СУАЛ-ИрКАЗ», ОАО «РУСАЛ Братск», ОАО «ТНК-ВР – Менеджмент», ОАО «АНХК», ОАО «Саянскхимпласт», ОАО «АЭХК», ОАО «Верхнечонскнефтегаз», ОАО «НИТОЛ» и др. Более 1000 договоров заключено с предприятиями малого и среднего бизнеса. В рамках договоров открыто 12 фирменных аудиторий и лабораторий, в том числе компаниями ОАО «АНХК» и ОАО «Саянскхимпласт», а также корпоративный учебно-производственный комплекс ОАО «Стройтрансгаз-Ойл», включающий действующую буровую установку на учебном полигоне ИрГТУ.

Дальнейшее углубление взаимодействия ИрГТУ с работодателями и органами исполнительной власти по кадровому сопровождению перспективных и наиболее значимых инвестиционных проектов Иркутской области в рамках программы ее социально-экономического развития, а также повышения качества подготовки специалистов мы видим в:

- организации профориентационной работы промышленными компаниями совместно с вузами на территориях дислокации их предприятий;
- активной поддержке бизнесом материально-технической базы вузов, практической подготовки студентов и повышения квалификации преподавательского состава на предприятиях и в организациях работодателей;
- обязательном включении в региональные инвестиционные проекты мероприятий по кадровому обеспечению их реализации.

УДК 339.2 (470.62)

А.П. Хоменко

Иркутский государственный университет путей сообщения

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ
КЛАСТЕР КАК ОСНОВА СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ
СОЦИАЛЬНО И ПРОФЕССИОНАЛЬНО МОБИЛЬНЫХ
И КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Тенденции развития мировой экономики, в особенности события последнего года, показывают, что выжить, сохранить свои позиции в реальном секторе экономики могут только те компании и корпорации, в которых инновации и знания являются главными факторами обеспечения эффективности. Поэтому в современных социально-экономических условиях стабильное развитие нашей страны может быть обеспечено лишь за счет создания инновационной экономики, основанной на научных знаниях и достижениях.

В условиях создания и развития инновационной деятельности особое значение и ценность приобретает человеческий капитал, который является носителем научных знаний и главной производительной силой общества. Он становится основным в обеспечении эффективности современного производства, так как для осуществления эффективного руководства инновационными процессами, разработки и внедрения инновационных проектов необходимы высококвалифицированные специалисты.

Ситуация на динамичном рынке образовательных услуг требует от вузов радикальных преобразований, чтобы лучше отвечать вызовам времени, которые возникают перед образованием. С учетом высокой скорости происходящих в экономике изменений, быстро меняющихся потребностей в квалифицированных управленческих кадрах, а также специалистов и рабочих разных направлений, вуз должен искать новые способы функционирования и инновационные формы организации обучения.

Несомненно, для осуществления грандиозных проектов освоения Сибири необходим человек – работник, житель, специалист. Но специалист принципиально нового типа. Это не только человек, обладающий некоторой суммой новейших технических знаний и

умеющий работать на новейшей технике, позволяющей получать высокий КПД в тяжёлых природных условиях. Это человек, идущий в ногу со временем, владеющий современными технологиями в области управления и принятия решений. Человек, способный брать ответственность на себя и умеющий гордиться результатами своего труда. А это, несомненно, уже задача воспитания.

Для существенного улучшения эффективности взаимодействия образовательных учреждений с компаниями, корпорациями, куда приходят на работу выпускники высших учебных заведений, в стране формируется ряд **отраслевых образовательных кластеров**. Суть концепции образовательных кластеров заключается в объединении во главе с ведущим отраслевым вузом учреждений начального и среднего профессионального образования, профильных школ, базовых предприятий, основных заказчиков и потребителей специалистов, органов службы занятости. Они связаны партнерскими отношениями и объединены по отраслевому признаку. Создаётся практико-ориентированная образовательная среда, направленная на овладение учащимися и студентами опытом практической профессиональной деятельности, проведение учебных занятий на базе предприятий, привлечение квалифицированных работников в качестве преподавателей, прохождение учащимися и студентами практики на предприятиях.

Работодателям отводится важная роль – они могут оказать помощь в обновлении технической базы, материально заинтересовать конкретного учащегося или студента, выплачивая ему дополнительную стипендию. Он, в свою очередь, проходя практику на предприятии, где ему гарантировано трудоустройство после получения специальности, будет осваивать основы будущей профессии, чтобы к окончанию учебного заведения стать уже квалифицированным специалистом.

ИрГУПС кардинально отличается от других вузов Иркутска наличие такого профессионального кластера. Этот кластер объединяет в единый коллектив ИрГУПС с его шестью филиалами, расположенными в пяти субъектах Российской Федерации, а также организации и предприятия трёх железных дорог: Восточно-Сибирской, Красноярской и Забайкальской, филиалов ОАО «РЖД». Между Федеральным агентством железнодорожного

транспорта и ОАО «Российские железные дороги» существует соглашение о взаимодействии при подготовке кадров с высшим профессиональным образованием, научных работников и кадров массовых профессий. Оно позволяет ректорам подведомственных Агентству вузов заключать договоры на целевую подготовку специалистов с заинтересованными предприятиями железнодорожного транспорта. Агентство осуществляет проведение конкурса среди аккредитованных вузов на выполнение государственного задания по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием для железнодорожного транспорта.

В настоящее время в головном вузе и его филиалах ведётся работа по разработке по созданию и реализации сквозных образовательных программ по родственным специальностям начального, среднего и высшего профессионального образования. Это можно видеть на примере филиалов ИрГУПС – Улан-Удэнского института и техникума железнодорожного транспорта, где реализована 4-ступенчатая система «лицей – техникум – колледж – институт». Названную цепочку можно продолжить хорошо развитой системой дополнительного профессионального образования, а также системой аспирантуры и докторантуры.

На протяжении многих лет сотрудничества с филиалами ОАО «РЖД» решаются вопросы по усовершенствованию материально-технической базы университета и его филиалов, обеспечения лабораторий учебных корпусов и учебных полигонов современными приборами и оборудованием, что позволяет повысить знания и умения студентов и закрепить трудовые навыки перед прохождением производственной практики.

Государственно-частное партнёрство становится главным звеном в подготовке специалистов и рабочих кадров, совершенствуется механизм прогноза на основе мониторинга востребованности, трудоустройства и занятости выпускников учреждений профессионального образования.

Как показывает опыт других регионов России, основой образовательного кластера являются созданные в результате государственно-частного партнёрства учебные полигоны (ресурсные центры), моделирующие реальный производственный процесс.

Основными целями реализации комплексной инновационной образовательной программы являются следующие:

1. Формирование системы подготовки социально и профессионально мобильных и конкурентоспособных специалистов.

2. Создание виртуальной среды моделирования управленческих процессов, современных технологий и методик для формирования особой системы аналитических и профессиональных компетенций будущих специалистов, выработки у них не только способности гибко адаптироваться к быстро изменяющимся внешним условиям, но и умения моделировать процессы и прогнозировать результаты.

Процесс приобретения студентами, аспирантами и повышающими квалификацию в университете достигается путем создания виртуальной среды жизнедеятельности на основе современных технологий и систем.

Инновационный образовательно-научно-производственный кластер как территориально-отраслевое партнерство включает 4 комплекса:

- 1) учебно-инновационный комплекс;
- 2) научно-инновационный комплекс;
- 3) производственный комплекс (стратегические партнеры);
- 4) комплекс международного партнерства.

Все они объединены инновационной программой внедрения передовых образовательных, научно-производственных и управленческих технологий с целью повышения конкурентоспособности всех участников комплексов кластера.

В сути новой модели формирования специалиста в системе высшего профессионального образования лежит концептуальная идея подготовки профессиональных компетенций специалиста как инновационного **интеллектуального «продукта»**, вооруженного современным инструментарием, технологиями и методиками профессиональной деятельности и проектного управления, соответствующими современным требованиям формирующейся информационной экономики.

Преимущество заключается в том, что на рынке труда и услуг начинает конкурировать не отдельное предприятие, а кластер.

При этом университет на основе профессиональных достижений и с учетом опыта образовательной и научно-исследовательской деятельности увеличивает качество подготовки специалистов, объемы и направления научно-производственной деятельности. Вуз в рамках создания кластера становится системой накопления и расширенного воспроизводства идей, знаний и технологий, центром новых интеллектуальных и научных технологий, способных влиять на развитие образования в технической и гуманитарной сферах. Вследствие отсутствия в Сибири других научных учреждений в железнодорожной сфере, помимо университетов, ИрГУПС берёт на себя развитие науки, внедрение высоких технологий и оптимизацию транспортных услуг, осуществляет контакт с органами власти и управления, бизнес-сообществом, заинтересованными деловыми и общественными кругами. Университет становится учебной, научно-производственной, педагогической, экспериментальной, материально-технической базой для формирования эффективного кадрового потенциала в железнодорожной сфере. Достаточно сказать, что два вице-президента ОАО «РЖД» являются выпускниками нашего университета.

Помимо названных основных целей, реализация инновационной стратегии направлена и на достижение дополнительных:

- дальнейшее совершенствование мониторинга кадрового потенциала транспортного комплекса;
- создание эффективной системы формирования кадрового резерва на уровнях довузовской, вузовской и послевузовской подготовки, отбора специалистов, перспективных с точки зрения обучаемости и дальнейшей работы руководителями сельхоз-предприятий;
- развитие учебной, материальной и методической базы всех учебных заведений транспортного комплекса и информационно-консультационных центров;
- формирование системы сопровождения специалистов в период их адаптации в производственной и социальной среде, создание условий для закрепления руководителей и специалистов на железнодорожном транспорте, в государственном управлении и других сферах;

- разработка и реализация комплекса мероприятий по повышению статуса служб управления персоналом и расширению их функций.

В рамках выполнения основных целей будут реализованы следующие принципы функционирования образовательно-научно-производственного кластера:

- формирование благоприятного имиджа ИрГУПС и непрерывное совершенствование системы управления качеством обучения и образовательных услуг с признанием через сертифицированную на основе стандартов Системы менеджмента качества ИСО 9000 (ИрГУПС подтвердил в 2008 году соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2001);

- обеспечение инновационного характера развития университетской науки и системной интеграции образования, науки и производства, включая интеграцию процессов научных исследований с образовательным процессом.

Задачами образовательно-научно-производственного кластера в транспортной сфере являются:

1. Обеспечение железнодорожного транспорта (на всех уровнях) специалистами и руководителями, а также профессионально подготовленными рабочими массовых профессий, ориентированными на длительные трудовые отношения и развитие профессиональной карьеры на железнодорожном транспорте.

Для реализации такого подхода необходима интеграция всех уровней образования на основе сохранения и укрепления системы начального и среднего профессионального образования в составе университетских комплексов. Необходима реализация принципов непрерывного образования постоянно сопровождающая специалиста по мере его карьерного роста.

Следует усовершенствовать существующую методику прогнозирования потребностей железнодорожного транспорта в кадрах с учетом уровня требуемого образования, категории и специализации, обеспечивающую планирование и подготовку специалистов, адаптированных к выполнению перспективных задач железнодорожного транспорта. Новые знания и умения необходимы, в частности, в сфере развития инфраструктуры в

связи с коренной структурной перестройкой, осуществляемой в настоящее время на железной дороге.

2. Университетский комплекс должен стать средоточием научных знаний, главным консультантом по содействию создания корпоративных систем управления персоналом, ориентированных на мотивированный и эффективный труд работников, на повышение его качества, производительности.

Благодаря интеграции научных исследований, учебного процесса, культурного развития и инновационной деятельности, в университетском комплексе появится возможность активного влияния на техническую модернизацию и инновационное развитие железнодорожного транспорта.

3. Подготовка специалистов широкого профиля и развитие у работников железнодорожного транспорта системного видения целей компании в целом и её подразделений для работы в условиях единой транспортной системы. Необходимо научить персонал видению взаимосвязи процессов транспортного обслуживания, путей повышения эффективности всей транспортной сферы. Необходимо внедрять новые технологии взаимодействия всех участников транспортной системы, основанные на высоких стандартах качества, мультиагентных принципах, реализуемых в логистических комплексах.

Принимаемые на уровне Российской Федерации законодательные решения, безусловно, нужные и правильные, с точки зрения повышения эффективности образовательной системы в целом, не всегда положительным образом проецируются на региональном уровне. Примером может служить ЕГЭ – единый госэкзамен, введённый в этом году. Возможность поступать на равных в практически любой вуз страны стимулировала отток интеллектуальной молодёжи в Европейскую часть страны. Следует ли из этого сделать вывод, что необходимо отменить ЕГЭ? Ни в коем случае. Следует поднять престиж и статус региональных университетов.

В Сибири и на Дальнем Востоке необходимо создание **крупных национальных транспортных университетских комплексов**, обеспечивающих концентрацию интеллектуальных и материальных ресурсов, а также обеспечение качественными образовательными услугами достаточно большой территории,

включающей несколько субъектов Российской Федерации благодаря широкой сети территориальных филиалов. Эти комплексы должны как раз реализовывать все виды непрерывного обучения, о которых было сказано раньше.

Работа университетских комплексов должна строиться в ориентации на социальный запрос, требования разветвлённого и конкурентного рынка труда, который сейчас есть только в европейской части страны. И в азиатской части России сегодня необходимо обеспечить развитие социальной и экономической инфраструктуры таким образом, чтобы выпускнику возможно было бы найти место работы и реализовать свои профессиональные амбиции не только в узкой корпоративной отрасли. Привлечение и закрепление на малоосвоенных территориях специалиста и рабочего невозможно без создания базы трудоустройства для членов его семьи, базы социальной сферы для обучения и воспитания его детей. И эта задача, возможно, ляжет на плечи малого и среднего бизнеса, привлечённого в регион особыми экономическими условиями.

Новые направления подготовки должны включать современные дисциплины, требуемые рыночными отношениями – такие, как логистика, взаимодействие между различными видами транспорта, корпоративное управление, финансы, управление качеством, международные экономические отношения. К слову сказать, все эти направления представлены в нашем университете, и уже осуществлены первые выпуски этих специальностей.

Для этих целей следует использовать, в том числе, технологии дистанционных форм обучения на базе современных информационных и телекоммуникационных средств, которыми располагает железная дорога; следует шире внедрять интегрирующие образовательные технологии на базе единых информационных сетей повышения квалификации с участием компаний транспортного комплекса и образовательных учреждений.

Необходимо отметить, что развитая социальная сеть Иркутского Государственного университета путей сообщения, в частности, обеспечение общежитием, осуществление досуга студентов, сеть студенческого трудоустройства и прочее, выступает важным условием привлечения, концентрации и удержания мо-

лодѣжи. Университетом осуществляется постоянный мониторинг трудоустройства выпускников, анализируются процессы их трудовой адаптации. При обнаружении недочѣтов в подготовке модифицируются учебные планы, устанавливаются графики повышения профессиональной квалификации. В таких условиях перспектива дальнейшей трудовой жизни специалиста, его карьерного и профессионального роста становится «прозрачной». Именно такая ситуация позволяет привлечь всё большее и большее количество желающих обучаться в сфере железнодорожного транспорта.

Современная жизнь требует современных решений и, прежде всего, от системы образования, которая должна идти впереди экономических преобразований и готовить кадры для новых экономических отношений, чтобы Российская Федерация вышла на лидирующие позиции по количеству и уровню жизни населения, социально-экономическим показателям, производственным мощностям.

УДК 005.95

Н.Ф. Князюк¹, Е.О. Кочановская²

^{1,2}ГУЗ «Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр»

^{1,2}Иркутский государственный университет

¹Байкальская международная бизнес-школа

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Мы людей создаем прежде, чем продукцию

Konosuke Matsushita,
основатель компании Panasonic

В условиях высокой конкуренции организации вынуждены активно искать способы повышения привлекательности продукции или услуг в глазах потребителей, а также повышать эффективность собственного производства и системы управления. Каждой организации необходима всеобъемлющая концепция, четко формулирующая правила достижения преимущества перед конкурен-

тами. Многие организации разрабатывают стратегию развития на основе использования высокотехнологического оборудования с управлением интеллектуальной собственностью. Преимущество получают те организации, которые умеют адекватно реагировать на изменения окружающей среды и своевременно формировать портфель альтернативных стратегий на основании отличительных компетенций и ключевых факторов успеха, учитывающих корпоративные ценности. Такие организации сами создают свое будущее через формирование абсолютно новых рынков и изменение самой внешней среды, эффективно внедряя нововведения, перераспределяя внешние и внутренние компетенции и полностью используя потенциал управленческой команды.

Многочисленные исследования последних лет в области стратегического менеджмента (Каплан Р., Нортон Д., 2005 и др.) показывают, что успех организации в конкурентной борьбе зависит от трех базовых групп факторов:

1. Внутренние компетенции (востребованность в глазах пользователей, основу которой составляет высокий уровень компетенции в отраслевых вопросах, важных для пользователей).

2. Внешние компетенции (обусловлены социально-экономическим состоянием общества и тенденциями мирового развития).

3. Динамические способности (низкий инновационный потенциал, неспособность быстро адаптироваться к изменениям на рынке и управлять знаниями).

Именно динамические способности организации способны к интеграции различных технологий в конечной продукции, к разработке и реформированию внешних и внутренних компетенций с тем, чтобы соответствовать быстро меняющимся окружающим условиям (Чанько А.Д., 2008). Таким образом, динамические возможности отражают способность организации создавать новые, передовые формы ключевых компетенций в конкретной обстановке, сложившейся на рынке. Модель факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, позволяющая провести анализ и оценку существующих у организации ресурсов и способностей с учетом выявленных сценариев развития будущего, представлена на рис. 1.

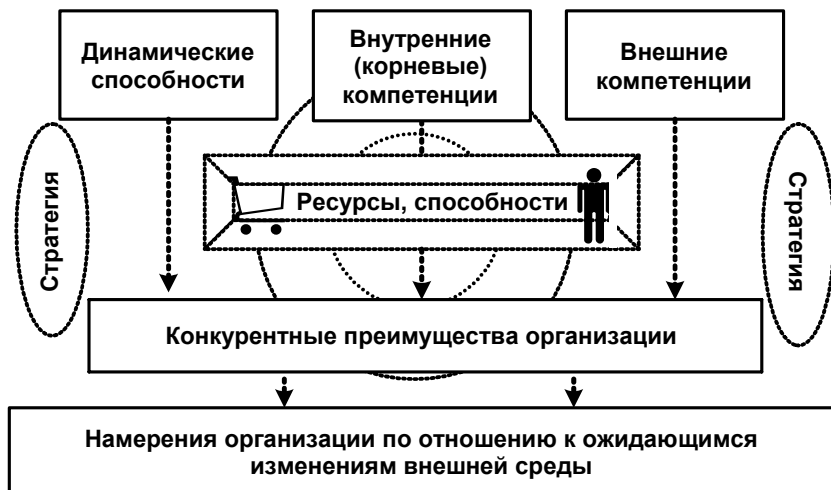


Рис. 1. Факторы, обеспечивающие лидирующие позиции организации в конкурентной борьбе.

Тем не менее, основной причиной неэффективной деятельности может являться отсутствие действующих организационных технологий по внедрению современных инструментов и методов управления, в том числе и в области здравоохранения. В данной статье авторами рассматриваются основные подходы к повышению компетентности персонала через призму системы менеджмента качества на примере государственного учреждения здравоохранения «Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр» (далее – ИДЦ). В ИДЦ внедрена и успешно функционирует система менеджмента качества (СМК), которая соответствует требованиям стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2001.

В 2007 организацией был получен сертификат соответствия системы менеджмента качества требованиям данного стандарта, а также сертификат соответствия International Certification Network IQNet. В ходе планирования проекта внедрения СМК руководством были определены основные ключевые факторы успеха организации (рис. 2), важнейшим из которых является эффективное управление человеческими ресурсами.



Рис. 2. Ключевые факторы успеха ИДЦ.

Составляющая обучения и развития содержит цели и показатели для трех компонентов нематериальных активов, особенно важных для реализации долгосрочных программ: человеческого капитала, информационного капитала, организационного капитала. Цели этих трех компонентов должны находиться в стратегическом соответствии с целями внутренних процессов и должны быть интегрированы в каждый из них. В этом контексте

сотрудники центра рассматриваются как человеческий капитал, определяющий успешность реализации нововведений. Таким образом, стратегия развития ИДЦ в рамках СМК, нацеленная на достижение лидерства на рынке медицинских услуг, должна представлять собой набор мер, направленных на усиление ключевых компетенций, развитие динамических способностей и нейтрализацию слабых сторон деятельности организации. Именно поэтому формирование ключевых компетенций персонала ИДЦ приобрело особое значение.

Ключевой принято называть компетенцию высшего порядка, являющуюся коллективным знанием, позволяющую организовывать и управлять использованием других компетенций и способностей и тем самым создающую дополнительную потребительскую стоимость. В связи с этим авторами предлагается структура компетенций специалиста ИДЦ, которая включает в себя четыре основных блока, общих для каждого ее сотрудника (рис. 3):

- профессионализм (исполнительское мастерство);
- коммуникации;
- аналитичность;
- управление собой.

Каждый из перечисленных элементов данной модели включает структурированный набор необходимых, идентифицируемых и измеряемых компетенций, документированных в должностных инструкциях сотрудников ИДЦ, положениях об отделах, квалификационных картах. Так, профессиональной составляющей специалиста ИДЦ являются знания, умения, навыки, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. Примером компетенции «коммуникации» может быть «ведение результативных переговоров» или «разработка новых медицинских услуг и путей стимулирования спроса». «Аналитичность» выражается в умении сотрудниками стратегически мыслить, прогнозировать дальнейшие пути развития ситуации. «Управление собой» заключается в управлении эмоциями, мыслями, сознанием, умении рационально структурировать и организовывать свое время, определять приоритеты с опорой на цели и т.д.

Профессионализм	Коммуникации
<p><i>Наличие соответствующего образования</i></p> <p><i>Наличие дополнительного образования (стажировки, курсы повышения квалификации)</i></p> <p><i>Опыт работы</i> </p> <p><i>Знание основ законодательства</i></p>	<p><i>Умение вести переговоры</i></p> <p><i>Информационное взаимодействие</i></p> <p><i>Использование невербальных средств коммуникации</i> </p> <p><i>Выстраивание коммуникативных процессов</i></p>
Аналитичность	Управление собой
<p><i>Умение стратегически мыслить</i></p> <p><i>Применение методов анализа и синтеза</i></p> <p><i>Прогнозирование путей развития ситуации</i></p> <p><i>Системность мышления</i> </p>	<p><i>Управление эмоциями, мыслями, сознанием</i></p> <p><i>Умение рационально структурировать и организовывать время</i></p> <p><i>Определение приоритетов</i></p> <p><i>Личностные целеполагающие установки</i> </p>

Рис. 3. Модель ключевых (коревых) компетенций персонала.

Академические знания и профессиональные навыки, безусловно, очень важны для высокоэффективной деятельности сотрудника ИДЦ. Однако в рамках СМК требуется расширение компетенций персонала, касающихся разработки системы и поддержания ее в рабочем состоянии: применение цикла PDCA (Шухарта–Деминга) как инструмента непрерывного улучшения (plan – планирование; do – осуществление; check – проверка; act – действие), стратегии клиентоориентированности, управления проектами, теории и практики процессного подхода в управлении и др. Именно поэтому главной задачей на первом этапе внедрения стало формирование нового типа специалиста, который компетентен в вопросах смежных дисциплин, нашедших свое отражение в международных стандартах ИСО 9000 и национальных стандартах ГОСТ Р ИСО серии 9000, ко-

торые были взяты за основу при разработке и внедрении. Для успешной реализации процесса формирования модели компетенций авторами предлагается формализованное описание личных и профессиональных качеств успешных сотрудников ИДЦ, так называемый каталог эффективных видов поведения в конкретном виде деятельности. Объективное исследование качеств, делающих сотрудников медицинской организации успешными на своих рабочих местах и разработка модели этих качеств (плюс соответствующей методики оценки сотрудников) создает основу для принятия эффективных кадровых решений. Следует отметить, что работа с моделью профессиональных компетенций в российской практике менеджмента достаточно специфична, так как этот инструмент является абсолютно новым, и подобные модели заинтересованным предприятия приходится создавать заново. Данные разработки представляются наиболее актуальными в здравоохранении, где при наличии отраслевых стандартов, используемых при проведении ведомственной и вневедомственной экспертной оценки качества, формально может быть зафиксировано идеальное соответствие стандарту. Однако в конечном итоге качество медицинской помощи зависит от профессионализма врача, его уровня подготовки, умения анализировать большой объем информации (в том числе информацию, полученную из медицинских документов, диагностических исследований и т.д.), а также его способности устанавливать контакт с пациентом и получать необходимые сведения, касающиеся истории его заболевания.

На наш взгляд, еще одним важным достоинством предложенного подхода в управлении компетенциями персонала является адаптация данного инструмента по отношению к организационным проблемам ИДЦ, которая бы учитывала отраслевую специфику. В качестве инструмента может быть использована так называемая карта компетенций специалиста предложенная Н. Вельковой¹, фрагмент которой представлен в таблице 1.

¹ Консалтинговая группа Донских (<http://www.donskix.ru>).

Таблица 1

Карта компетенций специалиста в различных системах управления

№	Характеристики	Критерии	Степень важности
1	Аналитические способности	способность к анализу, сравнению, обобщению информации	
		способность выделять основной смысл информации	
		способность выводить логические заключения	
		умение выделять причины и перспективы сложившейся ситуации	
2	Высокая работоспособность	способность к длительным нагрузкам	
		способность вести несколько проектов одновременно	
		способность к различным видам деятельности	
3	Гибкость, мобильность	быстрота реакции на изменение ситуации	
		способность рассмотреть проблему с разных сторон	
		способность предложить несколько вариантов решения при прогнозировании какой-либо ситуации	
		понимание необходимости перемен	
		способность быстро действовать в условиях дефицита времени	
4	Инициативность	активность в поиске решений	
		активная позиция в реализации идей	
		предложение новых проектов, идей и их внедрение	

Карта компетенций – это так называемый портрет идеального сотрудника, в котором обозначены требования к его личностным и профессиональным характеристикам. Сравнивая выраженность каждого качества со значимостью этой характеристики в СМК, можно определить, в каком типе управления специалист будет более эффективен. Следует отметить, что перечень ключевых компетенций представлен в самом общем виде. Образец представленной карты компетенций нуждается в детализации и персонификации согласно той области деятельности, в которой сотрудник обладает соответствующим набором профессиональных и личностных качеств. Например,

при приеме сотрудника в отдел эндоскопии уровень профессиональных компетенций может включать стандартный набор компетенций врача-эндоскописта, но при необходимости внедрения инновационных методик в области эндоскопической хирургии сфера требуемых компетенций значительно расширяется. В результате полученная карта будет отражать важность каждой компетенции, а значит и конкретных сотрудников ИДЦ, которые являются носителями знаний, способностей и ресурсов, преобразуемых в элементы управления системой менеджмента качества.

Таким образом, сформированная модель профессиональной компетенции, основанная на компетентностных картах, позволит не только оценить качество исполнительского мастерства отдельных сотрудников ИДЦ, но и выявить уникальные свойства, присущие только данной медицинской организации, к которым можно отнести:

- подготовку профессиональных кадров;
- развитие собственной базы компетенций;
- обмен опытом и повышение квалификации сотрудников.

Модель компетенций «настроена» не только на улучшение качества предоставляемых услуг, но и на улучшение всей системы, внедрение инноваций как в медицинской, так и в управленческой деятельности. При планировании организационных изменений необходимым условием успешности перемен являются высокая мотивация и подготовленность персонала, способность к быстрой адаптации к условиям получения исчерпывающей информации о нововведениях. Такая возможность является важнейшим элементом, принципиально важным источником развития, которые никакая другая организация не может скопировать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. – М.: ГИППО, 2008.
2. Магура М. Как повысить отдачу от обучения персонала / М. Магура // Управление персоналом. – 2000. – № 11.

3. Тис Д.Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник СПбГУ. – 2003. – Вып. 4, № 32.

4. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 512 с.

5. Чанько А.Д. Управленческая команда как источник динамических способностей фирмы / А.Д. Чанько // Российский журнал менеджмента. – 2008. – № 1.

УДК 378.22

Е.Ф. МАРТЫНОВИЧ

Иркутский научный центр СО РАН

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ
В ИНЦ СО РАН**

Квалифицированные кадры – это основа инновационного потенциала любого региона и страны в целом. Для строительства экономики инновационного типа, экономики, основанной на знаниях, нужны квалифицированные рабочие, инженеры и техники, конструкторы, научные и научно-педагогические работники. Должна быть выстроена система подготовки кадров всех уровней и специальностей в соответствии с потребностями развивающейся экономики. Государственная инновационная система должна стимулировать инновационный бизнес инвесторов и собственников различных форм собственности, призванных создавать новые наукоемкие и высокотехнологичные производства и новые рабочие места для квалифицированных работников.

Важную роль в инновационном процессе играют кадры высшей квалификации – кандидаты и доктора наук, обеспечивающие выполнение фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических разработок, создающие новые инновационные продукты, а также учреждения и организации, ведущие

подготовку таких кадров и имеющие необходимый для этого научный потенциал. К таким учреждениям относятся институты Российской академии наук, других государственных академий, высшие учебные заведения, научно-производственные объединения, отраслевые институты и некоторые другие организации. В соответствии со ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» основными формами подготовки научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования являются докторантура, аспирантура и адъюнктура [1]. Кроме того, предусмотрен институт соискательства, представляющий собой форму работы над диссертациями специалистов, прикрепленных к высшим учебным заведениям или научным учреждениям и организациям без зачисления в докторантуру, аспирантуру или адъюнктуру.

Институты Иркутского научного центра СО РАН используют все формы подготовки кандидатов и докторов наук. В каждом институте функционирует аспирантура, в большинстве из них работает докторантура, все институты ведут подготовку кадров в форме соискательства как своих сотрудников, так и прикрепленных работников других учреждений, предприятий и организаций. Сформирована сеть докторских диссертационных советов по специальностям, соответствующим основным направлениями научных исследований (табл. 1), работающих в соответствии с Положением о порядке присуждения ученых степеней. При составлении таблицы 1 использованы данные Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по состоянию на 19 декабря 2008 года [2].

В таблице 2 приведены данные о численности докторов и кандидатов наук, подготовленных в институтах ИНЦ СО РАН из числа своих собственных работников за период от момента учреждения институтов по 2007 год включительно [3]. Кроме этих работников, в институтах велась подготовка соискателей из других учреждений, а в диссертационных советах институтов проходили защиты диссертаций, подготовленных в других организациях. Эти данные не показаны в таблице 2.

Таблица 1

*Диссертационные советы, работающие в учреждениях
Иркутского научного центра СО РАН*

№	Наименование научного учреждения	Шифр совета, отрасли наук	Номер и название научной специальности
1	Институт географии им. В.Б.Сочавы СО РАН	Д 003.010.01 географические науки	25.00.23 – физическая география и биогеография, география почв и геохимия ландшафтов; 25.00.24 – экономическая, социальная и политическая география; 25.00.27 – гидрология суши, водные ресурсы, гидрохимия. 25.00.33 – картография
2	Институт геохимии им. А.П.Виноградова СО РАН	Д 003.059.01 геолого-минералогические науки	25.00.05 – минералогия, кристаллография; 25.00.09 – геохимия, геохимические методы поисков полезных ископаемых; 25.00.36 – геоэкология; минералогия, кристаллография
3	Институт динамики систем и теории управления СО РАН	Д 003.021.01 физико-математические науки, технические науки	01.01.02 – дифференциальные уравнения; 05.13.01 – системный анализ, управление и обработка информации; 05.13.11 – математическое и программное обеспечение вычислительных машин, комплексов, систем и сетей
4	Институт земной коры СО РАН	Д 003.022.01 геолого-минералогические науки	25.00.07 – гидрогеология; 25.00.08 – инженерная геология, мерзлотоведение, грунтоведение
5	Институт земной коры СО РАН	Д 003.022.02 геолого-минералогические науки	25.00.01 – общая и региональная геология; 25.00.03 – геотектоника, геодинамика; 25.00.04 – петрология, вулканология; 25.00.10 – геофизика, геофизические методы поисков полезных ископаемых
6	Институт систем энергетики им. Л.А. Мелентьева СО РАН	Д 003.017.01 технические науки	05.14.01 – энергетические системы и комплексы; 05.14.02 – электростанции и электроэнергетические системы; 05.13.18 – математическое моделирование, численные методы и комплексы программ
7	Институт солнечно-земной физики СО РАН	Д 003.034.01 физико-математические науки, науки о земле	01.03.03 – физика Солнца; 01.04.03 – радиофизика 25.00.29 – физика атмосферы и гидросферы
8	Иркутский институт химии им. А.Е. Фаворского СО РАН	Д 003.052.01 химические науки	02.00.03 – органическая химия; 02.00.08 – химия элементоорганических соединений
9	Сибирский институт физиологии и биохимии растений СО РАН	Д 003.047.01 биологические науки	03.00.12 – физиология и биохимия растений

Таблица 2

*Количество сотрудников учреждений РАН Иркутского
научного центра, защитивших кандидатские и докторские
диссертации*

Название института	Кол-во защищенных докторских диссертаций	Кол-во защищенных кандидатских диссертаций
Институт географии им. В.Б. Сочавы СО РАН	44	205
Институт геохимии им. А.П. Виноградова СО РАН	34	160
Институт динамики систем и теории управления СО РАН	24	93
Институт земной коры СО РАН	61	240
Институт систем энергетики им. Л.А. Мелентьева СО РАН	54	230
Институт солнечно-земной физики СО РАН	48	163
Иркутский институт химии им. А.Е. Фаворского СО РАН	82	356
Лимнологический институт СО РАН	26	159
Сибирский институт физиологии и биохимии растений СО РАН	30	154
Иркутский филиал Института лазерной физики СО РАН	7	25
Отдел региональных экономических и социальных проблем ИНЦ СО РАН	3	15
ИТОГО	413 докторов наук	1595 кандидатов наук

Институты Иркутского научного центра СО РАН внесли значительный вклад в формирование научно-инновационного потенциала Иркутской области. В настоящее время в учреждениях центра работают 6 академиков и 8 членов-корреспондентов Российской академии наук, 230 докторов и более 650 кандидатов наук. Немало квалифицированных научных работников, подготовленных в институтах Центра, трудятся в учреждениях высшей школы, на производственных предприятиях, в органах власти и управления региона. Важнейшая задача текущего этапа состоит в создании условий, обеспечивающих эффективное использование имеющегося научно-инновационного потенциала в интересах развития экономики Иркутской области и страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации. Министерство образования и науки РФ. – http://www.edu.ru/db-mo/mo/Data/d_98/814-1.html.

2. Список советов по защите докторских и кандидатских диссертаций утвержденных (продленных) приказами Рособнадзора (редакция 19 декабря 2008 года). – Высшая аттестационная комиссия Министерства образования и науки Российской Федерации. – <http://vak.ed.gov.ru/ru/dissovet/>

3. Фундаментальные исследования в Восточной Сибири (коллективная монография) // Под ред. Н.И. Воропай и др. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2007. – 547 с.

УДК 378.1

В.П. ЧЕБУНИН

Иркутский государственный университет

КЛАСТЕРНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Система высшего образования Иркутской области представляет собой совокупность образовательных учреждений различной ведомственной подчиненности и различных форм хозяйственной деятельности. Высшая школа Иркутской области состоит из 56 образовательных учреждений (ОУ), сгруппированных в шесть групп:

- 1) 12 государственных вузов;
- 2) 17 филиалов государственных вузов;
- 3) три негосударственных вуза;
- 4) 10 филиалов негосударственных вузов;
- 5) 8 представительств государственных вузов;
- 6) 6 представительств негосударственных вузов.

Подготовка специалистов в вузах Иркутской области осуществляется по более чем 200 специальностям технического, экономического, естественно-научного и гуманитарного профиля.

Общая численность студентов на всех формах обучения в 2006 году составила 133320 человек, в том числе 108430 студентов государственных вузов области, 16530 студентов филиалов государственных вузов области, 8360 – негосударственных вузов и филиалов негосударственных вузов. Из общей численности студентов 60,5 % обучается на платной основе. Показатель численности студентов на 10 тыс. населения равен 533 (в среднем по России – 497).

В 12 государственных вузах государственный заказ составляет 58 %, он наибольший в ВСИ МВД – 99 %. С учетом негосударственных вузов, государственный заказ равен 52 %, остальные студенты учатся на коммерческой основе или по договорам с предприятиями.

Эти данные показывают, что ситуация в вузах Иркутской области по этому показателю близка к среднероссийскому.

Главными целями развития высшей школы Иркутской области являются:

1) создание в Восточной Сибири крупных научно-образовательных комплексов инновационной экономики путем агрегирования системы научно-образовательных центров, ориентированных по основным региональным социально-производственным кластерам;

2) модернизация системы образования на базе технологий инновационного развития;

3) повышение конкурентоспособности иркутских вузов на отечественном и международном рынках образовательных и научно-технических услуг.

4) формирование инновационной открытой научно-образовательной системы, направленной на развитие непрерывного многоуровневого и многоступенчатого образования Иркутской области и Восточной Сибири.

Для создания инновационной образовательной среды по подготовке кадров необходимо решить следующие задачи.

1. Обеспечить устойчивое развитие образовательной системы за счет интеграции фундаментальной науки, образования и производства.

При решении данной задачи необходимо, во-первых, развитие научных направлений и системы подготовки кадров в области технологий, способствующих повышению качества жизни. Во-вторых, для обеспечения устойчивости и качества образовательной системы необходимо перейти к непрерывному образованию на основе углубленной предметной подготовки и отбора школьников, переподготовки педагогических кадров, открытого и дополнительного профессионального образования, включая межвузовское дополнительное профессиональное образование.

2. Создать условия для развития инновационной структуры ВУЗов Иркутской области.

Для этого необходимо развитие многоуровневой системы подготовки и переподготовки кадров в области инноваций, создание инфраструктуры, обеспечивающей эффективное использование и защиту прав интеллектуальной собственности в фундаментальной и прикладной науке и технологиях, поддержка инновационных проектов, направленных на создание и реализацию научно-инновационных разработок. В рамках этой среды и будут реализовываться базовые инновационные проекты ВУЗов Иркутской области в области образования, медицины, информационных технологий, биотехнологий, новых материалов, экологии.

Полностью осуществить переход на многоуровневую систему подготовки и переподготовки кадров (бакалавриат, специалист, магистратура)

3. Обеспечить экспорт образовательных и научных услуг, продвижение российской культуры в страны АТР.

Для этого необходимо обеспечить дальнейшее развитие системы экспорта образовательных услуг, сети зарубежных филиалов ВУЗов Иркутской области, дистанционных программ обучения. Стратегическое планирование и устойчивое развитие международных программ будет обеспечиваться комплексом научных исследований в области международного образования и проблем миграции населения.

4. Создать новую информационную инфраструктуру за счет объединения информационных ресурсов ВУЗов Иркутской обла-

сти СО РАН и партнеров за рубежом. В настоящее время научный и образовательный процессы в большей степени, чем когда-либо, основываются на информационной инфраструктуре. Это относится и к образовательным инновационным проектам, которые невозможно реализовать без серьезной технической и содержательной информационной базы. Создание новой интегрированной инфраструктуры в области информационных технологий обеспечит поддержку научных исследований, завершит создание интегрированной образовательной системы, расширит деловые контакты Иркутских ученых с ведущими специалистами России и мира, обеспечит высококвалифицированными кадрами в области информационных технологий научно-образовательные учреждения, наукоемкие и высокотехнологичные производства.

5. Главной задачей также является осуществление инновационной образовательной программы «Непрерывное образование», направленной на обеспечение современного качества и конкурентоспособности профессионального образования на основе фундаментальности, непрерывности и соответствия актуальным потребностям личности, общества и государства, а также решения таких проблем, как:

- превышение спроса на высшее образование относительно прогноза на основе традиционной экономической модели;
- появление глобальных образовательных сетей благодаря информационным технологиям, ускоряющим процесс отказа от традиционного академического календаря и организации учебного графика в направлении асинхронности, возможности обучаться в разном темпе, в разное время и различных местах;
- пересмотр традиционных границ качества образовательных услуг, предоставляемых на основе существовавших ранее приоритетов (квалификация профессорско-преподавательского состава, учебные программы, методические ресурсы), которые требуют перехода от оценки качества в человеко-часах к измерению уровня профессиональной компетентности обучаемого.

Концептуальные направления развития высшей школы Иркутской области

1. В сфере региональной политики необходимо разработать нормативно-правовую базу, включающую:

а) дополнения в законодательные акты о региональных и местных налогах и сборах по введению комплекса налоговых льгот для ВУЗов, а также для физических и юридических лиц, инвестирующих в образование и оказывающих ему безвозмездную поддержку;

б) закон «О развитии инновационной деятельности в Иркутской области». При этом необходимо участие ученых вузов в подготовке и экспертизе проектов законодательных актов об образовании, вносимых на рассмотрение региональных законодательных органов.

2. В направлении, связанном с экономическими основами высшего образования, необходимо:

а) разработать областную целевую программу социальной поддержки преподавательского корпуса и студенчества, составной частью программы должно быть многоканальное финансирование ипотечного фонда по строительству жилья для преподавателей;

б) проводить постоянный мониторинг потребности в новых специальностях для решения различных социально-экономических проектов, включая нефте-газовую, пищевую и перерабатывающую отрасли;

в) совместно с Советом ректоров наметить мероприятия, повышающие экономическую устойчивость вузов в условиях приближающейся демографической ситуации и, в частности, значительно расширить обучение иностранных граждан, включая создание филиалов на иностранной территории, и уделить внимание переподготовке взрослого населения;

г) внедрять современные технологии обучения, включая информатизацию образования, способствующие высокому качеству учебного процесса. Дополнительно необходимо разработать методы и средства по измерению качества образования.

3. В сфере интеграции науки и высшего образования следует:

а) разработать программу «Об интеграции науки и высшего образования, включая университетские комплексы»;

б) использовать опыт создания Ассоциации образовательных и научных учреждений «Открытый университет

Западной Сибири». В настоящий момент в эту ассоциацию вошли многие вузы и институты Сибирского отделения РАН;

в) создать проблемно-дискуссионный клуб для молодых специалистов, ориентированных на науку на базе одного из ведущих вузов Иркутска. Подобный клуб имеется в Новосибирске на базе Новосибирского государственного университета, на который приглашаются не только руководители НГУ, но и ведущие ученые СО РАН, представители администрации области и города, выдающиеся личности в экономике, политике, культуре.

г) при формировании инновационной инфраструктуры в регионе обязательно учесть вузовскую составляющую: инновационные структуры вузов (технопарки, инновационно-технологические центры и др.); Региональный центр информационного обеспечения инновационной деятельности вузов; инновационный фонд для целевого финансирования вузовских инновационных структур и наиболее перспективных инновационных проектов.

д) разработать методологическое, методическое и нормативно-правовое обеспечение подготовки кадров в области инновационного менеджмента и маркетинга.

4. В сфере организационно-управленческих изменений необходимо и рекомендуется:

а) создать научно-методический центр системных исследований в области высшего образования. Данный центр мог бы:

- реализовать меры, направленные на повышение контроля качества образовательных услуг, в первую очередь для негосударственных образовательных учреждений и филиалов всех форм собственности и ведомственной подчиненности. Особенно важно мнение ассоциаций профессионалов и работодателей;

- осуществлять методическое руководство по расширению международных связей между вузами области и вузами других стран, особенно стран АТР.

б) изменить технологию открытия новых специальностей. Статистический анализ контингента студентов за последние годы показывает, что необоснованно много готовится специалистов по юриспруденции, психологии и финансово-экономическим специальностям. Открытие новых специальностей в вузах с позиции рынка образовательных услуг себя исчерпало. Нужны

новые подходы, когда специальности открываются под отрасль или крупный социально-экономический проект.

в) остановить экспансию ВУЗов других регионов на территорию Иркутской области. Таких филиалов и представительств насчитывается около десяти (Башкирский госуниверситет, Ленинградский госуниверситет, Орловский госуниверситет и т.д.). Большинство этих вузов либо ведут дублирующую подготовку, либо не осуществляют образовательную деятельность вообще, а просто вручают дипломы.

г) использовать кластерный подход для совершенствования регионального управления. Кластерный подход к разработке и реализации образовательной концепции позволяет сгруппировать ресурсы в соответствии с приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники Российской Федерации,

Создание на региональном уровне университетских комплексов (кластеров, округов) (гуманитарных, естественно-научных и технических), предусматривающих различные формы интеграции вузов, НИИ, конструкторских, производственных организаций и объектов социальной сферы и других профессиональных образовательных учреждений, с учетом разработки финансово-экономического механизма функционирования этих региональных университетских комплексов.

Благодаря развитию университетских кластеров (комплексов) возможно добиться:

а) повышения социального статуса и социальной мобильности студентов и преподавателей колледжей и техникумов, входящих в состав комплекса;

б) координации образовательного процесса в регионе, развития международных связей;

в) объединения образовательных учреждений для реализации федеральных и региональных программ и проектов в области образования;

г) преемственности и обеспечения программ непрерывного образования;

д) создания условий для использования в учебном процессе результатов научной и научно-технической деятельности;

е) создания экспериментальной базы для подготовки специалистов по новым специальностям;

ж) выработки рекомендаций для решения конкретных проблем социально-экономического развития региона.

Участие в межрегиональных и отраслевых университетских кластерах, предусматривающих различные формы вертикальной интеграции учреждений высшего, среднего, дополнительного профессионального, а также иных уровней образования, научно-исследовательских, конструкторских, производственных организаций и объектов социальной сферы независимо от формы собственности.

Создание попечительских советов для образующихся университетских комплексов с целью дальнейшего развития государственно-общественных форм управления в сфере образования. Необходимо привлечение работодателей и ассоциации профессионалов. Университетский комплекс (кластер, округ) как ассоциация образовательных и научных учреждений и иных некоммерческих организаций может создаваться по рекомендации региональных (федеральных) органов управления образованием в добровольном порядке. Учредительными документами ассоциации являются учредительный договор, заключенный ее членами, и утвержденный ими устав, зарегистрированный в установленном порядке. Ассоциация имеет право на получение лицензий, в том числе на образовательную деятельность в области дополнительного профессионального образования.

УДК 331.965

Т.И. Юшкевич, М.И. Торженсмех

Иркутская государственная сельскохозяйственная академия

ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК С УЧЕТОМ МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Последнее десятилетие в нашей стране смело можно назвать «временем перемен». Перемены в сфере экономики, являющиеся закономерным следствием общемирового кризиса, кардинальным

образом меняют рынок труда. Успешное трудоустройство молодых специалистов в новых условиях требует, соответственно, модернизации аграрного образования с учетом требований работодателей и тенденций развития мирового образовательного сообщества.

Работа направлена на повышение конкурентоспособности на рынке труда подготовленных в среднеспециальных и высших аграрных учебных заведениях кадров на примере студентов, обучающихся по направлениям ветеринария, кинология, зоотехния, экология и агрономия. Для этого изучали состояние рынка труда, требования работодателей к молодым специалистам, личностные характеристики студентов и возможности расширения круга образовательных услуг учреждений города Иркутска, осуществляющих подготовку специалистов для АПК Байкальского региона, Республики Бурятия, Саха Якутия и Монголии.

Формирование рабочих мест в новых секторах экономики предъявляет определенные требования к образовательным характеристикам человека. В этой связи трудоустройство и перераспределение работников между сферами производства и секторами экономики, как правило, требует дополнительной подготовки, повышения квалификации, а очень часто и смены профессии в соответствии с потребностями конкретного производства.

Анализ требований потенциальных работодателей государственных и частных организаций свидетельствует о заинтересованности в квалифицированных рабочих кадрах, обладающих организационной культурой (дисциплинированность, надежность, ответственность, преданность интересам предприятия и т.д.). Причем при трудоустройстве высшее образование не рассматривается как приоритетное и базовое, необходимое для дальнейшей стажировки в должности на предприятии.

Согласно полученным нами данным, обучение, как, впрочем, повышение квалификации и переподготовка, должно проводиться в максимально сокращенные сроки, без отрыва обучаемого от производства или в его свободное время; быть доступным при оплате услуг образовательного учреждения; иметь гибкую программу обучения, учитывающую базовые знания, умения, психологические особенности студента.

Современная организация труда и автоматизация технологических процессов на предприятиях позволяют формировать и совершенствовать трудовые навыки работников. Современные методы обучения, доступность информационных баз и средств связи позволяют на базе учебных заведений организовывать учебные центры дополнительной подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Аграрные учебные заведения имеют возможность готовить на своей базе соответствующих требованиям работодателей специалистов и могут организовать процесс обучения и переподготовки, приемлемый как для работодателей, так и для обучающихся.

Расширение круга образовательных услуг учебных заведений за счет внедрения практики обучения по программам дополнительного образования мы считаем положительным моментом в решении вопросов, связанных с повышением конкурентоспособности на рынке труда молодых специалистов. Успешное преодоление разрыва между теоретической и практической подготовкой студентов, формирование организационной культуры, привитие навыков самостоятельной работы студента проводятся только под контролем опытного наставника с предприятия (будущего места работы студента) и куратора студента от учебного заведения.

Разработанная многоуровневая модель включает следующие уровни:

1. Образовательный:

1.1. ГОУ ДОД «Областная станция юных натуралистов»: начальный возраст обучения – с 10 лет; авторские программы рассчитаны на два года обучения, адаптированы для последующего обучения (1.2.) и дают основные базовые знания, умения и навыки; после окончания выдается свидетельство государственного образца об окончании обучения;

1.2. Иркутский Областной клуб служебного собаководства РОСТО-ДОСААФ: начальный возраст обучения – с 12 лет; учебные программы позволяют проводить специализированное обучение по различным направлениям специализации и военно-прикладным

видам спорта с различной интенсивностью учебной нагрузки в соответствии с базовыми знаниями, умениями и физическим состоянием обучаемого. По итогам обучения выдается свидетельство государственного образца, необходимое для последующей стажировки. Спортсмены имеют возможность повысить спортивный разряд до мастера спорта международной категории;

1.3. ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум»: начальный возраст обучения – с 14 лет (на базе как неполного, так и полного среднего образования); учебная программа позволяет уже со второго курса проводить дополнительное обучение по другим специализациям (ветеринарный фельдшер, пользователь ПК, пчеловод и др.); выдаются дипломы и свидетельства государственного образца;

1.4. ФГОУ ФПО «Иркутская государственная сельскохозяйственная академия»: начальный возраст обучения – с 16 лет (на базе среднего образования); абитуриенты после обучения (1.1. и 1.2.) имеют возможность поступления вне конкурса на бюджетную основу, молодые специалисты после окончания средне-специального учебного заведения могут поступить на третий курс академии. После окончания обучения выдается диплом государственного образца.

1.5. Учебные центры дополнительной подготовки, переподготовки и повышения квалификации при среднеспециальных и высших учебных заведениях: начальный возраст обучения – с 16 лет; программа обучения будет подбираться индивидуально в зависимости от базовых знаний, умений и навыков студента, с учетом его требований в отношении будущей специальности; после окончания обучения выдаются дипломы, свидетельства и сертификаты государственного образца.

2. Производственный:

2.1. Государственные предприятия: трудоустройство возможно с 16 лет; имеется образовательный, физический и возрастной ценз; желательно наличие любого документа государственного образца, подтверждающего знания, умения и навыки по специальности;

2.2. Частные предприятия: трудоустройство возможно с 14 лет; имеется образовательный, физический и возрастной ценз; обязательно наличие любого документа государственного об-

разца, подтверждающего знания, умения и навыки по специальности; предпочтение отдается специалистам, имеющим опыт работы по специальности, навыки работы на производстве.

Разработанная многоуровневая модель позволяет проводить теоретическое, практическое обучение и стажироваться студентам на всех уровнях подготовки на государственных и частных предприятиях зарубежных стран Европы (Германия, Англия, Финляндия, Польша, Франция и т.д.).

Обучающиеся по разработанной многоуровневой модели обязательно привлекаются к научно-исследовательской работе, включающей: исследование актуальных вопросов и проблемных тем производства; участие в семинарах, конференциях, круглых столах по направлению будущей работы; публикация полученных данных; поиск источников дополнительного финансирования темы исследования.

Таким образом, разработанная многоуровневая модель позволяет проводить подготовку востребованных специалистов АПК с учетом требований работодателей и тенденций развития мирового образовательного сообщества.

УДК 316.343.65

О.В. ФЕДОСЕЕВА

Братский государственный университет

**ПРОБЛЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ВО ВНОВЬ
ОБРАЗОВАННЫЕ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ
СО СТАТУСОМ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ
СЕВЕРНЫХ ТЕРРИТОРИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)**

В результате реформы местного самоуправления в России количество муниципальных образований (далее – МО), по данным Министерства регионального развития РФ на 1 марта 2005 г., увеличилось с 11,5 тыс. до 24 тыс. 396, причем 19736 из всех МО – это сельские поселения.

Специфика подавляющего большинства российских сельских поселений в том, что у них низкий уровень собственных доходов,

они зависят от дотаций, в них слабо развита инфраструктура, а население инертно – из-за информационной изолированности плохо ориентируется в своих правах, полагается на решения руководства. В сложившихся условиях особое значение приобретает квалификация кадров местного самоуправления – муниципальных служащих и лиц, замещающих выборные муниципальные должности.

В администрациях сел штат сотрудников, которых можно идентифицировать как профессиональных муниципальных служащих, насчитывает, как правило, от 3 до 6 человек. Эти сотрудники осуществляют техническое обеспечение деятельности лиц, занимающих выборные муниципальные должности. При этом часть полномочий администрация вновь образованного МО делегирует в район, где есть соответствующие профессиональные кадры – экономисты, бухгалтеры, юристы, специалисты по землеустройству и т.д. и куда, собственно, переданы доходные статьи бюджета сельского поселения.

1 января 2009 г. закончился переходный период в реформе местного самоуправления, и Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. [1] вступил в силу. Это предполагает, что вновь образованные муниципальные образования должны наконец взять на себя в полной мере ответственность за исполнение полномочий по решению местных вопросов в соответствии с предметами ведения, определенными Федеральным законодательством. «Эффективность деятельности местных органов власти во многом зависит от квалификации, компетенции, морально-этических, деловых и нравственных качеств, управленческой культуры руководящих кадров органов местного самоуправления. От уровня их квалификации зависит эффективность принимаемых решений и результаты социально-экономического развития муниципальных образований» [2].

Таким образом, проблема привлечения компетентных профессиональных кадров местного самоуправления во вновь образованные муниципальные образования в данный момент особо актуальна.

Ключевой фигурой в управлении конкретным населенным пунктом является глава муниципального образования – ему

делегируются населением полномочия, он несет личную ответственность за решение местных вопросов перед вышестоящими органами. Выборность обеспечивает главам МО легитимацию в сознании народа благодаря победе в предвыборной борьбе. Однако не являясь профессиональными муниципальными служащими, для эффективного выполнения своих обязанностей главы вновь образованных МО нуждаются в дополнительном образовании, направленном на восполнение пробелов в правовых, экономических, управленческих знаниях.

Поскольку глава муниципального образования вынужден осваивать новые для него знания относительно муниципального управления и одновременно осуществлять практическую деятельность в соответствии со своими обязанностями, ему трудно обойтись без помощи специалистов – профессионалов в области государственного и муниципального управления, муниципального права, бюджетных отношений. В связи с этим представляется необходимым, помимо организации обучения глав МО и депутатов на курсах повышения квалификации, осуществлять активную деятельность по привлечению профессиональных муниципальных служащих к работе не только в городские и районные муниципальные образования, но и в МО со статусом сельских поселений.

Проблема профессионализации муниципальной службы уже давно обсуждается в нашей стране. За время становления местного самоуправления в России опубликовано значительное количество научных работ, отражающих различные подходы к проблемам кадрового потенциала муниципальной службы, вопросам профессиональной компетентности, подготовки и переподготовки кадров, а также относительно концептуальной модели муниципального служащего. В этом отношении внимания заслуживают труды таких ученых, как В.А. Гневко, В. Ермоленко, К.Н. Знаменской, С.Г. Зырянова, Р.А. Исляева, И.А. Коха, В.А. Кирпичникова, Г.Р. Латфулина, А.Г. Паньковой, В.Е. Рохчина. Под профессионализацией муниципальной службы понимается «процесс позитивного изменения соотношения субъектов муниципальной деятельности, имеющих устойчивые признаки или проявления профессионализма; процесс наращивания при-

знаков и проявлений профессионализма в функционировании муниципального сообщества в целом» [3].

О необходимости увеличения количества профессиональных кадров в системе местного самоуправления в последнее время много говорят и пишут как ученые, так и практики. О кадровом укреплении местного самоуправления говорил и Президент России Д.А. Медведев в ежегодном послании Федеральному Собранию Российской Федерации 5 ноября 2008 г.

Одним из решений проблемы профессионализации местного самоуправления, на наш взгляд, является привлечение на работу в МО специалистов, получивших высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» и другим специальностям экономико-управленческого цикла.

В серии интервью, проведенных автором с главами вновь образованных муниципальных образований Северных территорий Иркутской области, респонденты отмечали, что остро нуждаются в юристах, нотариусах, экономистах, грамотных менеджерах. На вопрос о том, согласились бы они принять на работу специалистов в перечисленных областях, не имеющих опыта работы, после окончания вуза, практически все участники опроса отвечали утвердительно.

Действительно, обладая полным набором теоретических знаний, связанных с практикой местного самоуправления, ориентируясь в источниках информации, владея современными информационными технологиями, молодые дипломированные специалисты, даже не имея опыта работы, могли бы стать во многих вопросах опорой для глав сельских администраций. Однако проблема заключается в том, что дипломированные специалисты в села не спешат. Тем более их не привлекают депрессивные северные территории. Решением этой проблемы представляется гарантированное трудоустройство выпускников на основе системы послевузовского распределения.

Для того, чтобы выяснить, действительно ли выпускники вузов категорически против того, чтобы работать во вновь образованных МО со статусом сельских поселений, среди студентов 4 и 5 курсов Братского государственного университета специаль-

ностей «Государственное и муниципальное управление», «Право», «Финансы и кредит» ($N = 140$) в марте 2008 г. был проведен экспресс-опрос.

Гипотезой опроса выступало предположение о том, что выпускники восприняли бы лояльно возобновление существовавшей в Советском Союзе системы распределения молодых специалистов по организациям для работы в течение фиксированного периода времени (2–3 года), что позволило бы им накопить определенный опыт и стать в дальнейшем более привлекательными для работодателей на рынке труда. Также мы предположили, что в случае возобновления подобного гарантированного трудоустройства выпускники с меньшим предубеждением относились бы к работе в сельских условиях.

Экспресс-опрос включал в себя три вопроса: «Собираетесь ли Вы работать по специальности?», «Согласились бы Вы на гарантированное трудоустройство и работу в течение нескольких лет по распределению?» и «Как бы Вы отнеслись к распределению в сельскую местность, при условии предоставления жилья и полного социального пакета?»

Распределение ответов на эти вопросы представлено в таблице 1.

Таблица 1

*Результаты опроса студентов ГОУ ВПО «БрГУ»
(% от общего числа респондентов, $N = 140$)*

Вопросы	Положительно	Отрицательно
Отношение к работе по специальности	100,00 %	0,00 %
Отношение к работе «по распределению»	73,53 %	26,47 %
Отношение к работе в сельском поселении	29,41 %	70,59 %

Из полученных результатов следует, что около трети выпускников вуза, обучавшихся по специальностям, востребованным в местном самоуправлении, считают возможной для себя работу в муниципальном образовании со статусом сельского поселения. Поясняя свой положительный ответ, респонденты писали, что это позволило бы им набраться опыта, в отношении которого

работодатели, как правило, предъявляют достаточно жесткие требования, и в дальнейшем с большим успехом позиционировать себя на рынке труда.

Нам представляется необходимым если не введение такого распределения после вуза, о котором мы говорили, то, как минимум, повышение активности администраций вновь образованных муниципальных образований в поиске специалистов в области экономики, права, управления. Традиционное мнение о том, что «молодежь в деревню не заманишь», мешает решению кадровых проблем на местах. Муниципальные образования должны участвовать в ярмарках вакансий, устраиваемых вузами, налаживать контакты с кафедрами, выпускающими специалистов интересующих их специальностей, приглашать к себе студентов на практику, разрабатывать и реализовывать целевые программы по привлечению необходимых специалистов.

Для реализации подобного проекта в Братском районе Иркутской области автор предлагает осуществить следующие мероприятия:

1. Провести опрос среди глав муниципальных образований со статусом сельских поселений Братского района, целью которого должно стать выяснение того, в каких именно кадрах в первую очередь нуждается администрация поселения в данный момент. Также необходимо выяснить, сколько дополнительных штатных единиц администрация МО может принять на работу с учетом возвращения в поселение полномочий, переданных ранее в район, и какие социальные гарантии претендентам на вакансии может дать (размеры заработной платы, жилье, детский сад, медицинская страховка и т.п.).

2. На основе собранной информации создать базу вакансий, которую можно разместить на сайте администрации района.

3. Организовать на базе Братского государственного университета конференцию по проблемам местного самоуправления, основными участниками которой должны стать главы муниципальных образований Братского района и студенты факультета экономики и управления БрГУ. Цель конференции – ознакомление студентов с практикой муниципального управления в сельских поселениях и с другой стороны – налаживание

непосредственной связи между муниципальными образованиями и вузом, осуществляющим подготовку необходимых для них кадров.

4. Заключить договоры между выпускающей кафедрой и администрациями муниципальных образований о прохождении в них летней практики студентов специальности «Государственное и муниципальное управление». Также следует продолжить практику целевых направлений на обучение в вузах области абитуриентов из сельских муниципальных образований.

5. Организовать участие представителей муниципальных образований в качестве работодателей в ежегодно проводимой в университете ярмарке вакансий. При этом большое значение будет иметь наличие отдельного стенда с подробной информацией о поселениях, имеющихся в них вакансиях, социальных гарантиях при трудоустройстве и т.д.

Осуществление подобных мероприятий на постоянной основе позволит укрепить сотрудничество между муниципальными образованиями района и вузом. Это привлечет молодые кадры, нуждающиеся в накоплении профессионального опыта практической работы, в сельские поселения, даст возможность главам муниципальных образований принять на работу в администрации поселений молодых специалистов с профильным образованием в области государственного и муниципального управления, права, экономики.

Результаты проведенного среди студентов экспресс-опроса показали, что при условии активной кадровой политики у сельских поселений есть шанс получить необходимых специалистов, что позволило бы эффективно решать задачи управления, требующие специальных знаний, на местах. Таким образом, предложенная программа привлечения специалистов во вновь образованные муниципальные образования со статусом сельских поселений имеет определенную социальную основу для сотрудничества между администрациями МО, нуждающимися в специалистах, и выпускниками вузов, владеющими необходимыми теоретическими знаниями и готовыми работать по полученным специальностям в сельских муниципальных образованиях для накопления практического опыта.

Принципы предложенной программы могут быть использованы во всех районах Иркутской области, что, на наш взгляд, будет способствовать кадровому укреплению МСУ и позволит оптимизировать процесс институционализации местного самоуправления в нашем регионе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: ФЗ РФ от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ. – М.: ИНФРА-М, 2005.
2. Постановление Администрации Иркутской области об областной государственной целевой программе «Государственная поддержка в подготовке кадров для органов местного самоуправления Иркутской области (2006–2007 годы)» от 27 сентября 2005 г. № 149-па.
3. Виноградов В. Еще раз о муниципальном профессионализме (эссе на заданную тему или «повторение – мать ученья») / В. Виноградов // Муниципальная служба. – 2001. – № 4. – С. 22.

УДК 316.48

В.А. РЕШЕТНИКОВ

Иркутский государственный университет

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА КАК ФАКТОР РЕГУЛИРОВАНИЯ КРИЗИСНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современный экономический и финансовый кризис с неизбежностью ухудшает материальное положение народа. Подвергается испытаниям и без того уже подорванный адаптационный потенциал людей. Это может иметь различные последствия, в том числе и крайние, неконструктивные. Соответственно, возрастает социальная цена принимаемых управленческих решений, многое зависит от их научной проработанности, от применения нестандартных подходов. Меняется и методика реализации управленческих решений, в том числе органической частью этого процесса становится социальная

экспертиза, в том, конечно, случае, если она проводится профессионалами.

Не менее важное значение в преодолении кризисных явлений приобретают так называемые помогающие профессии. Это прежде всего люди, которые работают в системе образования, здравоохранения, социальной защиты и, в сущности, каждодневно проводят в жизнь принцип гуманизации общественных отношений и частной жизни. В этом ряду особенно выделяется социальная работа.

Функционирование социальной работы как института и подготовка социальных работников имеют двойственный характер.

С одной стороны, характер социальной работы определяется ценностями профессионализма. В современном ее понимании, как отмечал Т. Шанин, понятие *профессия* задается указанием на некий круг проблем и на набор приемов, с помощью которых их можно выявлять и разрешать. Таким образом, каждая профессия базируется на специфической для нее системе знаний как теоретического, так и практического характера, а также на критериях успешного разрешения определенных связанных с нею проблем. Знания, умения, понятия и нормы профессиональной деятельности передаются от поколения к поколению через систему профессиональной подготовки. Причем особое внимание уделяется выработке практических навыков и передаче профессиональных традиций непосредственно от опытных специалистов к новичкам, т.е. типу отношений, который был характерен для средневековых мастеров и подмастерьей.

Одновременно особое значение имеет этическое наполнение социальной работы. Социальный работник имеет дело с людьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и в состоянии стресса. Некоторые проблемы, например, инвалидность, вообще невозможно решить. Можно только ослабить их воздействие. Объем проблем увеличивается в типичных для кризиса случаях потери работы. Социальных работников поэтому сравнивают с врачами, по меньшей мере, требования к моделям поведения аналогичны. Близки и их моральные кодексы.

Двойственность проявляется и через социальный статус социального работника. С одной стороны, многие социальные работ-

ники работают в различных государственных учреждениях, цели которых не всегда совпадают с ценностями профессий. Позиция социальных работников как специалистов-профессионалов предполагает объективность и беспристрастность, отмечал Т. Шанин, однако по роду деятельности они редко остаются всего лишь безучастными лицами, постоянно сталкиваясь с мощным эмоциональным содержанием человеческих страданий. Выступая часто от имени государства, они представляют центральную власть, но часто берут на себя и функцию выразителя интересов и защитника прав наименее защищенных слоев населения. Таким образом, видение профессии раздваивается, становясь похожим на двуликого Януса. Это создает дополнительные трудности для самих социальных работников, но в то же время двойственность отражает близость социального работника к базовому, почвенному слою бытия людей. Разрешение противоречий прагматического профессионализма и этического компонента, представительства интересов государства и одновременно интересов клиента достигается в процессе профессионального обучения и переподготовки. Социальная работа слишком сложна, чтобы ее можно было бы вести на основе здравого смысла и житейского опыта.

В западной традиции подготовка социальных работников ведется давно, и российские специалисты-организаторы образовательных процессов стремятся освоить все положительное, что накоплено практикой. Однако обращает на себя внимание и то, что западное обучение часто до предела технологизировано, что соответствует общей прагматичной и утилитарной направленности евро-американского образования. Профессионализм иногда сводится к сумме навыков, а его формирование – к своеобразной дрессировке. Это с одной стороны является преимуществом (которое осваивает и российское образование), поскольку обеспечивает быструю отдачу, отработку вложенных в подготовку ресурсов. С другой стороны, социальный работник в США – частая тема для анекдотов, в том числе и потому, что его деятельность предельно утилитарна, формализована и узконаправленна. Конечно же, ситуацию нельзя упрощать: гуманистические ценности присутствуют в подготовке социальных работников – и, прежде всего, через

кодексы, через обучение общению и т.д., но они не рядоположены, а субординированы по отношению к технологиям.

Сравнительный анализ программ обучения социальных работников в России и в ряде западных стран показывает, что становящаяся российская система сохранила пока культуроцентричность и даже некоторую гуманитарную избыточность содержания обучения. Важно то, что подготовка высококвалифицированных социальных работников разворачивается в основном на базе классических университетов, а учебные планы реализуются на широкой социокультурной основе. Это сохраняет предпосылки для формирования не только профессионализма, но и интеллигентности, без которой социальный работник рискует остаться в рамках функционально подчиненной морали.

Интеллигентность в традиционной русской педагогике рассматривается как интегративная характеристика личности, которая соединяет в себе профессиональные, моральные качества и социальную активность. Однако в случае с социальной работой и в аспекте кризисных процессов интеллигентность хорошо проявляется в назначении этой профессии. Она призвана преодолеть патернализм, присущий российской традиции, и помочь человеку стать хозяином собственной судьбы. Человек после реабилитации должен приобрести способность обходиться без помощи и без самого социального работника, делая самостоятельность основным критерием своего бытия. Этот относительно новый акцент в социальной работе заставляет внимательнее всмотреться в содержание подготовки социального работника.

В условиях так называемой модернизации российского образования, фронтального наступления узкого прагматизма и утилитаризма важно удержать традиционный дискурс, ядром которого выступает социокультуроцентричность, а характерными чертами являются соответствие ценностям Ренессанса и Просвещения и, в особенности, культу науки и рациональности, установке на активное участие в общественных делах. Динамика перемен должна усиливать критические функции социального образования по отношению к «матрицам» сознания, конструировать современную репрезентацию гражданского общества.

Таким образом, социальная работа как фактор снижения кризисных явлений проявляется через основную ее функцию – повышение адаптивных возможностей людей; этому способствует профессиональная подготовка, включая умение решать экзистенциальные проблемы человека, семьи, социальной группы; социальные работники выступают в роли посредника между человеком в трудной жизненной ситуации и государством; они способны донести правдивую информацию СМИ и заинтересованным лицам о реальном положении дел; социокультурочентричность помогает социальным работникам придерживаться столь важных в условиях кризиса критериев научности и рациональности.

Однако все эти направления способны реализоваться только при поддержке органами власти самого процесса подготовки социальных работников в регионе. Особенное значение приобретает переподготовка уже работающих кадров.

УДК 005.966

Н.И. Дунышина

Иркутский государственный технический университет

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИЙ В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Сегодня нужно понимать тот факт, что кадровый «голод» наблюдается на многих предприятиях не только г. Иркутска, Иркутской области, но и многих регионов России. И чтобы как-то избежать этого кризиса, компании разрабатывают социальные программы по привлечению молодых квалифицированных кадров. Поэтому компании открыты для сотрудничества с университетом, заключая долгосрочные генеральные соглашения, которые включают в себя:

- подготовку специалистов для своего предприятия по основным и дополнительным образовательным программам;
- прохождение производственных практик и стажировок студентов на предприятии;

- стажировку профессорско-преподавательского состава на предприятии;
- оснащение учебных и совместных научно-учебных лабораторий по профилю предприятия для выполнения совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, обеспечения учебного процесса и т.д.

Сегодня компании хотят видеть у себя молодых, инициативных, талантливых, энергичных, умеющих работать в команде выпускников, которые обладают знаниями, умениями и навыками работы. Поэтому в компаниях работают программы по привлечению молодых специалистов.

Социальная политика предприятий состоит в том, что, начиная с 3 курса, студенты проходят производственную и преддипломную практики, участвуют в различных деловых играх, по результатам которых определяется, кто может стать сотрудником предприятия после окончания университета.

Приведу два примера сотрудничества компаний, работающих с университетом по социальным программам: предприятие города Иркутска и г. Норильска Красноярского края.

Одна из крупных строительных компаний города Иркутска – ЗАО «УК «ВостСибСтрой». Работа со студентами является одним из важнейших направлений работы службы персонала компании. С 2006 г. компания начала работу по программам «Кадровый резерв» и «Наставничество». Руководители компании делают ставку на активных молодых людей, которые добиваются своей цели.

Основной критерий отбора студентов – это желание и умение работать в команде. В период отбора в «Кадровый резерв» студенты готовят самопрезентацию, которая дает возможность работодателю получить представление о целях, интересах, задачах студента и о том, насколько обоснованы будут инвестиции в его развитие. После отбора проводится собеседование, психологическое тестирование.

Параллельно с обучением в университете в компании студенты проходят дополнительное обучение. Руководители читают лекции по разработанным учебным планам, а затем знания закрепляют на практике. Итогом программы «Кадровый резерв»

является индивидуальная работа, в которой студент может сделать новое предложение по работе в компании или усовершенствованию, оптимизации рабочих мест. Работа защищается перед директором компании.

Отбор студентов по программе «Наставничество» более жесткий, потому что студенты подбираются непосредственно под наставника. А, как правило, наставник – это сотрудник, который знает специфику компании и имеет достаточный опыт, чтобы им поделиться. Наставник может оценить возможности и перспективы совместной работы. Он видит сильные и слабые стороны, развивает и сглаживает их, планирует карьеру подопечного в будущем.

Эти программы помогают вырастить специалиста и сделать так, что студент, пришедший в программу или на практику, принял решение работать в компании долго, плодотворно и эффективно.

Как считают в компании «ВостСибСтрой», будущее любой компании – это профессиональные и преданные компании сотрудники, а работа со студентами – это перспективное направление, приносящее отдачу в виде энергичных, желающих работать на благо компании, сотрудников.

Один из многих социальных партнёров технического университета – это ЗФ ОАО ГМК «Норильский никель».

В целях привлечения в компанию новых работников из числа наиболее перспективной молодёжи осуществляется ряд программ, участие в которых проводится на конкурсной основе и предусматривает возможность трудоустройства по итогам их успешного прохождения. Компания предлагает нашим студентам попробовать свои силы в программе «Профессиональный старт».

За 4 последних года сотрудничества было приглашено на практику 92 студента и 45 молодых специалистов.

Программа «Профессиональный старт» даёт возможность студентам применить знания, полученные в университете, на практике, в условиях реального производства и заработать при этом свой первый профессиональный капитал.

Компания оплачивает дорогу к месту прохождения практики и обратно, проживание в общежитии, предоставляет разнообразные культурно-массовые мероприятия, что не даёт возможности студентам скучать в свободное от работы время.

За каждым участником программы закрепляется опытный высококвалифицированный наставник, который помогает адаптироваться на рабочем месте, освоить новую рабочую профессию.

По итогам практики студенты проходят аттестацию, которая даёт возможность оценить полученные знания и выявить лучших. Наиболее перспективным и хорошо зарекомендовавшим себя студентам, успешно прошедшим аттестацию, предоставляется возможность после окончания университета стать полноправными сотрудниками.

В период прохождения практики студентам предоставляется возможность участвовать в деловой игре «Будущее севера», которая реализуется при поддержке Благотворительного фонда им. В. Потанина. Целью программы является выявление и поддержка лучших студентов, которые хотели бы начать свою трудовую деятельность на предприятиях компании.

По результатам прохождения производственной практики и участия в деловой игре 6 студентам были вручены дипломы и медали за победу в конкурсе на соискание стипендии им. В. Потанина за 2007–2008 учебный год. Студенты заключили с компанией целевой договор, который гарантирует место прохождения практики в следующем году, а выпускникам – работу после окончания университета.

В компании ОАО «ИркутскгипродорНИИ» разработана программа «Послевузовские ступени», в УК «Полиметалл» – программа «Молодость. Профессионализм. Карьера» и многие другие.

Участие студентов университета в программах, которые предлагают наши социальные партнёры, даёт возможность нашим выпускникам быть конкурентоспособными на рынке труда, обеспечивая предприятия квалифицированными кадрами.

УДК 331.5

Н.В. Грицких

Иркутский государственный университет

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В АСПЕКТЕ
ИХ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Создание инновационной экономики в России неразрывно связано с формированием новых и развитием уже имеющихся территорий, социально-экономическая среда которых всецело подчинена определенному производству, во-первых, потому что подобный тип поселения считается эффективным для достижения высоких результатов в своем сегменте, а во-вторых, в России уже существует множество подобных населенных пунктов. Речь идет о так называемых моногородах – населенных пунктах с одним или несколькими градообразующими предприятиями одной технологической цепочки. Предприятия, являющиеся градообразующими, обеспечивают порядка 20–30 % всего ВВП [1]. Поэтому от того, смогут ли они включиться в национальную инновационную систему, зависит успех всей российской экономики.

Прежде всего, необходимо оценить инновационный потенциал градообразующих предприятий добывающей и перерабатывающей промышленности, наукоемкого и иного производства (помимо указанных типов, моногорода также образованы на базе пенитенциарных учреждений). Важнейшими составляющими инновационного потенциала являются новейшее техническое оснащение предприятий, высококвалифицированные кадры, поддержка государства в виде налоговых льгот и субсидий, частные инвестиции и, в результате, высокая экономическая эффективность, рентабельность и производительность труда.

Современное техническое оснащение градообразующих предприятий оставляет желать лучшего. Многие предприятия продолжают выпускать продукцию с помощью устаревшей техники, не менявшейся 15–20 лет. Хотя наиболее успешные предприятия (например, ООО «СУАЛ-ПМ» филиал «ИркАЗ») уже

переоснастили свои производственные площадки, массовым это явление не назовешь.

Что касается кадрового потенциала, здесь ситуация не так однозначна. В научной литературе встречаются два противоположных мнения. Одни исследователи считают, что во многих моногородах, в частности, в закрытых административно-территориальных образованиях, наукоградах и некоторых других типах, сосредоточена элита страны, сформированная еще в годы советской власти, другие – что одним из признаков моногородов является низкая квалификация населения. В последнем случае, по-видимому, имеются в виду города сырьевой направленности градообразующих предприятий.

Снижение уровня безработицы в моногородах Иркутской области связывается с маятниковой миграцией кадров из территориально прилегающих населенных пунктов области. В настоящее время это характерно для ряда территорий центральной части области. Проект агломерации Иркутска, Ангарска и Шелехова решает проблемы «кадрового голода» градообразующих предприятий ОАО «Ангарская нефтехимическая компания», ООО «СУАЛ-ПМ» филиал «ИркАЗ». Однако в других моногородах области наблюдается следующая картина: слабая экономическая база, отсталое технологическое оснащение, размещение на градообразующих предприятиях низкорентабельных стадий производства (например, добыча и переработка сырья), которые приводят к диспропорции рабочих мест по возрастным и половым категориям и, как следствие, дисбалансу социальной и производственной структуры. Анализ данных показал, что в четверти монопрофильных городов ситуация в сфере занятости – критическая. Связано это с тем, что закрытие или сокращение градообразующего предприятия повлечет отток трудоспособного населения, а это фактически приведет к ликвидации самих городских поселений.

Перспектива кадровой политики для градообразующих предприятий видится в государственном регулировании вопросов занятости горожан. Сосредоточенные на ограниченной территории кадры, специализирующиеся на выработке однородного труда, с одной стороны являются конкурентным преимуществом территории, т.к. конкуренция между специалистами одного профиля

влечет повышение качества их работы, с другой является недостатком, т.к. малейшее экономическое колебание ведет к росту числа безработных.

Привлечение и трудоустройство молодых кадров в современных кризисных условиях возможно лишь при условии государственной поддержки, т.к. градообразующие предприятия, желая увеличить долю хорошо подготовленных кадров, привлекают на работу преимущественно жителей крупных городов с опытом работы по соответствующему профилю. В условиях значительной удаленности монопрофильных поселений от крупных населенных пунктов местное население не имеет возможности получить там образование, а в самих моногородах образовательная сфера недостаточно развита, несмотря на то, что во многих из них есть техникумы и училища по специализации градообразующего предприятия. Подобная ситуация сложилась на ОАО «Коршуновский ГОК»: предприятие ведет целевой набор работников в Иркутске, Братске, Усть-Илимске, не приглашая выпускников местных учебных заведений. Данная проблема описывается и в зарубежной литературе. В результате такой политики компаний увеличивается безработица и социальная напряженность в моногороде.

Можно сказать, что государство действительно содействует инновационному развитию градообразующих предприятий, однако также очевидно то, что на всех этой поддержки не хватает. Перспективным является привлечение коммерческих инвестиций, в том числе и зарубежных. Однако здесь есть два существенных момента. Во-первых, так ли привлекательны для инвестиций градообразующие предприятия, на балансе которых находится значительная часть социально-коммунальных элементов городской структуры и которые вынуждены либо платить за трудоизбыточность, сдерживая безработицу и понижая производительность труда, либо помогать уволенным работникам и мириться с перенаселенностью? Высокие издержки зачастую делают предприятия нерентабельными, а значит, инвестиционно непривлекательными. А во-вторых, роль исключительно начального звена длинной производственной цепочки, которую отводят иностранные инвесторы и потенциальные партнеры предприятиям сырьевой направленности, не устраивает российскую экономику.

Таким образом, градообразующие предприятия имеют ряд ключевых характеристик, оказывающих влияние на инновационный потенциал. Они связаны с историей их образования, географией размещения, вынужденной социальной ответственностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Монопрофильные города и градообразующие предприятия. – http://www.unioninvest.ru/city_mong.html#part_6.html.

РАЗДЕЛ 2.

ВЫПУСКНИКИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА И СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ: СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

УДК 331.53

Т.И. ГРАБЕЛЬНЫХ, Н.А. САБЛИНА

Иркутский государственный университет

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ «СОЦИОЛОГИЯ» И «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИЙ» ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНЫХ НАУК ИГУ)

В настоящее время активно утверждается современная модель университета, базирующаяся на триаде «образование – исследования – инновации». В отличие от классической модели, основанной на сочетании двух функций университета – развитие фундаментальной науки и фундаментального образования, по общему признанию, новая модель университета включает третью – «поток» передачи информации в общество, получивший название «трансфер знаний». Очевидно, что такой поток направлен прежде всего на удовлетворение рыночного спроса, который требует все большего количества инноваций, обеспечивающих конкурентные преимущества корпораций, национальных экономик и общества в целом. Интеграция всех трех «потоков знаний» при крупномасштабном инвестировании в человеческие ресурсы, развитии профессиональ-

ных навыков и научных исследований дает возможность университету занять принципиально новое положение в обществе – стать интегратором знаний. Речь идет о новой социально-экономической роли университета как центра воспроизводства интеллектуального потенциала общества, связанной с трансфером знаний.

Об этом свидетельствуют и те дискуссии, которые на протяжении последних трех лет активно идут на все уровнях и прежде всего – на государственном уровне: уровне Правительства, Министерства образования и науки, региональных правительств.

Так, например, 20 сентября 2008 года ректоры ведущих университетов России и Европы в рамках Балтийского образовательного форума непосредственно акцентировали внимание на целом ряде ключевых проблем, а именно: на определении приоритетов в инновационном развитии университета, важности стратегической ориентации в кадровой политике университета, создании партнерских сетей и совместных проектов с производством и бизнесом, разработке правовых норм сотрудничества университетов с производством и бизнесом, повышении роли работодателя в организации равноправного партнерства, тесном взаимодействии университетов с региональным правительством. Также на форуме речь шла о таких важных процессах, как формирование нового поколения ученых и повышение в этой связи социального и научного статуса профессора; создание объединений выпускников; обеспечение открытости инновационных процессов; создание научных парков; эффективность бизнес-инкубатора как новой организационно-правовой формы сотрудничества университета с бизнесом; необходимость разработки комплекса мер и процедур, поддерживающих инновации; создание предприятий на базе университета; коммерциализация научных исследований и разработок; студенческая мобильность в науке; поддержка научно-прикладных и гуманитарных исследований; выделение Россией грантов на международную деятельность/проекты и т.д.

Таким образом, университет становится ведущим участником и организационным посредником (как его сейчас называют) в кооперации образовательных и научных структур с производством, культурными учреждениями, общественными организациями и властными структурами. Целью кооперации является объедине-

ние усилий для решения междисциплинарных задач образования и науки, а также внедренческая инновационная деятельность.

Безусловно, важными гранями новой роли университета в обществе и своем регионе являются *приоритетные задачи*: не просто развитие массового высшего образования, а формирование социальной потребности в высококвалифицированных специалистах, обладающих интеллектуальным потенциалом и практическими умениями; не только ориентация на новые области знаний, а совместное создание механизмов целевого внедрения и распространения новых знаний и инновационных технологий в самых разных сферах жизнедеятельности.

Мы опять пришли к осознанию, что человеческий фактор становится ведущим ресурсом инновационного развития общества и региона. В современных условиях «... знания, умения, трудовые навыки, компетенции, инициатива, ценностно-мотивационная сфера работников любого предприятия (т.е. основные слагаемые потенциала работника) становятся все более важным стратегическим ресурсом наряду с финансовым и производственным капиталом» [2]. Очевидно, что инновации есть естественное следствие двух факторов – научного прогресса и правильно организованной экономики, стимулирующей научную и инновационную деятельность. Образование и наука – сферы человеческой деятельности. Уровень развития образования и науки определяет не только уровень экономики, но и уровень интеллектуального, культурного и духовного развития общества, что в стратегической перспективе составляет более важную задачу. Повышение внимания к человеческому фактору – «инвестициям в человека» – напрямую связано с уже существующими результатами инновационной экономики, основанной на знаниях с пониманием того, что именно человек есть основной капитал современной компании (заметим, что в инновационной экономике понятие «человеческий фактор» включает в свое содержание три составляющие: а) формирование мотивации для инноваций; б) организация условий для инноваций; в) создание механизма проверки, отработки и внедрения инноваций. Как правильно подмечено авторами статьи «Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем» [1], в условиях неопределенности рыночной

экономики, развития социально-профессиональных технологий, усиливающейся конкуренции работников на рынке труда востребованным становится профессионально мобильный, инициативный, ответственный работник, способный планировать, организовывать и контролировать свою работу. Сопряженность спроса на квалифицированных специалистов, структуру и качество подготовки выпускников приводит к необходимости создания профессионально-образовательных кластеров, включающих базовые предприятия и профессиональные школы всех ступеней образования. На удовлетворение этих потребностей и направлены собственно образовательные стандарты нового поколения.

Таким образом, рассматривая университет как интеллектуальный и инновационный ресурс развития региона, учитывая обозначенные нами условия и факторы и принимая во внимание существующий в российских вузах опыт работы с работодателями, в том числе по определению универсальных компетенций выпускников, в своем исследовании мы поставили цель выявить ключевые проблемы и обозначить основные пути трудоустройства выпускников в Иркутской области (на примере специальностей ИСН ИГУ).

Для ее реализации были поставлены следующие задачи: 1) определить специфику трудоустройства выпускников (остроту проблемы, ее масштабность, статус выпускников в регионе); 2) выявить ключевые требования работодателей к выпускникам в новых условиях; 3) обозначить механизмы взаимодействия работодателей с вузом; 4) сформулировать основные принципы и формы сотрудничества университета с работодателями.

В качестве основных научных подходов выступили: 1) междисциплинарный; 2) компетентностный; 3) инновационный; 4) стратегический; 5) личностно-ориентированный.

В марте–июне 2008 г. по специально разработанной анкете было проведено исследование выпускников ИСН ИГУ. Разработана выборка по двум специальностям – «Социология» и «Менеджмент организаций». Всего опрошено 88 человек (выпускников-социологов – 44 человек, что составляет на момент опроса 66,7 % от всех выпускников данной специальности; выпускников по специальности «Менеджмент организаций» – 44 человек, что составляет 61,1 %).

Также был проведен экспертный опрос среди работодателей Иркутской области (опрошено 60 экспертов). Исследование проведено в мае–сентябре 2008 г. В качестве экспертов выступили: руководители органов государственной власти; руководители крупных предприятий (организаций, фирм) различных форм собственности г. Иркутска и Иркутской области; руководители специализированных центров социологических и маркетинговых исследований и др.

В результате проведенных исследований мы пришли к следующим результатам и выводам:

1. Выявлено, что выпускники ИСН ИГУ по специальности «Социология» работают преимущественно в государственных учреждениях (31,7 %), среднем бизнесе (24,4 %) и в крупных российских компаниях (12,2 %). Как правило, они работают специалистами (в том числе, главными специалистами) (22,7 %) и менеджерами (13,6 %). Выпускники данной специальности указали, что их трудовая деятельность не соответствует (47,6 %) или соответствует не в полной мере (33,3 %) полученному образованию. Между тем, подавляющее большинство опрошенных указали, что они удовлетворены ситуацией, связанной с их трудовой деятельностью, а именно работой (73,8 %), своим статусом в организации (64,3 %), и даже своей зарплатой (50,0 %). Интересно, что на вопрос «В каких областях знания в своей профессиональной деятельности в настоящее время Вы испытываете недостаток?» по всем категориям опрошенных имеем одинаковое распределение позиций: 1) юридические знания; 2) экономико-управленческие знания; 3) иностранные языки; 4) специальные, профилирующие знания. Обнаружилось, что выпускники-социологи не собираются сменить место работы в течение ближайшего года (60,5 %). Что касается предполагаемого региона деятельности выпускников в ближайшие три года, большинство (77,1 %) указали Иркутск и Иркутскую область. Тревожит тот факт, что даже в ближайшие три года предполагаемой специализацией деятельности выпускников видится не социология. Лишь 4,5 % указали на данную специальность. В основном выделяются управленческие структуры, финансы, маркетинг, педагогическая деятельность. На взгляд выпускников-социологов, в числе основных трудностей, с которыми они лично столкнулись в процессе трудоустройства, не востребованность

профессии (28,8 %) и отсутствие опыта работы (22,2 %). Среди проблем, которые, на их взгляд, являются наиболее типичными для выпускников нашего региона, – это опять-таки невостремленность специальности на рынке труда, отсутствие опыта работы и недостаточный уровень знаний. 40,9 % респондентов (независимо от выпуска) затруднились ответить, насколько насыщен региональный рынок труда кадрами их специальности.

Среди мер, которые они предлагают для решения проблем трудоустройства выпускников данной специальности на уровне региона, в первую очередь выделяются: 1) сотрудничество вузов с крупными организациями и кадровыми агентствами; 2) создание в вузах структуры по трудоустройству; 3) прохождение практики с последующим трудоустройством; 4) содействие вуза в трудоустройстве выпускников; 5) заключение вузом договоров с организациями и предприятиями; 6) изменение специализации; 7) давать выпускникам дополнительные знания; 8) формирование потребности в специалистах-социологах на рынке труда и т.д. Конкретно Институту социальных наук ИГУ было высказано три пожелания: сотрудничество с организациями, эффективная организация практик у студентов и давать выпускникам дополнительные знания.

Мы также провели дифференцированный анализ данных, который показал, что мужчины более высоко оценивают свои перспективы карьерного роста, чем женщины. И именно они ориентированы в большей степени на выезд в Москву и Московскую область, другие города и регионы России (причем, выпускники со стажем работы). Обнаружилось, что из выпуска 2004 года 20,0 % выпускников вообще не работают.

2. По специальности «Менеджмент организаций» также обнаружилось, что 13,6 % выпускников не работают. Те, кто работает, заняты в основном в среднем бизнесе, крупных российских компаниях, государственных учреждениях. 27,3 % выпускников указали, что работают по специальности менеджерами. Как и у социологов, выяснилось, что более чем у половины опрошенных трудовая деятельность соответствует не в полной мере (37,5 %) или не соответствует (22,5 %) полученному образованию. Однако 32,5 % респондентов указали, что их деятельность соответствует в полной мере полученному образованию. При этом 35,7 % оценили

перспективы своего карьерного роста как отличные. Такой же показатель и по позиции «хорошие перспективы». Между тем, 38,1 % отметили, что собираются сменить место работы в течение ближайшего года. Процент ориентированных на Москву и Московскую область (предполагаемый регион деятельности выпускников в ближайшие три года) значительно больше, чем у социологов (17,6 %). Более того, здесь имеет место и показатель «страны Европы, кроме стран СНГ». По предполагаемой специализации позиции распределились следующим образом (в порядке убывания): управление, торговля, маркетинг, строительство и недвижимость, экономика и финансы и др. Данная категория выпускников также считает, что работодатели прежде всего руководствуются при отборе выпускников на работу следующими параметрами: опыт работы, знания, личностные качества; затем – образование, результаты собеседования, вуз, специальность и т.д. Соответственно, среди трудностей, с которыми респонденты лично столкнулись в процессе трудоустройства, выделяется отсутствие опыта работы. В целом же, на взгляд респондентов, региональный рынок труда кадрами их специальности насыщен (перенасыщен – указали 18,2 %, обеспечен в достаточной степени – 47,7 %). Лишь 20,5 % отметили, что рынок недостаточно насыщен. Среди основных мер для решения проблем трудоустройства выпускников по данной специальности на уровне региона предлагалось повышение эффективности проведения практик и сотрудничество вузов с организациями.

Таким образом, мы видим, что ситуация по специальностям «Социология» и «Менеджмент организаций» в плане подготовки выпускников достаточно неоднозначная, неустойчивая ситуация и на региональном рынке труда. С одной стороны неопределенность и невостребованность, с другой – явное перенасыщение и тенденция к оттоку кадров за пределы региона. И в первом, и во втором случаях требуется принятие соответствующих мер. Проблема трудоустройства выпускников видится как комплексная социальная проблема на уровне всего региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер Э. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем / Э. Зеер, Д. Заводчиков // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–45.

2. Человеческий фактор и наукоемкие технологии: образовательные аспекты / В. Акопов и др. // Высшее образование в России. – 2008. – № 2. – С. 14.

УДК 378.046

И.А. ЖУРАВЛЕВА

Иркутский государственный университет

**ОТ АБИТУРИЕНТА ДО СПЕЦИАЛИСТА:
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВУЗОВ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
УСПЕШНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ**

Проблема трудоустройства – не просто тема сегодняшнего круглого стола, для наших выпускников – это один из главных вопросов их профессиональной реализации, для вуза – вопрос ответственности перед своими выпускниками за успешность их профессиональной карьеры. Возможно, кто-то не согласится с такой постановкой проблемы, руководствуясь тем, что рынок не требует какой-либо опеки и ответственности со стороны вуза – «выживут сильнейшие». Вуз должен дать профессиональное образование, а то, как оно будет реализовано, целиком зависит от самого выпускника. Не могу согласиться с такой точкой зрения. Как раз условия рыночной экономики, связанные со все более возрастающей конкуренцией как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, поставили вузы перед необходимостью не только давать студентам профессиональное образование, но и серьезно заниматься вопросами их трудоустройства и будущей карьеры. Иначе говоря, от позиции, суть которой можно передать, перефразировав известную цитату, «мы не в ответе за тех, кого обучили», вузы переходят к ответственности за профессиональную успешность своих выпускников. Понимая это, многие вузы реализуют собственные программы содействия их трудоустройству с набором самых разнообразных форм работы:

- ведение базы данных выпускников и вакансии работодателей в рамках Центров по трудоустройству и бирж труда;
- проведение ярмарок вакансий;

- организация научно-практических семинаров с привлечением работодателей.

Эти и другие формы работы, безусловно, частично способствуют решению проблемы, Но если вуз, говоря языком экономистов, как субъект рынка труда прилагает усилия по продвижению своего конечного продукта в лице выпускника, молодого специалиста, он должен отвечать за его качество. Вопрос в том, как это качество обеспечить. Обучение в вузе, процесс трансформации абитуриента в специалиста – это сложный, многолетний процесс, включающий следующие этапы:

- выбор профессии и вуза в соответствии с выбранной профессией;
- обучение в вузе;
- выбор места работы в соответствии с полученным образованием, требованиями рынка труда и построение профессиональной карьеры.

Только при условии качественной работы вуза на всех этапах подготовки специалиста качество конечного продукта может быть достойным и признанным на рынке труда. Поэтому решать эту проблему надо с самого начала, ведь карьера выпускника вуза начинается не в момент получения диплома, а гораздо раньше – при выборе профессии и вуза.

Вопрос «кого учить?» для вузов в современных условиях массовизации высшего образования является очень важным. Сейчас большинство выпускников школ поступает в вузы. По словам ректора Высшей школы экономики Я.И. Кузьмина, в прошлом году в вузы пришел 1 млн 440 тыс. человек, а это в 2 раза больше, чем поступило в средние профессиональные учебные заведения. Не буду останавливаться на оценке этой тенденции, имеющей свои объективные предпосылки, но приходится констатировать, что в вузы попадают случайные люди, многим из которых высшее образование просто противопоказано. Вузы вынуждены решать сложную дилемму – обеспечить качество высшего образования и учитывать возможности студентов. Часто на выходе мы получаем специалиста по принципу «слепили из того, что было». Другая проблема – степень осознанности абитуриентами выбора будущей профессии и места учебы. Как известно, на выбор профессии влия-

ет целый ряд факторов – социальных, психологических, экономических. Многолетние наблюдения за практикой набора абитуриентов в вузы (в частности, в Институт социальных наук ИГУ) показывает, что молодые люди при выборе специальности, по которой они будут учиться, ориентируются в основном на мнение родителей и друзей. При этом «за кадром», как правило, остаются такие важные аспекты, как возможность самореализации в профессиональной деятельности, соответствие личностных возможностей абитуриента характеру будущей профессии. Возникновение этой проблемы связано с недостаточной профессиональной ориентированностью абитуриента. Молодые люди, выбирая вуз, не совсем четко представляют, где и как в дальнейшем они могут применить полученные знания. К сожалению, это реалии нашего времени и именно названные факторы возглавляют перечень ориентиров будущих студентов и отодвигают на задний план главную цель поступления в вуз – изучение дела, которому стоит посвятить свою жизнь. На мой взгляд, задача вуза в этих условиях – вести целенаправленную информационную работу с учебными заведениями общего образования, активно продвигать свой бренд на рынке образовательных услуг, поддерживать талантливых студентов и школьников, которые четко сориентированы в своей образовательной и профессиональной траектории. Кстати, ИСН практикует такую деятельность – проведение конкурса научно-исследовательских работ учащихся по социологии в рамках Всероссийского конкурса им. Кареева, областная научно-практическая конференция школьников «В мир творчества, в мир поиска, в мир науки». Но если нам небезразлично качество исходного материала – абитуриентов, первокурсников, эта работа должна быть более интенсивной и целенаправленной. Возможно это договорные отношения с учреждениями общего образования в разных формах – от информационно-пропагандистской до создания специальных классов лицейского типа, курируемых конкретным подразделением вуза.

Однако осознанность выбора профессии и вуза еще не гарантирует успешность карьеры в будущем. Конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности. Перед

преподавателями в связи с этим встает вопрос «чему учить?», а перед студентами – «как учиться?». Подготовка специалистов в вузах должна сопровождаться регулярной оценкой соответствия содержания образования не только требованиям Государственного образовательного стандарта, но и нуждам обучающихся, а также потребностям рынка труда. Пока же единственным критерием оценки качества преподавания для учебно-методических служб вузов является ГОС. При этом практически без внимания остается проблема соответствия преподносимого студентам материала современным реалиям, проблема соответствия набора изучаемых дисциплин получаемой специальности. Реальная ситуация на рынке труда такова, что иметь даже отличные оценки мало, а вот небольшой опыт работы, организаторские способности могут оказаться решающим фактором при приеме на работу. Излишний академизм, теоретическая направленность высшего образования приводит к серьезному противоречию – несоответствие между достаточной теоретической подготовкой и малым (или полностью отсутствующим) опытом профессиональной деятельности выпускника вуза. Возможно, оно будет преодолено с переходом вузов на двухуровневую систему подготовки – бакалавриат + магистратура, согласно которой вузы смогут самостоятельно вводить до 30 % предметов для студентов старших курсов. Это могут быть практико-ориентированные курсы с учетом требований потенциальных работодателей, квалификационных характеристик специалиста.

Что касается отношения студентов к учебе в вузе, необходимо отметить проблему неопределенности образовательных и профессиональных интересов студентов, аморфность и инфантилизм. В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время «корочка» перестала быть пропуском в мир больших профессиональных возможностей. Для того чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний. Для самих студентов это означает, что необходимо как активно изучать сам предмет обучения, так и

стараться как можно больше времени уделять профессиональной подготовке. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д. А это значит, что вуз должен способствовать созданию такой атмосферы, когда самостоятельная работа, самообразование являются для студентов не досадным, а важным элементом обучения.

Многие выпускники, покинув стены родной альма-матер, пребывают в растерянности. Большинство из них привыкло жить по составленному деканатом расписанию, поэтому, получив диплом и полную свободу действий, они не знают, куда идти и как искать работу. У многих выпускников существует конфликт между желанием работать по полученной в вузе специальности и степенью готовности это желание реализовать. Они хотели бы получить работу по специальности, но ничего не предпринимают для этого. Вместе с тем, растет конкуренция на рынке труда, ужесточаются требования, предъявляемые работодателями. В этих условиях вузам необходимо одновременно с корректировкой учебного процесса в соответствии с требованиями регионального рынка труда обучать выпускников навыкам и приемам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска работы, самопрезентации.

В заключении следует отметить, что рассмотренные проблемы характерны для большинства вузов. В то же время каждый вуз накапливает собственный опыт решения проблемы формирования конкурентоспособного специалиста, его дальнейшего трудоустройства. Возможно, вопросы координации усилий вузов, всех заинтересованных сторон в создании условий для поддержки молодежи в их карьерных устремлениях станут темой обсуждения на подобных круглых столах и семинарах в дальнейшем.

УДК 378:331.53

Н.И. Дуняшина

Иркутский государственный технический университет

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ И ЗАДАЧИ
ВУЗА**

Большое количество выпускников высших учебных заведений испытывает серьёзные проблемы при трудоустройстве, что свидетельствует о недостаточном согласовании развития рынка труда и рынка образовательных услуг. Сегодня для молодых людей всё большее значение приобретает не только престижность диплома, но и вероятность трудоустройства после его получения. Трудоустройство выпускников во многом зависит от конкурентоспособности его диплома на рынке труда.

Если раньше государство при распределении молодых специалистов учитывало необходимость народного хозяйства в их потребности, то сегодня государственные органы практически отказались от участия в трудоустройстве молодых специалистов, что негативно сказывается на эффективности использования труда молодёжи.

Современная теория рассматривает образование вообще и высшее образование, в частности как социальное и экономическое благо. В качестве социального блага образование рассматривается как фактор, улучшающий качество жизни, расширяющий возможности человека для полноценной жизни. Как экономическое благо образование приносит доход в виде более высокой оплаты труда более образованных работников. Но не всякое образование обеспечивает более высокие заработки, а лишь то, на которое есть спрос на рынке труда. Чем выше неудовлетворённый спрос на специалистов, тем выше их заработок, а если полученное образование не требуется работодателями, то специалист остается безработным, ему приходится переучиваться либо соглашаться на неквалифицированный труд.

Современный рынок труда предъявляет особые требования к молодому специалисту – необходимы не только высокие профессиональные знания и умения, но и широкая эрудиция,

умение работать в команде и проявлять лидерские качества, быть дисциплинированным и исполнительным, надёжным и инициативным. Быстрое развитие экономики определяет спрос на работников, готовых к освоению и применению новых знаний, умеющих гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды. Также менеджеры по персоналу и сотрудники кадровых служб компаний используют различные психологические тесты, позволяющие определить уровень социально-психологической адаптации соискателей из числа молодых специалистов.

Сотрудниками центра комплексных социологических исследований ИрГТУ в ноябре–декабре 2008 г. было проведено социологическое исследование среди студентов 5 курса 15 специальности (255 человек). Один из вопросов исследования звучал следующим образом: «Как Вы оцениваете свои перспективы на рынке труда?». Результаты его представлены в таблице 1.

ТАБЛИЦА 1

*Результаты опроса
«Как Вы оцениваете свои перспективы на рынке труда?»*

Ответ	Результат
Смотрю в будущее с оптимизмом	45,9 %
Испытываю неуверенность, рассматриваю свои шансы на трудоустройство не очень высоко	15,7 %
Готов работать там, где смогу больше заработать, независимо от специальности	38,4 %

Большинство выпускников ИрГТУ оценивает свои перспективы на рынке труда как туманные (54,1 %). Однако испытывают неуверенность и рассматривают свои шансы на трудоустройство не очень высоко только 15,7 % пятикурсников. Для 38,4 % опрошенных главным является уровень заработной платы, а не возможность работать по специальности. 45,9 % студентов смотрят в будущее с оптимизмом.

Чтобы не были туманными перспективы трудоустройства студенты старших курсов должны получить в стенах вуза обучающий курс «Технология трудоустройства». Основная задача курса – адаптировать студенчество к рынку труда.

Сегодня выпускники плохо ориентируются в современной технологии трудоустройства – грамотно составить резюме, подготовить сопроводительное письмо, пройти собеседование. Задача вуза – помочь им в этом.

Также необходимы тренинги интерактивного обучения по эффективному трудоустройству. Такие тренинги нацелены на выработку позитивного мышления, формирование активной жизненной позиции, оценки собственных возможностей на рынке труда. Тогда у выпускников будет уверенность в собственных силах и смелость в принятии ответственных решений.

Когда выпускник будет подготовлен вузом не только профессионально, но и психологически, тогда успех найти работу будет обеспечен. Но и сам выпускник не должен оставаться в стороне, ожидая, когда ему предложат достойную работу. Для этого он должен хорошо учиться, качественно пройти производственную практику, подрабатывать по возможности по специальности, знать самому, какую работу он хочет и как её лучше найти, а не просто получить даже очень престижное образование.

УДК 331.53

А.В. Скавитин, В.Г. Сперанская, Е.И. Юрчук

Байкальский государственный университет экономики и права

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ «МЕНЕДЖМЕНТ
ОРГАНИЗАЦИИ» И «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»: ОПЫТ
РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Главной задачей системы высшего образования на данный момент остается подготовка специалистов, легко обучаемых и быстро приспособляющихся к меняющимся условиям и содержанию труда, заинтересованных в непрерывном образовании и совершенствовании.

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников Иркутской области помимо непосредственного трудоустройства и оказания консультационных услуг проводит регулярные исследования на основе анкетирования студентов и выпускников. Данные исследований используются для совершенствования методов и способов поиска работы, и выявляются факторы, способствующие успешному трудоустройству студентов.

На примере двух образовательных программ – «Менеджмент организации» и «Социальная работа», – реализуемых в ГОУ ВПО «БГУЭП», проанализируем данные, полученные в результате анкетирования выпускников на предмет трудоустройства в 2007 и 2008 годах, а также показатели работы Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников Иркутской области.

Образовательная программа «Менеджмент организации»

Согласно результатам проведенного в 2008 году опроса (опрошено 44 выпускника, что составляет 86 % от общего числа выпускников очной формы обучения), на пятом курсе опыт работы имеют 84 % выпускников, причем постоянную занятость (от 5 до 40 часов в неделю) – 38 %.

На момент исследования (май–июнь 2008 г.) постоянную работу имеют 21 % студентов 5 курса, причем 75 % из них занимают должности, полностью или в большей степени соответствующие выбранной специальности (наиболее распространенные ответы – менеджер по работе с клиентами, менеджер, менеджер по автокредитованию, менеджер по туризму). Сфера деятельности компаний, в которых трудоустроены выпускники: туризм, банковская сфера, реклама, некоммерческие организации, потребительские услуги, производство продуктов питания. Численность занятых в организации в 50 % случаев – до 50 человек, в 17 % – от 51 до 100, в 8 % – от 101 до 200, в 8 % – от 201 до 500 человек. В основном предприятия коммерческие (67 %), а также некоммерческие организации (8 %) и собственный бизнес (8 %).

Из рисунка 1 видно, что студенты специальности «Менеджмент организации» совмещают все способы поиска работы. Возросло

количество студентов, обратившихся за помощью в трудоустройстве в РЦСТ и к знакомым.

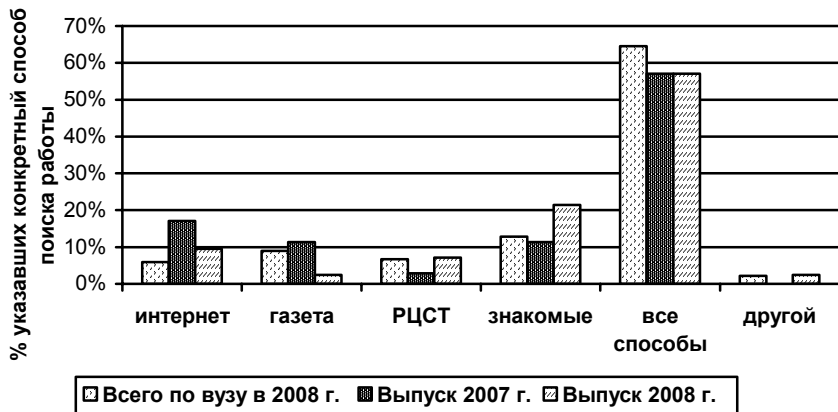


Рис. 1. Способы поиска работы выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» образовательной программы «Менеджмент организации»

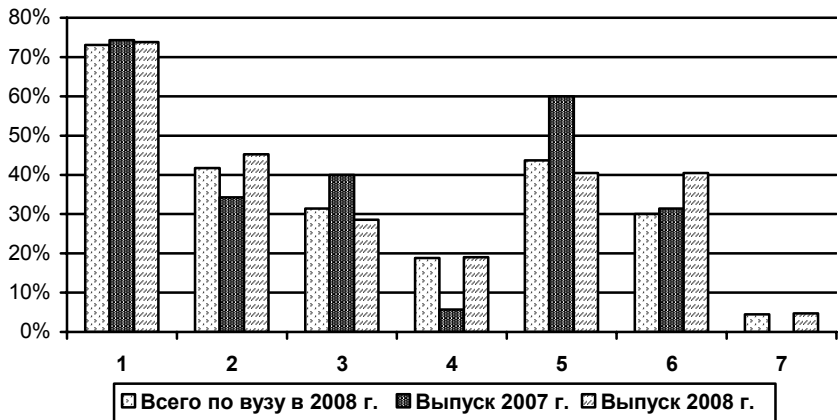


Рис. 2. Трудоустройство выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП» образовательной программы «Менеджмент организации»: 1 – доля выпускников, имеющих опыт работы; 2 – доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности; 3 – доля выпускников, имеющих опыт работы не по специальности; 4 – доля выпускников, имеющих опыт работы более двух лет; 5 – уровень занятости выпускников; 6 – доля выпускников, желающих повысить квалификацию; 7 – доля выпускников, желающих изменить специальность.

Увеличивается доля выпускников, желающих повысить уровень своей квалификации, а также тех, кто имеет опыт работы по приобретаемой специальности.

Количество студентов образовательной программы «Менеджмент организации» всех курсов очного обучения, посетивших мероприятия РЦСТ с 01.01.08 по 01.01.09, составило 250 человек:

Мероприятия	Количество трудоустроенных из общего числа студентов данной специальности	Количество закрытых вакансий	Количество поступивших от работодателя вакансий
Трудоустройство через РЦСТ	3	120	327
Ярмарка вакансий	22	393	754
Презентации работодателей	–	–	250
Работа справочно-консультационного пункта Службы занятости	2	5	75
Всего по ГОУ ВПО «БГУЭП»	27	518	1406

Образовательная программа «Социальная работа»

Согласно результатам проведенного в 2008 году опроса (опрошено 17 выпускников, что составляет 94 % от общего числа выпускников очной формы обучения), на пятом курсе опыт работы имеют 82 % выпускников, причем постоянную занятость (от 5 до 40 часов в неделю) – 42 %.

Актуальность подготовки кадров по данной специальности обусловлена развитием государственной и муниципальной систем социальной защиты населения, потребностью укомплектования входящих в них организаций квалифицированными кадрами, необходимостью совершенствования и качественного обновления форм социальной помощи населению, особенно в условиях финансового кризиса.

Студенты специальности «Социальная работа» также приветствуют совмещение всех способов поиска работы.

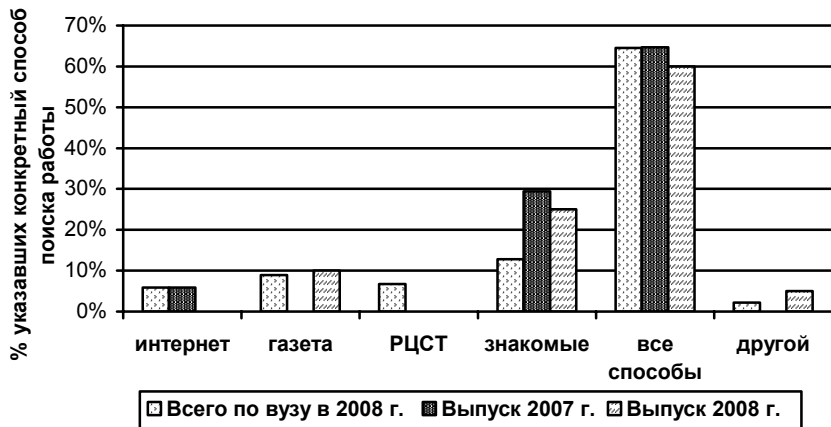


Рис. 3. Способы поиска работы выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» образовательной программы «Социальная работа».

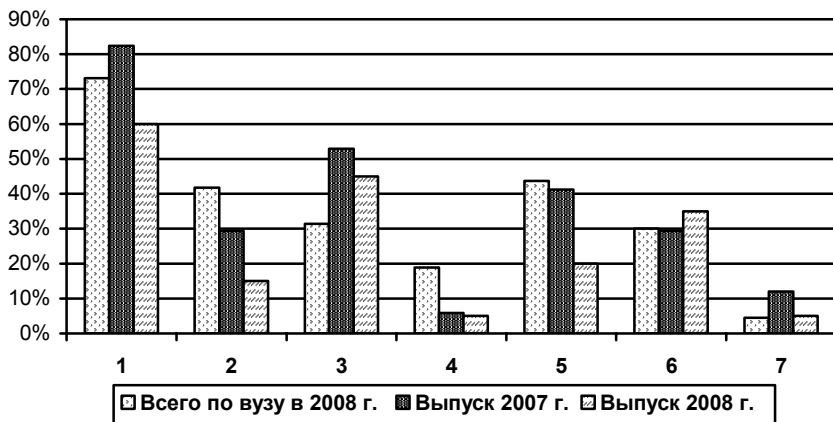


Рис. 4. Трудоустройство выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП» образовательной программы «Социальная работа»: 1 – доля выпускников, имеющих опыт работы; 2 – доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности; 3 – доля выпускников, имеющих опыт работы не по специальности; 4 – доля выпускников, имеющих опыт работы более двух лет; 5 – уровень занятости выпускников; 6 – доля выпускников, желающих повысить квалификацию; 7 – доля выпускников, желающих изменить специальность.

В сравнении с 2007 г. снизилась доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности, но возросла доля выпускников, желающих повысить свою квалификацию.

Количество студентов образовательной программы «Социальная работа» всех курсов очного обучения, посетивших мероприятия РЦСТ с 01.01.08 по 01.10.08, составило 109 человек:

Мероприятия	Количество трудоустроенных из общего числа студентов данной специальности	Количество закрытых вакансий	Количество поступивших от работодателя вакансий
Трудоустройство через РЦСТ	1	120	327
Ярмарка вакансий	14	393	754
Презентации работодателей	–	–	250
Работа справочно-консультационного пункта Службы занятости	–	5	75
Всего по ГОУ ВПО «БГУЭП»	15	518	1406

Значительно увеличилась (в 2,5 раза) доля выпускников специальности «Менеджмент организации», имеющих опыт работы более двух лет, хотя в среднем по университету она осталась неизменной.

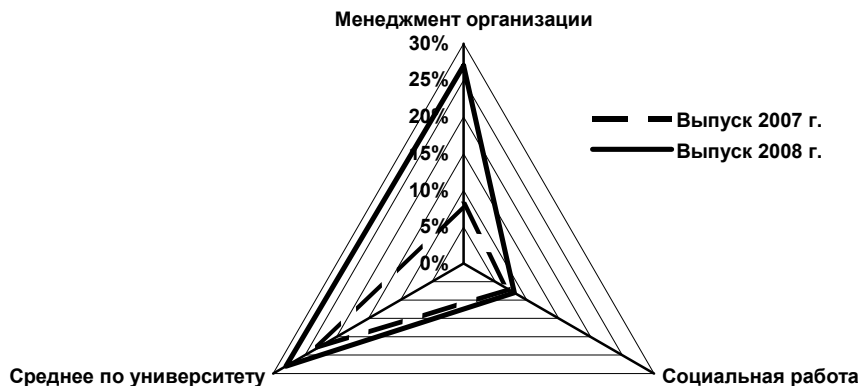


Рис. 5. Доля выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП», имеющих опыт работы более двух лет.

Степень удовлетворенности прохождением преддипломной практики на данных специальностях остается практически неизменной.



Рис. 6. Оценка степени удовлетворенности прохождения преддипломной практики выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» (по десятибалльной системе).

Степень удовлетворенности полученным образованием остается достаточно высокой как в среднем по вузу, так и по отдельным специальностям.



Рис. 7. Оценка степени удовлетворенности полученным образованием выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» (по десятибалльной системе).

Желание работать по специальности так же остается величиной постоянной, с незначительным увеличением этого показателя у специальности «Социальная работа».



Рис. 8. Оценка желания работать по специальности выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» (по десятибалльной системе).

Кризис на финансовом рынке сказался на возможностях студентов найти работу по специальности как в среднем по университету, так и, в частности, на специальности «Социальная работа». Однако из данных анкетирования можно отметить увеличение возможности трудоустроиться у студентов специальности «Менеджмент организации».

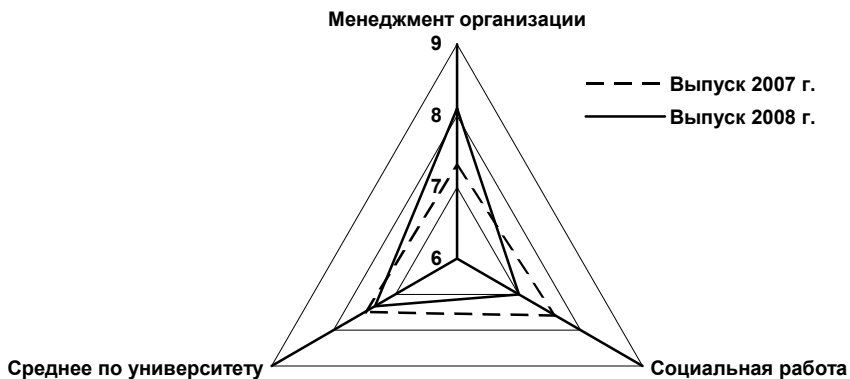


Рис. 9. Оценка возможности найти работу по специальности выпускниками ГОУ ВПО «БГУЭП» (по десятибалльной системе).

Одной из форм взаимодействия РЦСТ с работодателями с целью подбора сотрудников на вакантную должность является сайт университета.

Образовательная программа	Количество вакансий на сайте ГОУ ВПО «БГУЭП» в 2007 году	Количество выпускников очной формы обучения в 2007 году	Показатель количества вакансий по образовательной программе в 2007 году очной формы обучения	Количество вакансий на сайте ГОУ ВПО «БГУЭП» в 2008 году	Количество выпускников очной формы обучения в 2008 году	Показатель количества вакансий по образовательной программе в 2008 году очной формы обучения	Количество выпускников всех форм обучения в 2008 году	Показатель количества вакансий по образовательной программе в 2008 году всех форм обучения
Менеджмент организации	23	41	57 %	28	51	55 %	99	32 %
Социальная работа	6	17	33 %	15	25	58 %	45	33 %
Всего по ГОУ ВПО «БГУЭП»	258	1612	25 %	538	1333	54 %	2479	31 %

Степень востребованности выпускников специальности «Менеджмент организации» остается неизменно высокой, и почти в 2 раза возрос процент заинтересованности в выпускниках специальности «Социальная работа».

Одной из серьезных социальных проблем, связанных с изменениями на рынке труда, ныне является угроза безработицы для молодых специалистов, окончивших вузы. Выпускники вузов, молодые специалисты, оказываются одной из самых слабозащищенных в социальном отношении категорий населения. Поэтому сегодня весьма актуальным является решение проблем, связанных с синтезом двух составляющих процесса преобразования общества, – высшего образования и рынка труда. Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников Иркутской области, занимаясь исследованиями рынка занятости, должен определять потребности в специалистах различных категорий, ввод новых учебных дисциплин, необходимых в данный период. В то же время и каждому кон-

кретному вузу теперь необходимо учиться прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля как в краткосрочном, так и в долгосрочном плане, и отвечать на него изменениями в учебных планах и программах.

В завершении хотелось бы привести данные ОГУ Центра занятости населения города Иркутска за 2006–2008 гг.

Образовательная программа	Количество выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП», стоящих на учете в 2006 году	Количество выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП», стоящих на учете в 2007 году	Количество выпускников ГОУ ВПО «БГУЭП», стоящих на учете в 2008 году
Социальная работа	–	–	2
Менеджмент организации	–	1	2

Как видим, данные ОГУ ЦЗН города Иркутска не являются существенными при оценке возможного «давления» выпускников рассмотренных образовательных программ на региональный рынок труда, к тому же повторные запросы в Центр занятости показывают, что через 2–3 месяца лица, вставшие на учет, благополучно разрешают вопросы, связанные с трудоустройством (встают на учет выпускники сразу после получения диплома (в июле–сентябре), используя тактику «подстраховки», а к ноябрю–декабрю снимаются с учета).

УДК 378.1 (571.53)

Д.В. БРАТИЩЕНКО

Байкальский государственный университет экономики и права

ОТНОШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ К РЕФОРМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

После вступления в «Болонский процесс» Россия к 2010 году должна перейти на двухуровневую систему высшего образования (бакалавриат / магистратура). В декабре 2008 года в городах Иркутск, Ангарск и Шелехов было проведено исследование, целью которого было выявить отношение к проводимой реформе и сте-

пень её понимания со стороны работодателей. На вопросы анкеты отвечали сотрудники, непосредственно выполняющие подбор персонала. Результаты анкетирования приведены в данной статье.

В рамках исследования были опрошены 53 организации различных форм собственности и отраслевой принадлежности в соотношении¹: промышленность, строительство, энергетика – 22,6 %; услуги – 30,2 %; торговля – 20,8 %; финансы, страхование – 9,4 %; государственные и муниципальные учреждения – 7,5 %; прочее – 5,7 %; связь, транспорт – 3,8 %.

Предприятия, участвовавшие в опросе, в зависимости от численности персонала были разделены на три группы. Доли групп, в общей численности опрошенных, составили: до 100 человек – 68 %; от 100 до 250 человек – 13 %; свыше 250 человек – 19 %.

Осведомлённость респондентов о факте проведения реформы в целом высока, информацией о ней в разной степени владеет 81 % опрошенных. Однако доля хорошо осведомленных (6 %) или имеющих общее представление (41 %) в сумме составляет меньше половины всех респондентов. Остальные 34 % осведомлены, но не знакомы с подробностями, а 19 % респондентов вообще не известно о реформе (рис. 1).

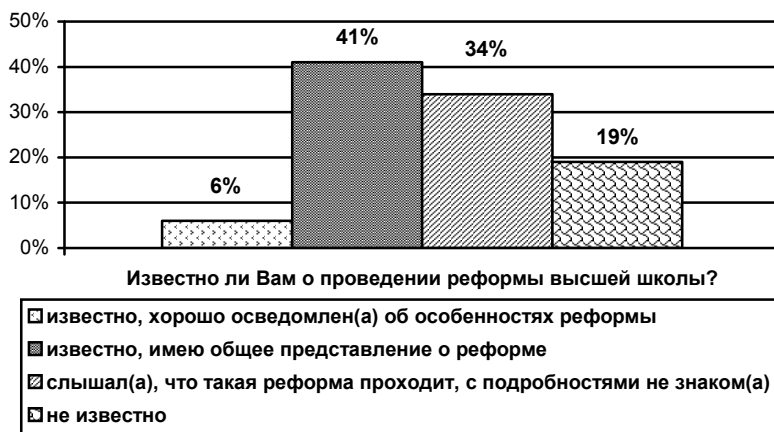


Рис. 1. Степень осведомлённости респондентов о проводимой реформе.

¹ Иркутск, Ангарск, Шелехов.

В соответствии с данными рисунка 1 уровень информированности о целях и задачах реформы со стороны работодателей нельзя назвать положительным. Одним из следствий этого является отсутствие понимания у работодателей отличий в профессиональном плане обладателей дипломов бакалавра и магистра от выпускников вуза с «традиционной» квалификацией специалиста. А ведь без понимания различий в уровне подготовки соискателей потенциальным работодателям будет сложно принять осознанное решение на этапе собеседования.

В период исследования при приёме на работу нового сотрудника большинство из опрошенных, а именно 72 % (рис. 2), предпочли бы претендента с квалификацией «специалист», в пользу магистра высказались 28 %, в то время как претендент с дипломом бакалавра не имел бы никаких шансов (0 %).



Рис. 2. Предпочтение работодателей по поводу квалификационного уровня соискателей.

Соотношение вариантов ответов, представленное на диаграмме (рис. 2) можно объяснить тем, что 84 % опрошенных считают возможным принять бакалавра исключительно на должности исполнителей (рис. 3). В это же время магистра на руководящие должности готовы задействовать больше половины респондентов (57 %).

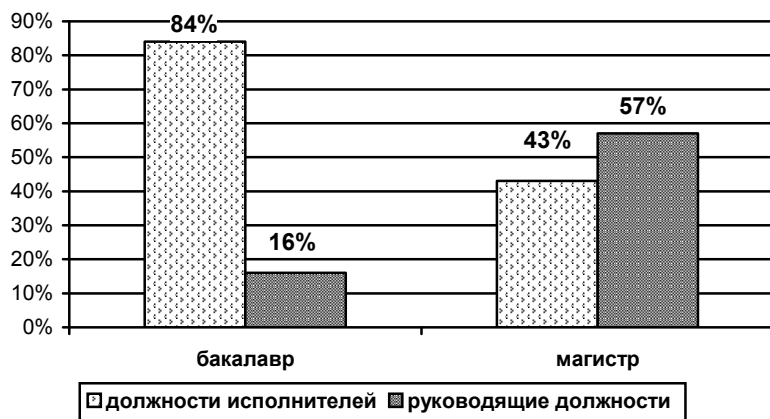


Рис. 3. Ответы респондентов на вопрос «На какие должности в вашей организации Вы бы задействовали бакалавра и магистра?»

Как следствие соотношения ответов (рис. 3) можно предположить, что при наличии претендентов с другой квалификацией шансы бакалавра трудоустроиться в значительной степени понижаются. Однако в это же время 47 % респондентов считают, что содержание труда должно не зависеть от квалификации и быть одинаковым (рис. 4). Примерно такое же количество опрошенных (43 %) считают, что и заработная плата бакалавра и магистра должна быть равнозначной (рис. 5).

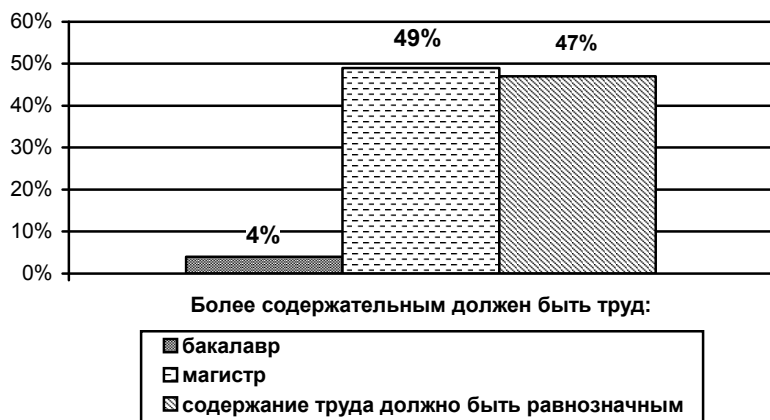


Рис. 4. Мнение респондентов по поводу содержания труда бакалавра и магистра.

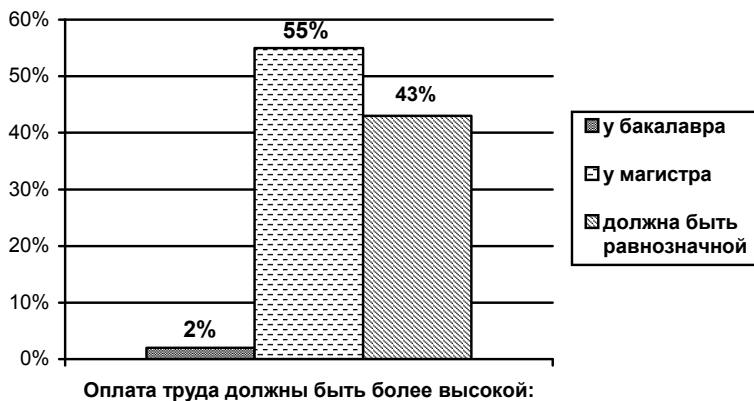


Рис. 5. Мнение респондентов по поводу оплаты труда бакалавра и магистра.

В целом соотношения ответов (рис. 4, 5) одинаковы, и это вполне логично – более содержательный труд подразумевает более высокую заработную плату.

По всей видимости, те из респондентов, кто указал, что содержание труда и его оплата должна быть более высокой у магистра (49 % и 55 % опрошенных, соответственно), приняли бы его на руководящие должности, а на исполнительские – бакалавра.

Такой выбор может быть обусловлен мнением респондентов о характере профессиональной подготовке бакалавра и магистра (рис. 6).

Как видно из соотношения ответов, представленного на диаграмме (рис. 6), по мнению респондентов, бакалавр в первую очередь обладает теоретическими знаниями по общеуниверситетским и профильным дисциплинам, а также практическими навыками в общей сфере. Доля же специальных практических и теоретических знаний, по мнению опрошенных, в целом невелика – 9%. Что же касается магистра, то, как считают респонденты, в общем его профессиональная подготовка равна по всем областям. Возможно, именно такая точка зрения обуславливает предпочтения респондентов в сторону магистра по всем предыдущим вопросам.



Рис. 6. Мнение опрошенных по поводу структуры образовательных программ бакалавриата и магистратуры.

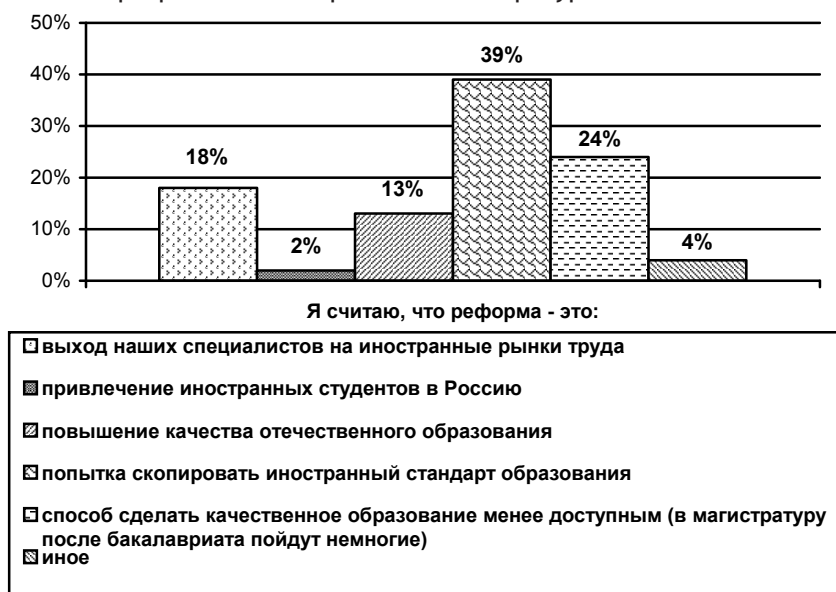


Рис. 7. Мнение респондентов о целях реформы.

Что же касается отношения участвовавших в опросе к самой реформе, то большинство (39 %) считают это в первую очередь попытка скопировать иностранный стандарт образования. Официально заявленные цели – выход выпускников отечественных вузов на мировой рынок труда и повышение качества образования – поддерживают 2 % и 13 % опрошенных, соответственно. В результате проведение реформы считают целесообразным только 26 % респондентов при 62 % сказавших «нет».

В качестве итога можно констатировать отсутствие в настоящее время со стороны рынка труда потребности в кадрах с квалификацией бакалавра и магистра. Однако на основе данных одного исследования невозможно спрогнозировать дальнейший ход развития событий. Поэтому необходимо продолжение исследования.

УДК 378:316.444.5

Н.М. Струк

Иркутский государственный технический университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Проблема трудоустройства является общей для всей системы российского профессионального образования, и решение ее состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. Образовательная деятельность ВУЗа не ограничивается реализацией образовательных программ в рамках государственного образовательного стандарта, она ориентирована на подготовку специалистов, востребованных рынком труда, и, как следствие, на трудоустройство выпускников. Готовя будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей промышленности, иными словами – любой потенциальный потребитель услуг образовательного учреждения должен знать возможность трудоустройства после получения той или иной специальности.

На базе Центра комплексных социологических исследований ИрГТУ в 2000–2008 году был реализован проект «Оценка качества трудоустройства выпускников ИрГТУ 2000–2008 гг.». Его основу составляют социологический опрос выпускников ИрГТУ, работающих на крупных промышленных предприятиях Иркутской области и г. Иркутска (ООО «Усольехимпром», ОАО «БрАЗ», ОАО «Иркутсккабель», ОАО «Иркутскниихиммаш», МПТП «Иркутсктеплоэнерго», ОАО СибВАМИ, Ново-Иркутская ТЭЦ, ОАО «Иркутскэнерго», ООО «Разрез Черемховский», ОАО «Иргиретмет», ОАО «Коршуновский ГОК», ОАО «Ангарский завод полимеров», ООО «Фрейм», ОАО «Востсибгипрошахт», ОАО «Релейный завод», Администрация Иркутской области, Институт динамики систем и теории управления СО РАН, Институт систем энергетики им. Милентьева СО РАН, ОАО «Иркутский масложиркомбинат», ЗАО «Радиян», ООО «Карьер Привал» (г. Слюдянка), ОАО «Распадская» (г. Междуреченск, Кемеровская обл.), ОАО «Охотская горногеологическая кампания» (г. Охотск), УК Полиметалл – ЗАО «Серебро Магадана», ЗАО «Серебро территории» (п. Омсукчан, Магаданская область), ООО «Рудоремонтный завод» (г. Черемхово), Восточно-сибирский филиал ФГУП, Госземкадастрсъёмка, Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции № 2 г. Иркутска). Всего опрошено 556 выпускников.

Экспертный опрос менеджеров высшего и среднего звена предприятий и организаций: ОАО «Иркутсккабель», ОАО «Иркутскниихиммаш», МПТП «Иркутсктеплоэнерго», ОАО СибВАМИ, ОАО «Иркутскэнерго», ОАО «Иргиретмет», ОАО «Востсибгипрошахт», ОАО «Релейный завод», Администрация Иркутской области, Институт динамики систем и теории управления СО РАН, Институт систем энергетики им. Милентьева СО РАН, – проводился студентами социологами 2–4 курсов. Всего опрошен 31 человек. Результаты исследования показали, что для улучшения работы ИрГТУ выпускники предлагают увеличить количество часов на практику, способствовать трудоустройству выпускников, повысить уровень преподавания.

Фиксируется устойчивость положительной динамики профессиональной мобильности опрошенных молодых специалистов. Почти у каждого второго (47,8 %) выпускника наблюдается рост

карьерной позиции от 1 до 3 ступеней. Наиболее распространенными являются следующие сценарии «служебного продвижения»: от взрывника – до горного мастера / начальника участка; от мастера – до мастера-технолога; от инженера – до младшего научного сотрудника / научного сотрудника / старшего научного сотрудника; от программиста – до научного сотрудника; от подсобного рабочего – до электро-слесаря; от специалиста 2 категории – до ведущего специалиста; от бухгалтера – до руководителя отдела; от слесаря – до инженера; от сварщика – до мастера; от помощника архитектора – до архитектора. В ряде случаев (4–5 %) карьерное продвижение особо значительно: от инженера-электрика – до главного инженера; от слесаря – до и.о. зам. начальника отдела; от аппаратчика – до начальника отдела.

Анализ личных дел выпускников позволяет зафиксировать тенденцию – карьерный рост значительно выше у выпускников, которые: 1) начали свою профессионально-трудовую деятельность, будучи студентами, или 2) прошли ряд курсов повышения квалификации после окончания ИрГТУ.

Приведенные примеры подтверждают общероссийскую тенденцию изменений в требованиях работодателей к работающему персоналу. Исследования показали, что ныне идеальным нанимаемым работником выступает «дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями». Ранжирование требований выглядит следующим образом: опыт работы – 86,6 %, наличие высшего образования – 80,4 %.

Наименее успешны, в сравнении с выпускниками дневной, ускоренной и заочной форм обучения, респонденты-выпускники вечерней формы обучения. Из них около 60 % после окончания ИрГТУ не изменили свой профессиональный статус, а у около 6 % он даже понизился.

Подобная характеристика является результатом целого комплекса разнопорядковых причин, среди которых не последнюю роль играет возраст выпускника, его индивидуальные жизненные стратегии, выработанные модели поведения и др. Кроме того, представляется необходимым проведение более углубленного изучения данных параметров. Но вместе с тем хотелось бы обратить внимание и на ряд причин, связанных с предъявляемыми

рынком труда и работодателями требованиями к качеству подготовки специалистов. Потребности современного производства требуют при подготовке специалиста с высшим образованием переносить акценты с квалификации на компетентность. Именно это качество должно формироваться у выпускников вуза. Компетентность можно рассматривать в виде своеобразной суммы навыков, присущих индивидууму и включающих в себя квалификацию в строгом смысле этого слова, социальные поведенческие характеристики и способность работать в группе, инициативность и готовность к риску, способность принимать решения, просчитывать их возможные последствия и нести за них ответственность. Вузовской системе сегодня необходимо «снабдить» выпускника, кроме чисто профессиональных знаний, навыков, умений ориентироваться во все возрастающем потоке информации, еще и способностью к общению, умением работать в коллективе и готовностью к решению конфликтных ситуаций, к постоянному обновлению и пополнению знаний. Немаловажная роль в этом принадлежит предметам гуманитарного цикла, которые в большей степени представлены в рамках обучения на дневной и ускоренной формах обучения.

Был проведен экспертный опрос среди руководителей предприятий Иркутской области и г. Иркутска. В качестве экспертов выступили ведущие инженеры и менеджеры следующих предприятий и учреждений: ОАО «Востсибгипрошахт», ОАО «Иркутсккабель», Институт динамических систем, МПТП «Иркутсктеплоэнерго», ОАО СибВАМИ, Институт динамики систем и теории управления СО РАН, Администрация Иркутской области, ОАО Сибатом, ОАО «Иргиредмет», ОАО «Иркутскниихиммаш», Институт систем энергетики им. Милентьева СО РАН. Всего 10 предприятий и учреждений. Эксперты – 31 человек, из них – представители ОАО «Востсибгипрошахт», ОАО «Иркутсккабель», Института динамических систем, МПТП «Иркутсктеплоэнерго», ОАО СибВАМИ, Администрации Иркутской области, ОАО Сибатом, ОАО «Иргиредмет», МСЭИ СО РАН.

На вопрос в 2007 году «Удовлетворены ли Вы качеством подготовки выпускников ИрГТУ?» 51,6 % экспертов ответили утвердительно, 48,4 % – «удовлетворены, не в полной мере»

(в 2005 году качеством подготовки специалистов полностью удовлетворены были 43 % экспертов, не в полной мере – 57 %). Таким образом, общая удовлетворенность качеством выпускников ИрГТУ достигает 100 %, что, возможно, свидетельствует либо о высоком уровне подготовки студентов в вузе, либо о недостаточной осведомленности вопроса экспертов. Сравнение с предыдущим годом (круг экспертов значительно расширился) дает обнадеживающие результаты: полная удовлетворенность качеством подготовки выпускников среди экспертов повысилась на 5,4 %, а удовлетворенность не в полной мере упала на 5,4 %. Среди экспертов по-прежнему наблюдается единодушие в том, что подготовка выпускников отвечает запросам современного производства. Так, ответов о неудовлетворительной подготовке выпускников ИрГТУ не было отмечено ни в 2006, ни в 2007 гг.

Несмотря на высокую оценку качества подготовки выпускников ИрГТУ, эксперты отметили и ряд проблем:

1. Низкая эрудированность по смежным специальностям – 3,2 %.
2. Недостаточная подготовка выпускников по социально-психологическому направлению (неумение общаться с работниками в коллективе) – 3,2 %.
3. Неумение вести официальную документацию – 3,2 %; плохая осведомленность в области трудового права, охраны труда – 3,2 %.
4. Недостаточная подготовка выпускников по основам проектирования и программного обеспечения – 3,2 %.
5. Недостаточное приближение теоретических знаний к производственным процессам – 3,2 %, отсутствие менеджерских навыков – 3,2 %.
6. Общая недостаточная подготовленность выпускников к трудовой деятельности – 3,2 %.
7. Недостаточная подготовка специалистов ИрГТУ: по методам математического моделирования технических объектов – 3,2 %, слабая базисная подготовка по базисным и общинженерным дисциплинам – 3,2 %, слабая подготовка по информационным технологиям (ИТ) – 3,2 %, слабые знания в области экономики предприятий в рыночных условиях – 3,2 %.

Экспертами также было отмечено неумение выпускников самостоятельно работать с научной и технической литературой (3,2 %), низкопробный прагматизм (3,2 %), отсутствие увлеченности и гордости за собственную профессию (3,2 %).

Результаты опроса экспертов по выделению недостатков в подготовке выпускников ИрГТУ свидетельствуют о ряде противоречивых тенденций:

1. Определяя подготовку выпускников как в целом положительную, эксперты отмечают низкую подготовку по базисным и общеинженерным дисциплинам, информационным технологиям и т.д., что говорит о явно неудовлетворительной подготовке выпускников.

2. При определении недостатков в подготовке выпускников ИрГТУ прослеживается неуверенность или нежелание экспертов отвечать на данный вопрос. С чем связано такое положение (с загруженностью на рабочем месте и нехваткой времени для обдумывания вопросов анкеты, нежеланием «обижать» своих работников, нежеланием «обижать» работников вуза или просто с несерьезным отношением к социологическим исследованиям), сказать достаточно сложно.

3. Наиболее серьезные претензии к качеству подготовки выпускников ИрГТУ высказали эксперты – работники МСЭИ СО РАН. Данное положение свидетельствует о том, что если к производственной деятельности (по данным экспертного опроса) выпускники ИрГТУ подготовлены в полной мере, то к научной и научно-производственной деятельности (и, следовательно, к инновационной деятельности) специалисты, выпускаемые вузом, подготовлены недостаточно. Если для вуза, имеющего статус института, такое положение могло считаться не только удовлетворительным, но и отличным, то для университета данное обстоятельство является неприемлемым, так как главным его направлением в современных условиях должна быть подготовка высококвалифицированных специалистов и для научно-производственного сектора.

На вопрос «Изменился ли уровень подготовки выпускников за последние 5 лет?» эксперты ответили следующим образом:

- стал выше – 13,3 % (в 2005 г. – 43 %);

- стал ниже – 26,7 % (в 2005 г. – 14 %);
- остался прежним – 30,0 % (в 2005 г. – 14 %);
- затруднились с ответом – 30,0 % (в 2005 г. – 29 %).

Данные ответа экспертов свидетельствуют о том, что 43,3 % экспертов отметили, что уровень подготовки студентов повысился или остался прежним, т.е. в целом они удовлетворены уровнем подготовки выпускников. Данное обстоятельство дает повод не останавливаться на достигнутых результатах, а продолжать совершенствовать учебный процесс, развивать материально-техническую базу вуза и т.д.

При этом конкретные изменения в уровне подготовки выпускников ИрГТУ были отмечены следующие: положительные – знание компьютерных программ и современного оборудования; отрицательные – недостаточная подготовка по базовым дисциплинам и дисциплинам общеобразовательного профиля, недостаточное знание русского языка и т.д.

Таким образом, востребованность специалистов всех профилей подготовки ИрГТУ будет оставаться достаточно высокой. Однако специалисту-инженеру (как следует из опроса экспертов) необходимы не только навыки по основной специальности, но и навыки менеджера-управленца, т.е. социально-психологические знания, потребность в которых достаточно высока. Аналогичные результаты прослеживаются в опросе экспертов на протяжении всего периода проекта.

Достаточно высокий процент опрошенных выпускников работает по полученной специальности (68,7 %). Однако и процент не устроившихся на работу также достаточно высок (31,3 %). Анализ трудовой мобильности работающих по специальности выпускников ИрГТУ показал, что карьерный рост значительно выше у выпускников, которые начали свою профессионально-трудовую деятельность будучи студентами и/или прошли ряд курсов повышения квалификации после окончания ИрГТУ. Фиксируется устойчивость положительной динамики профессиональной мобильности опрошенных молодых специалистов. Почти у каждого второго (47,8 %) выпускника наблюдается рост карьерной позиции от 1 до 3 ступеней. В ряде случаев (4–5 %) карьерное продвижение особо значительно: от инженера-электрика – до

главного инженера; от слесаря – до и.о. зам. начальника отдела; от аппаратчика – до начальника отдела.

В целом отмеченные характеристики профессиональной мобильности выпускников ИрГТУ 2000–2008 гг. позволяют сделать ряд выводов:

1. Система вузовского обучения является значимой стартовой позицией для выпускников, повышающей динамику восходящей вертикальной профессиональной мобильности молодежи.

2. Фиксируется относительно высокая динамика профессиональной мобильности выпускников ИрГТУ 2000–2005 гг., успешность их профессиональной карьеры.

3. Особенности профессиональной мобильности выпускников ИрГТУ, как и в целом молодежи Иркутской области, являются требованиями, предъявляемые рынком труда и работодателями.

4. Среди факторов, затрудняющих продвижение по профессиональной лестнице, следует отметить диспропорции в формировании вузом личностных качеств и профессиональных навыков молодежи.

5. Качество и специфика образовательных услуг требует корректировки согласно предъявляемым запросам развивающегося в современных условиях рынка труда и работодателей региона.

УДК 378.147

О.К. Слинкова, М.И. Черутова

ГОУ ВПО «Братский государственный университет»

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ

Слово «инновация» произошло от английского «innovation», что в переводе означает «обновление». Относительно процессов в сфере подготовки специалистов его можно понимать как нововведение. Инновационные процессы могут быть связаны с различными сторонами подготовки студентов в вузе.

Инновациями можно считать и те новые методы и средства обучения студентов, которые призваны активизировать позна-

вательную деятельность студентов и позволяют в максимальной степени использовать и развивать потенциал обучаемых и преподавателей.

Под методами обучения понимают способы организации учебно-познавательной деятельности обучаемых. Когда говорят о методах обучения, имеют в виду прежде всего способы получения учебной информации. В этом смысле все методы обучения можно разделить на две большие группы:

1) методы, основанные на сообщении учебной информации (традиционные);

2) методы, основанные на организации самостоятельной учебно-познавательной деятельности под руководством преподавателя (активные).

Опора на активность не только восприятия, памяти и внимания, но и прежде всего творческого мышления, поведения и общения отличают активные методы обучения от традиционных.

Выбор методов обучения определяется многими факторами. К их числу можно отнести цели и задачи обучения, учебные возможности обучаемых и педагогов, особенности изучаемого материала и др. Важным фактором, определяющим выбор методов обучения в высшей школе, является соответствие методов обучения желаемому уровню усвоения материала. При этом различают следующие уровни усвоения материала:

1) узнавание объектов, свойств при повторном восприятии усвоенной информации (репродуктивный уровень);

2) воспроизведение информации и применение ее в типовых ситуациях (репродуктивный уровень);

3) применение информации в нетиповых ситуациях и самостоятельное построение или трансформирование известной последовательности выполнения нетиповых задач (продуктивный уровень);

4) уровень творчества – обучающийся сам создает правила и алгоритмы решения нетиповых задач, самостоятельно добывает новую информацию.

Важной задачей подготовки экономистов и менеджеров является обеспечение репродуктивного и творческого усвоения учебной информации, что обеспечивает возрастание роли и

значения активных методов обучения в учебном процессе. Это связано, во-первых, с тем, что сегодня, помимо традиционной задачи формирования необходимого багажа знаний и практических навыков, обучение имеет целью развитие творческой и социальной активности личности. Во-вторых, использование активных методов обучения при подготовке экономистов и менеджеров обуславливается и специфическими особенностями изучаемого материала. Как известно, в менеджменте отсутствуют типовые ситуации, что обусловлено высокой степенью неопределенности поведения людей как объекта управленческого воздействия. В менеджменте не существует готовых решений и рецептов, именно поэтому здесь так ценится умение нестандартно мыслить.

Важнейшими отличительными особенностями активного обучения являются:

1) принудительная активизация мышления и поведения (так называемая вынужденная активность). В традиционных методах обучения активность студентов не является обязательной и зависит от целого ряда факторов: мастерство преподавателя, мотивация обучения, использование технических средств и т.д. При применении активных методов обучения студенты ставятся в такие условия, когда они вынуждены быть активными независимо от их желания;

2) активность студентов носит не эпизодический, как при традиционном обучении, а постоянный характер. Период активной работы студентов в этом случае сопоставим с периодом активной деятельности преподавателя;

3) самостоятельная творческая выработка решений студентами, повышенная степень мотивации к обучению и эмоциональности;

4) постоянное взаимодействие студентов и преподавателей с помощью прямых и обратных связей.

Преподавание экономических и управленческих дисциплин имеет свои особенности. Его нельзя организовать в лабораториях с использованием установок, специальных стендов. Экономические и управленческие дисциплины связаны с отношениями, которые складываются в социально-экономических системах. Моделировать эти отношения можно с применением

деловых игр, тренингов, дискуссий, кейс-стади и др. Эти методы позволяют поместить студента в необычные условия, т.е. сделать его участником игры или дискуссии с элементами игры или «мозгового штурма».

Наиболее сложно подвергается активизации такой вид учебных занятий в вузе, как лекция. Тем не менее, и здесь имеются значительные возможности для активизации процесса обучения за счет установления диалога преподавателя с аудиторией. Это достигается при использовании следующих типов лекций:

- 1) проблемная лекция;
- 2) лекция вдвоем;
- 3) лекция-провокация;
- 4) лекция-пресс-конференция и др.

Проблемная лекция является одним из наиболее распространенных методов активизации учебного процесса. Она предполагает публичное обсуждение какой-либо проблемы, спорного вопроса, по которому существуют различные или даже противоположные мнения. Проблемная лекция предполагает тщательный анализ аргументации различных концепций, конструктивную критику, опровержение мнений.

Проблемная лекция требует выбора темы, в содержании которой есть противоречия, разные точки зрения или высокая степень сложности рассматриваемого материала. Кроме того, предмет обсуждения должен быть актуальным и вызывать интерес у студентов. Надо отметить, что менеджмент предоставляет исключительные возможности для использования такого вида лекций. В менеджменте нет ни одной темы, которая не имела бы проблемного характера.

Подготовка проблемной лекции предполагает разработку системы вопросов для обсуждения в аудитории. В их формулировке должны содержаться мнения, которые не являются бесспорными, приводятся положения, которые противоречат фактам действительности, расходятся с общепринятой трактовкой и т.п. Тогда эти вопросы заставят мыслить, высказывать свою точку зрения, вызовут противоречивые суждения, что будет способствовать развитию дискуссии. Целесообразно заранее ознакомить студентов с кругом вопросов, подлежащих обсуждению, а также пред-

ложить им для самостоятельного изучения соответствующую литературу. Для успешного проведения проблемной лекции преподаватель должен:

- 1) хорошо разбираться в предмете обсуждения;
- 2) быть знакомым с существующими точками зрения по обсуждаемому вопросу и их аргументацией;
- 3) не допускать ухода от предмета дискуссии;
- 4) постоянно стимулировать активность студентов;
- 5) регулировать ход дискуссии так, чтобы предоставить возможность высказаться как можно большему количеству присутствующих на лекции;
- 6) способствовать установлению атмосферы непринужденного общения, снижать накал ненужных страстей, оставаться спокойным и доброжелательным;
- 7) не оказывать психологическое давление на студентов, пользуясь своим авторитетом;
- 8) обобщать различные точки зрения с целью более четкого определения позиций участников дискуссии.

Разновидностью проблемной лекции является лекция вдвоем. Это относительно новый и редко используемый (в основном из-за финансовых ограничений) прием активизации обучения. Лекция вдвоем представляет собой работу двух преподавателей, читающих лекцию по одной и той же теме и взаимодействующих на проблемно организованном материале как между собой, так и с аудиторией. В диалоге лекторов осуществляется постановка проблемы и анализ проблемной ситуации, выдвижение гипотез, их опровержение или доказательство, разрешение возникающих противоречий и поиск оптимальных решений. Такая лекция содержит в себе конфликтность, которая проявляется как в неожиданности самой формы, так и в структуре подачи материала, который строится на столкновении противоположных точек зрения. Эта лекция фактически представляет собой интеллектуальную игру, «театр двух актеров», что создает эмоциональный, положительно окрашенный тон и повышает заинтересованность студентов в обучении. Понятно, что проведение такой лекции предъявляет особые требования к преподавателям. Они должны не только в совершенстве знать предмет обсуждения, но и

владеть искусством полемики, обладать привлекательными личностными качествами.

Лекция-провокация представляет собой лекцию с запланированными ошибками. В этом случае после объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа – содержательных, методических, речевых, поведенческих и т.д. При этом лектор должен иметь письменный перечень этих ошибок и быть готовым по просьбе студентов предъявить его в конце лекции. Только в этом случае обеспечивается полное доверие аудитории к лектору. Студенты в конце лекции должны назвать ошибки, вместе с преподавателем или самостоятельно дать правильные версии соответствующих аспектов лекции. Лекция с запланированными ошибками создает условия, вынуждающие студентов к активности – надо не просто воспринимать информацию, чтобы запомнить, а воспринимать, чтобы проанализировать и критически оценить. Немаловажным в плане решения задачи активизации здесь является и личностный момент – интересно найти у преподавателя ошибку. Это создает своего рода азарт, активизирующий психическую деятельность студентов.

Лекция с запланированными ошибками выполняет не только стимулирующую, но и контрольную функцию, поскольку позволяет преподавателю оценить качество усвоения предыдущего материала, а студентам – проверить себя и продемонстрировать свое знание предмета и общую грамотность. Поэтому ее целесообразно проводить как итоговое занятие по теме или разделу после формирования у студентов базовых знаний и умений. Часто высказывается опасение, что в результате такой лекции запомнятся ошибки, а не нужная информация. Однако это не так. Не следует забывать, что в конце такой лекции не только называются ошибки, но и обсуждаются пути их устранения, поэтому именно эта информация более всего фиксируется в памяти – по «закону края».

Лекция-пресс-конференция строится по следующей схеме. Преподаватель заранее объявляет студентам тему следующей лекции и просит студентов подготовить письменные вопросы по ней. При этом уточняется, что вопросы не должны быть тривиальными, а должны затрагивать спорные или наиболее сложные

аспекты предлагаемой темы. В начале занятия по объявленной тематике преподаватель собирает вопросы и осуществляет их систематизацию, комментируя при этом свое отношение к постановке вопросов. После этого читается лекция с обязательным раскрытием каждого вопроса. Отвечая на вопросы студентов, преподаватель должен обращаться к ним, уточняя их собственное отношение к поставленным вопросам, и обязательно убедиться, что студенты удовлетворены ответом. В заключение лекции дается оценка вопросам как отражению знаний и интересов студентов. Такая лекция развивает диалогичность общения, демонстрирует процесс управления обратной связью. Поскольку подготовка вопросов требует серьезной самостоятельной работы студентов по освоению нового для них материала, лекция-пресс-конференция, помимо стимулирующей функции, обеспечивает возможность оценки глубины знаний и эрудиции студентов. Привлекательным аспектом для студентов при проведении таких лекций является возможность продемонстрировать свою осведомленность по рассматриваемым вопросам и подсознательное стремление задать вопрос, который вызовет у преподавателя затруднения.

УДК 316.44

Ю.В. Мордвинов

Иркутский государственный технический университет

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЁЖИ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Одним из этапов интеграции молодого человека в общество является выбор профессии, позволяющий в дальнейшем заниматься трудовой деятельностью, как удовлетворяющей его личные потребности, так и способствующей развитию самого общества.

В сентябре–октябре 2007 года в рамках подготовки Государственного доклада «Молодёжь Иркутской области» Агентством по молодёжной политике Иркутской области было проведено социологическое исследование с целью определения желаемого и достаточного уровня образования молодежи, выяв-

ления наиболее престижных, по мнению молодёжи, профессий. Кроме того, одной из задач исследования было определение тех требований, которыми следует руководствоваться человеку при выборе своей профессии, и тех, которыми руководствовались сами участники опроса. Опрос проводился методом анкетирования молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, объём выборки составил 1000 человек.

По итогам проведенного исследования большинство респондентов (51 %) считает достаточным уровнем образования высшее профессиональное. 21,5 % указали на то, что в современных условиях достаточными являются лишь два высших профессиональных образования. 11,2 % опрошенных считают, что вполне достаточно иметь среднее профессиональное образование, а 4,9 % молодежи – среднее (полное) общее образование.

На вопрос, какой уровень образования хотелось бы иметь Вам, почти половина молодых людей (45 %) ответили – высшее профессиональное, при этом многие желают иметь два высших профессиональных образования (35,1 %). 8,4 % опрошенных хотели бы получить послевузовское профессиональное образование (аспирантура, докторантура).

По мнению молодежи, при выборе будущей профессии и поступлении в образовательное учреждение человек должен руководствоваться следующими требованиями: работа должна быть любимой, интересной, приносить удовольствие, как считают 62,1 % опрошенных, 14,3 % респондентов полагают, что в первую очередь работа должна быть высокооплачиваемой, 7,3 % называют в качестве условия возможность трудоустройства, 6,6 % – перспективу карьерного роста.

Сами респонденты при выборе профессии руководствовались следующими требованиями: работа должна быть любимой, интересной, приносить удовольствие (48,8 %); 20 % опрошенных отметили в качестве условия возможность трудоустройства после окончания образовательного учреждения, для 10,7 % молодежи будущая специальность не имела особого значения, и основным требованием для них была возможность обучаться на бюджетной основе. Возможностью высокого заработка руководствовались 7,2 % молодых людей, престижностью – 7,3 %.

По мнению молодых людей, наиболее престижной и хорошо оплачиваемой профессией, которая позволяет занять высокий социальный статус в обществе, является профессия политического деятеля, так считают 15,8 % опрошенных. Второе место занимает профессия банкира – 15 %. На третьем месте – предпринимательская деятельность (10,7 %). Менее популярными профессиями являются профессии юриста (7,7 %), артиста (6,7 %), врача (5,3 %), экономиста (5,1 %).

На рынках труда Иркутской области, как считает молодёжь, наиболее востребованными специальностями, позволяющими легко найти работу, являются: учитель (13,2 %), рабочий (11,2 %), врач (8,8 %), сотрудник охранного агентства (7,8 %), бухгалтер (7,4 %), милиционер (6,9 %). Менее востребованными специальностями, не гарантирующими трудоустройство, являются: инженер (3,6 %), ученый (0,9 %), журналист (1 %), юрист (4,2 %) и др.

Для большинства респондентов как женского, так и мужского пола всех возрастных групп основным символом «успеха в жизни» является семейное благополучие, так ответили 27 % опрошенных. 19,8 % респондентов считают, что большое значение имеет любовь и уважение окружающих людей. Для 19,2 % молодежи символом «успеха в жизни» является состоявшаяся карьера и высокая должность. 17,7 % опрошенных назвали богатство, высокие доходы; 13,1 % указали на то, что символом успеха для них было бы воплощение их идей в жизнь.

Достижению успеха в жизни способствует уверенность в себе, так считает 31,5 % молодых людей. По мнению 13,8 % респондентов не менее важен высокий уровень образования. 11,2 % молодежи думают, что в достижении успеха большую роль играют полезные связи. 9,2 % опрошенных назвали предприимчивость, 7,8 % – способности и талант, 6,4 % – деньги, 6,3 % – высокий профессионализм, 3,6 % – помощь родителей, друзей.

Как показали результаты социологического исследования, основными качествами, которые помогут либо уже помогли молодым людям устроиться на работу, являются: высшее образование и высокая успеваемость во время учебы (22,6 %), самоорганизованность и трудолюбие (16,7 %), коммуникабельность, способность работать в команде (14,7 %). Менее важными являются

глубокие знания по специальности (9,3 %), физическое здоровье, внешние данные (8,2 %), креативность, способность предлагать новые идеи (7,9 %), интеллект, высокая общая эрудиция (7,2 %), опыт трудовой деятельности (6,2 %).

Таким образом, проведенное исследование показало, что большинство молодых людей стремится получить высшее образование, в том числе – второе высшее образование. При этом, высшее образование действительно является инструментальной ценностью и способствует трудоустройству, а среди качеств, необходимых для успеха, по мнению молодых людей, основными являются уверенность в себе, высокий уровень образования, полезные связи и предприимчивость.

Теперь рассмотрим состояние рынка труда в Иркутской области в 2007 году и соотнесём его с теми профессиональными ориентациями, которые мы выявили у молодёжи.

По данным службы занятости населения Иркутской области, потребность организаций в кадрах на 01.01.2008 года составила 29,1 тыс. человек, что на 20,2 % больше по сравнению с аналогичным периодом 2007 года. Больше всего были востребованы рабочие (23,8 тыс. человек, 81,7 % от общей потребности), причем потребность в рабочих профессиях увеличилась по сравнению с аналогичным периодом 2007 года на 91,5 %.

Численность учащейся молодежи в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в 2007 году составила 200,7 тыс. человек и снизилась, по сравнению с 2006 годом, на 0,2 %. Выпуск студентов учреждений профессионального образования в 2007 году составил 44,5 тыс. человек и увеличился, по сравнению с предыдущим годом, на 2,3 %.

По данным муниципальных образований Иркутской области, потребность в кадрах в 2007 году составила 6365 человек. Меньше всего были востребованы специалисты с высшим образованием – 17,1 %, со средним специальным – 22 %, с начальным профессиональным образованием – 50 % от общей потребности. По прогнозу, в 2008 году потребность в кадрах составит 5253 человека, в 2009 году – 4919 человек, в 2010 году – 3287 человек.

Анализ требований, предъявляемых к уровню образования специалистов показал, что наиболее востребованными на рынке

труда в 2008–2010 гг. будут специалисты с начальным профессиональным (46,5 % от общей потребности в рабочей силе в 2008 году, 46,1 % – в 2009 году, 35,3 % – в 2010 году) и со средним специальным (26,4 % от общей потребности в 2008 году, 27 % – в 2009 году, 32 % – в 2010 году) образованием.

Наибольшим спросом на рынке труда в 2008–2010 гг. будут пользоваться следующие квалифицированные специалисты: механики и слесари; операторы, аппаратчики и машинисты установок; электросварщики; учителя и воспитатели; водители и машинисты подвижного оборудования; врачи, средний и младший медицинский персонал; инженеры, технологи; строители, плотники, каменщики, маляры и др. Потребности в специалистах экономического, юридического и гуманитарного направлений в 2008–2010 гг. будут сравнительно невысокими.

В течение 2007 года в службу занятости населения Иркутской области в поисках работы обратилось 136693 граждан, из них 69581 человек в возрасте 16–29 лет (50,9 % от всех обратившихся). На 1 января 2008 года численность граждан, состоящих на учете в службе занятости, составила 39191 человек, из них 26606 человек признано безработными. Удельный вес молодежи в числе безработных был 33,3 %, что на 3,4 % ниже аналогичного показателя предыдущего года.

Таким образом, положение на рынке труда Иркутской области является достаточно сложным: при увеличении числа заявок, подаваемых работодателями в органы службы занятости населения Иркутской области, численность незанятых трудовой деятельностью и безработных остается высокой. Это объясняется сохранением несоответствия спроса и предложения рабочей силы. На регистрируемом рынке труда преобладает спрос на рабочие профессии (до 70–80 % заявленных вакансий), который полностью не обеспечивается предложением.

Наиболее востребованными на региональном рынке труда остаются специалисты с узкой профессиональной квалификацией, а также высококвалифицированные рабочие, владеющие смежными специальностями и широким кругом профессиональных навыков.

С целью анализа профессиональных характеристик и положения молодых специалистов Иркутской области в сентябре–

октябре 2007 года в рамках подготовки Государственного доклада «Молодёжь Иркутской области» агентством по молодёжной политике Иркутской области был проведён экспертный опрос на тему «Положение молодых специалистов на рынке труда». В качестве экспертов выступили руководители организаций Иркутской области, которые выразили своё мнение о качестве подготовки выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, расположенных на территории Иркутской области, о недостатках и достоинствах молодых специалистов, а также о наиболее (наименее) востребованных специальностях на рынке труда Иркутской области. Всего в опросе приняли участие руководители 32 организаций Иркутской области.

По мнению участников опроса, наиболее востребованными на рынке труда Иркутской области являются представители технических специальностей (инженеры-строители, теплоэнергетики, электротехнологи, инженеры по автоматизированным системам управления, электрогазосварщики, электромонтеры, машинисты бульдозеров, экскаваторов, слесари по ремонту оборудования, строители, плотники и др.), что связано с развитием производственной и строительной сферы Иркутской области. При этом наиболее востребованы специалисты возрастной категории от 25 до 34 лет, как считают 83,3 % опрошенных, и от 18 до 24 лет (16,7 %).

Среди специальностей, не пользующихся спросом на рынке труда Иркутской области, участники опроса чаще всего называли юристов, экономистов, менеджеров, бухгалтеров, маркетологов и экологов, связывая это с перенасыщенностью рынка труда специалистами данных направлений.

Эксперты достаточно высоко оценили конкурентоспособность на рынке труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, расположенных на территории Иркутской области. Наивысшую оценку получили следующие образовательные учреждения: Иркутский государственный университет (4,3 балла по пятибальной системе), Иркутский государственный технический университет (4,3 балла), Иркутский государственный университет путей сообщения (4,1 балла), а также Иркутское высшее военное авиационное

инженерное училище (4 балла). Менее высокую оценку получили Иркутский государственный педагогический университет (3,8 балла), Иркутский государственный медицинский университет (3,7 балла), Байкальский государственный университет экономики и права (3,7 балла) и Восточно-сибирский институт МВД России (3,6 балла). Наименьшая оценка была выставлена Иркутскому государственному лингвистическому университету (3,5 балла), Сибирскому институту права, экономики и управления (3 балла); Иркутской государственной сельскохозяйственной академии (2,9 балла).

Наиболее ценными качествами молодых специалистов, по мнению работодателей, являются способность к обучению, готовность к смене видов работы (83,3 % опрошенных), самоорганизованность (75 %), трудолюбие (66,7 %), креативность, способность предлагать новые идеи (58,3 %), а также глубокие знания по специальности (58,3 %) и опыт трудовой деятельности (50 %).

Основными недостатками выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, расположенных на территории Иркутской области, по мнению экспертов, являются отсутствие опыта работы (54,5 %) и несоответствие знаний по специальности, полученных в образовательном учреждении, требованиям работодателя (45,5 %). Кроме того, в числе недостатков руководители отметили слабые знания по специальности (27,3 %), завышенные требования к условиям и оплате труда (27,3 %) и отсутствие общих умений и навыков (18,2 %).

Для повышения квалификации молодых специалистов работодатели чаще всего отправляют их на курсы повышения квалификации и семинары (75 %), либо самостоятельно организуют обучающие семинары и тренинги для молодых сотрудников (41 %). 50 % опрошенных руководителей используют в этих целях институт наставничества, а 8,3 % считают, что образовательные учреждения высшего профессионального образования готовят достаточно профессиональных специалистов, и в повышении квалификации нет необходимости.

Таким образом, эксперты отмечают несоответствие между потребностями рынка труда Иркутской области и предложением специалистов, которых готовят образовательные учреждения.

Наиболее востребованными на рынке труда являются сейчас технические специальности, причем наибольшим спросом пользуются молодые люди в возрасте 25–34 лет.

Качество подготовки специалистов в образовательных учреждениях участники опроса оценили в общем достаточно высоко, обратив, однако, внимание на отсутствие опыта работы и несоответствие знаний кандидатов требованиям работодателей. Большинство организаций Иркутской области придают большое значение повышению квалификации молодых специалистов, самостоятельно организуя обучающие семинары и тренинги для молодых сотрудников, либо отправляя их на такие курсы.

УДК 378.046

А.В. Толстикова

Иркутский государственный университет

О ТРЕБОВАНИЯХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КОНСУЛЬТАНТОВ

В современном обществе особую роль играет высшее образование и наука, тесно связанные с производством знаний и подготовкой высококвалифицированных кадров. Развитие общества знаний и информационно-коммуникационных технологий во многом определяет востребованность специалистов и в области консультирования.

Формирование профессии консультанта началось в России еще в начале XX века. В 20–30-е гг. прошлого века определяются приоритетные направления консультативной деятельности. В этот период внимание акцентируется на выработке общих принципов и путей научной организации производства и систематизации опыта работы в данном направлении и консультирования. Начиная с середины 60-х гг., наиболее интенсивно развивается консультативная деятельность в рамках организации специальных исследовательских групп, ориентированных на обучение руководителей и консультирование, а с середины 80-х гг. XX века консультирование стало осуществляться специали-

рованными организациями, которые позволили сформировать основные принципы и методы работы консультантов. В первой половине 90-х гг. XX века существенно изменились роли и задачи консультантов. Основными задачами консультанта стало умение сформулировать проблему, определить методы, разработать стратегию и тактику решения проблемы, а также внедрить новейшие технологии управления. Стало очевидным, что в отличие от менеджеров, консультанты обладают некоторыми преимуществами: независимостью, непредвзятостью взглядов, более широким кругозором, владением обширной информацией в самых различных областях менеджмента, ориентацией на широкое изучение и перенос опыта других организаций.

На этапе формирования рыночных отношений в России происходят качественные изменения в области консультирования, которые и позволили определить новые потребности в профессиональной помощи консультантов.

Проявилось, что для развития рынка консалтинговых услуг необходимы значительные усилия и рост профессионализма со стороны консультантов. В качестве признака недостаточной развитости российской консалтинговой отрасли выступает отсутствие индустриальных методов подготовки консультантов. Решая задачу подготовки специалистов в области консалтинга, российские руководители стремятся осмыслить и обобщить опыт бизнес-образования в России. В октябре 1992 года создана Школа консультантов по управлению в структуре Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Школа и поныне является единственной постоянно действующей образовательной структурой в Российской Федерации и СНГ, выпускающей дипломированных консультантов по управлению.

В целом подготовка консультантов отражает проблему эффективности консультирования, способствует повышению значимости интеллектуальных ресурсов в решении экономических, политических и социальных задач. Роль консультантов в российском обществе стремительно возрастает. Формируется новая социально-коммуникационная профессия. Профессиональные консультанты сегодня являются одними из наиболее востребованных специалистов.

Кроме того, развитие профессиональных компетенций, умений и навыков, обогащение профессиональных знаний консультанта является главной составляющей его профессионального саморазвития, которое состоит в том, что работа над собой должна быть направлена не только на обогащение ключевых профессиональных компетенций, но и на создание компетенций, которые будут востребованы в будущем. Несомненно, профессиональные качества современного консультанта обусловлены течением времени.

В Иркутской области уровень консультационной активности является значительно низким, в отличие от центральных регионов России, в которых консалтинг выступает в роли приоритетного направления регионального развития. На территории Иркутской области зарегистрировано 112 консалтинговых фирм различных форм собственности. В качестве наиболее перспективных направлений развития консалтинга выделяются: управленческий, информационный, юридический, маркетинговый, финансовый, бухгалтерский и аудиторский консалтинг. Кроме того, высок уровень предоставления образовательных и тренинговых услуг, что является одним из приоритетных направлений развития научно-образовательного потенциала области.

Профессиональная подготовка консультанта как специалиста-новатора зависит от множества факторов, но прежде всего – от базовых специальных знаний и углубленных профессиональных компетенций, овладеть которыми он имеет возможность в условиях тесного сотрудничества вузов с профильными предприятиями.

УДК 332.1:331.53

О.А. СВИРБУТОВИЧ

Иркутский государственный технический университет

**ПОТРЕБНОСТЬ ВОСТОЧНО-СИБИРСКОГО РЕГИОНА
В ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТАХ**

Иркутская область как опорный регион Восточной Сибири обладает большим научным, кадровым и производственным по-

тенциалом. В ней сосредоточено 11 % общероссийских запасов древесины, разведаны крупные залежи золота, редких металлов, железных руд, слюды, магнезита, соли, а также цветных и поделочных камней. Она обладает более чем 7 % общероссийских запасов угля, нефти и газа и 10 % гидроэнергоресурсов, так как на Ангаре создан один из крупнейших в мире каскад ГЭС (Иркутская, Братская и Усть-Илимская). Кроме этого, 34 % алюминия, более 50 % пластмасс, около 30 % целлюлозы, производимых в стране, приходится на Иркутскую область, что обуславливает высокую энергоёмкость и фондоёмкость экономики. По территории региона проходят основные транзитные и торговые пути – как автомобильные и воздушные, так и железнодорожные. Совокупность этих и других факторов позволяет прогнозировать, что в перспективе именно Приангарье может стать опорным регионом для формирования новой экономики на востоке России.

Стратегия развития Иркутской области заключается в объединении эффективных проектов бизнеса и корректировке их в соответствии с государственной стратегией создания в Сибири несырьевой высокоэффективной самодостаточной экономики до 2025 года. Но для этого необходимо создать механизмы инновационного развития экономики и социальной сферы Приангарья. Выделяются три приоритетных направления развития региона: нефтегазовое, лесопромышленное и туристическое. Первое из них заключается в реализации нескольких крупных проектов: освоение Верхнечонского нефтегазового месторождения, строительство нефтепроводов «Восточная Сибирь – Тихий океан» и «Талаканское – Усть-Кут». Кроме того, разработан международный проект поставки газа в Китай и Южную Корею и региональный план газификации, в котором примет участие ОАО «Газпром». Это позволит создать более 8 тысяч рабочих мест и существенно увеличить валовой региональный продукт. В лесопромышленном комплексе планируется увеличить число предприятий глубокой химической и лесохимической переработки древесины, предприятий по производству фанеры, древесно-стружечных и древесноволокнистых плит, а также стройматериалов. Для развития туристического бизнеса необходимо создание рекреационных зон на побережье озера Байкал. Для этого нужно внести изменения в

действующее федеральное законодательство, касающиеся создания особых экономических зон, и разработать комплексную федеральную программу развития туризма.

Администрация Иркутской области разработала проект Концепции социально-экономического развития региона на 2006–2010 годы. Миссия региона в предложенной концепции сформулирована следующим образом: «Повышение качества жизни населения Иркутской области и консолидация гражданских инициатив сообщества». Для реализации этой миссии предполагается решить семь стратегических задач: увеличение внутреннего спроса для повышения уровня и качества жизни населения; обеспечение намеченных Президентом и Правительством РФ темпов роста ВРП, развитие образования, здравоохранения, увеличение строительства жилья и сельскохозяйственного производства; создание институциональных условий, обеспечивающих эффективное ведение хозяйственной деятельности на территории области, позиционирование Иркутской области как опорного региона Восточной Сибири; создание условий для развития институтов гражданского общества; преодоление тенденции к сокращению численности населения; повышение ответственности органов местного самоуправления за социально-экономическое развитие территорий; дальнейшее развитие культурного пространства, активизация творческих процессов, обеспечение равного доступа всех слоев населения к культурным ценностям.

Решение данных задач невозможно без ведения правильной кадровой политики региона. В Иркутской области существуют проблемы молодежной безработицы. Положение на рынке труда Приангарья сложное. Несмотря на то, что общее число безработных снижается, количество молодых людей, не обеспеченных работой, растет. Сейчас на учете в службе занятости более девяти тысяч новоиспеченных специалистов. Количество безработных среди молодежи в Приангарье ежегодно увеличивается на 1000 человек. В начале 2007 года доля молодежи от общего числа безработных составляла 33,8 %, а в начале 2008 года – уже 36 %. С подобной ситуацией сталкивается практически каждый молодой человек. Начинающему специалисту устроиться на работу сложно: и стажа нет, и квалификации. А порой специальность не

востребована на рынке труда. Например, выпускников средне-специальных учебных заведений по профессии «Экономика и управление» в 2007 году было 680 человек, трудоустроились по специальности лишь 23 %. Из общего количества выпускников ссузов, предназначенных для работы в транспортной инфраструктуре, трудоустроены только 38 %. Более высокий показатель трудоустройства по специальности среди молодежи, окончившей высшие учебные заведения. Он колеблется от 60 до 90 %.

По данным Иркутского Государственного Технического университета, за последние несколько лет вырос спрос на специалистов технических специальностей примерно в 1,3–1,5 раза по направлениям: транспорт, строительство и городское хозяйство, кибернетика, архитектура, энергетика, геоинформатика и геоэкология, металлургия, химическая технология и другие. Это подтверждается данными по трудоустройству выпускников – в 2007 году оно составило 90 %, а на октябрь 2008 года – 91,8 %

На сегодня в Иркутской области существует дефицит специалистов рабочих профессий. Из 60 тысяч вакансий, представленных в Центре занятости предприятиями различных форм собственности, доля рабочих профессий составляет 84 %, в то время как объем предложений – всего 35 %. Более половины предложенных вакансий – рабочие места в строительной отрасли. При увеличении количества заявок, подаваемых работодателями в государственную службу занятости, численность незанятых трудовой деятельностью не снижается. Это объясняется несоответствием спроса и предложений рабочей силы.

Главная проблема безработицы среди молодежи заключается в том, что вузы и средне-специальные учебные заведения Иркутской области при подготовке кадров не учитывают насущных проблем и актуальных задач региона и готовят специалистов, которые не востребованы на рынке труда. Это происходит оттого, что в регионе не составляются прогнозы потребности в трудовых ресурсах.

Чтобы решить данную проблему, необходимо принять закон о квотировании рабочих мест для такой категории граждан. Однако этот вопрос находится в ведении федеральных властей. Администрация области частично нашла выход из ситуации. Она при заключении соглашений с компаниями включает пункт о том,

чтобы предприятия брали на работу определенное число молодых специалистов. Кроме того, региональные власти пытаются решить проблему сбалансированности рынка труда. При этом необходимо ориентировать и саму молодежь на получение специальностей, которые востребованы на рынке труда, и приводить запросы молодежи в соответствие с предложениями рынка труда. Во многих учебных заведениях для студентов проводятся «Ярмарки вакансий», «Дни карьеры», для абитуриентов – выставки посвященные профессиям, «Дни открытых дверей». Руководству вузов необходимо проводить целевые наборы, заключая трёхсторонние договоры между администрацией учебного заведения, самим студентом и организацией, направившей его на обучение. В этом случае молодые специалисты будут и востребованы, и более ответственны.

УДК 316.334.23

А.М. Полех

Иркутский государственный университет

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА УСПЕХ БИЗНЕСА

С развитием рыночных отношений в менталитете россиян произошли большие изменения. Рыночно трансформирующийся образ жизни вынудил пересмотреть отношение ко многим ценностям, которые ранее казались незыблемыми. Различные категории российского общества по-разному смогли приспособиться к новым социально-экономическим реалиям, поэтому и отношение к ним у всех разное. Безусловным лидером в процессе трансформации ценностей являются представители предпринимательских структур.

В ходе написания диссертационного исследования нами было проведено социологическое исследование, основная цель которого заключалась в том, чтобы выяснить, что есть ценности (ценностные ориентации) в интерпретации современных предпринимателей. Структурировав полученные данные, мы сформулировали определенные правила, соблюдая которые, на

наш взгляд, можно достичь успеха намного быстрее, особенно начинающим предпринимателям.

Мы верим в рынок, верим в конкуренцию и верим, что рынок вознаградит всякого предпринимателя-новатора, если его основу составляет честный предпринимательский труд, если он болеет душой за судьбу своего народа, отечества, за свой престиж [1]. Те, чей труд основан на обманах и спекуляциях, долго не проживут. Также мы глубоко убеждены в том, что там, где рыночным силам предоставлена свобода деяний и где никто не сковывает духа предпринимательства, выигрывают все.

В любом деле человек (предприниматель) может либо достичь успеха, либо потерпеть неудачу. Самое главное – не разочаровываться, и, споткнувшись, подняться, важно только подняться на один раз больше, чем споткнуться. Рынок не арена для ловких одноразовых комбинаций, это жизнь со всеми её противоречиями. Нужно усердие, анализ и новаторство.

Если плывущий корабль четко не знает цель и задачу, никуда и никогда не придет – говорит старая притча [4]. Отвлекаясь от повседневных дел, дайте свободу своим мечтам. Представьте себя такими, какими бы вы хотели быть, вообразите людей, которые будут работать с вами. Это одно из важнейших аксиологических качеств предпринимателей. Изложите свои мечты и замыслы на бумаге – это значит сделать шаг к их осуществлению. Назначьте срок осуществления своих целей. Разработайте максимально подробный план своего дела. Теперь наступает самый ответственный момент: подумайте, что явится ключом к успеху. Большинство опрошенных нами людей ответило: решимость, ум, высокая технология и т.п. Все это абсолютно верно, но, лишь предприниматели с опытом выделили, что самое важное, что есть у каждого бизнесмена, – это клиенты. Клиент всегда прав, надо идти на поводу у клиента, а не у товара [2], знать клиентов настолько хорошо, чтобы предвидеть то, в чем они завтра будут нуждаться. Исходя из этого, можно переориентироваться, избежать банкротства, быть на шаг впереди, диверсифицировать бизнес.

Успех в предпринимательстве означает служение другим людям, предоставление им ощутимых благ при одновременном извлечении прибыли, оправдывающей затраты. И всегда это

должно быть в жестких рамках морали. «Пожалеть родной народ» [5]. Надо быть высоконравственным, добрым. Только тогда дело пойдет, и бизнес будет развиваться высокими темпами.

Необходимо гораздо более широкое видение предпринимателя, динамичное производство, испытанные и надежные товары и услуги, имеющие прочный рынок. Настоящий предприниматель должен видеть четко очерченное будущее и действовать так, чтобы приблизить настоящее к этому будущему. Не стоит делать бизнес, покупая второстепенное занятие, отнявшее все свободное время, отвлекающее от основного бизнеса.

Что больше всего хотят люди в мире хаоса, в котором мы живем? Они хотят порядка, гармонии, дисциплины и ответственности. И если предприниматель сможет обеспечить человеку то, чего он хочет, он снова и снова будет возвращаться. Сам предприниматель лично не может контролировать каждую деталь своего дела. Необходимо создать самоуправляющуюся систему, в основу которой заложить миссию и цели фирмы. Для поддержания баланса обязательно необходимо разработать моральный кодекс, в котором определить основные правила, которые обязательно помогут при спорных ситуациях как в коллективе, так и с различными контрагентами. Выработать такую систему – задача предпринимателя.

Часто то, что следует за продажей товара или оказанием услуги, неизмеримо важнее, чем то, что этому предшествует [3]. Если предприниматель в чем-то не угодит клиенту, то последний уйдет, и в этом случае можно считать, что предприниматель потерпел серьёзную неудачу. Потому что самая большая потеря – это потеря клиента. Своим клиентам надо помогать и стараться удовлетворить их просьбы, тогда они никуда не уйдут. Если покупатель убедится в качестве товаров и услуг, можно продать ему все, что угодно. Но не стоит забывать, что любая промашка будет стоить доверия клиента. Поэтому так важно соблюдать нормы морали и этики, не перегибать палку, гонясь за длинным рублем.

Очень важно качество. Его необходимо гарантировать во всем, в каждой мелочи. Более того, может случиться так, что предприниматель не произвел, но продал товар, который сломался на другой день. Это моральная ответственность. Необходимо частично вер-

нуть деньги клиенту. Это поднимет престиж. Можно представить: часть прибыли уйдет, но репутация фирмы возрастет.

Таким образом, на основании проведенного исследования, мы сформулировали определенные правила (механизмы), в основу которых положили те ценностные ориентации, которые выделили сами предприниматели. Исследование подтвердило нашу гипотезу – неразвитость деловой этики, отсутствие прозрачности ценностных установок, размытость в определении системы ценностей современного предпринимательства являются серьезным барьером на пути к цивилизованному, гражданскому обществу и социально-ориентированной экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андерсен Р. Акулы и дельфины: Психология и этика российско-американского делового партнерства / Р. Андерсен, П. Шихирев. – М.: Дело-ЛТД, 1994. – 487 с.

2. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур / А. Блинов. – М.: МГУ, 2008. – 460 с.

3. Нефедов А. Мотивация и поведение российских предпринимателей / А. Нефедов. – Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 82–89.

4. Психология предпринимательской деятельности / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю.А. Шерковина. – М., 2008. – 325 с.

5. Цветкова Т. Кризис предпринимательского поведения и его последствия / Т. Цветкова // Экономист. – 2005. – № 4. – С. 18–23.

УДК 378.046.4

Н.К. Филиппова

Иркутский государственный технический университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ: МОТИВЫ ПОСТУПЛЕНИЯ В АСПИРАНТУРУ

Аспирантура как основная форма подготовки специалистов высшей квалификации для вузов и научных организаций страны

является составной частью единой системы «наука – подготовка научных кадров». Наиболее важной дискурсивной группой, перенимающей научно-педагогический опыт, являются аспиранты. Аспиранты представляют особый интерес в процессе формирования образовательной элиты, поскольку они одновременно входят и в сообщество специалистов определенного профиля, и в социальное пространство высшей школы. Эта группа привлекает внимание вследствие своей относительной автономности по отношению к организации, за которой официально закреплены в силу творческой специфики научной деятельности. Поэтому идентификацию аспирантов с тем или иным университетом можно рассматривать как показатель его сильной корпоративной культуры и, следовательно, большого потенциала в воспроизводстве кадров высшей квалификации.

В идеале именно ряды аспирантов пополняют профессорско-преподавательский состав высшего учебного заведения. Аспирант – это личность, как правило, с более или менее устойчивыми профессиональными и личностными ценностными установками и социальными ориентирами. Именно в аспирантуре чаще всего формируется профессиональный круг общения, социальная сеть связей и знакомств, что во многом определяет социальную среду человека на многие годы. Вуз напрямую заинтересован в жесткой интеграции молодых научных работников со своими подразделениями и университетом в целом.

Для выявления мотиваций аспирантов в процессе исследования по «Проблемам социально-профессионального становления молодых ученых на примере аспирантуры ИрГТУ» одним из вопросов, задаваемых аспирантам, был вопрос о мотивах поступления в аспирантуру. Основной целью исследования явилось выявление установки аспирантов на продолжение их профессиональной деятельности в области науки, желания связать свою дальнейшую профессиональную жизнь с университетом. Путем выборки для опроса было отобрано 113 аспирантов из 520 обучающихся на факультете послевузовского образования ИрГТУ.

В исследовании приняли участие 67 аспирантов мужского пола и 46 – женского, среди которых 76 опрошенных – в возрасте от 21 до 24 лет, 23 – в возрасте от 25 до 27 лет, 14 – старше 28 лет.

В 2006 году число поступающих в аспирантуру ИрГТУ возросло до 350 человек, что составило 66 % от общего числа аспирантов. Таким образом, среди опрошенных нами будущих молодых ученых 62,8 % обучаются на первом курсе (71 респондент), 23 % – на втором (26 респондентов), 14,2 % – на третьем (16 респондентов). Оправданием ускоренного роста контингента системы послевузовского образования является не только повышение престижа аспирантуры ИрГТУ, снижение оплаты за обучение, но и мировая тенденция формирования качественного «человеческого капитала», обеспечивающего высокую производительность труда, инновационную деятельность в научно-технической сфере, образовании и культуре.

Желание в будущем заниматься наукой стало побудительным мотивом поступления в аспирантуру для 46,9 % (53 респондента) от общего количества опрошенных. Доля желающих заниматься научной деятельностью велика по всем направлениям, кроме естественнонаучного (10 %), свое нежелание идти в науку они мотивируют низкой оплатой труда. Больше доля собирающихся работать в науке среди тех аспирантов, у кого диссертационная тема соответствует личным научным интересам, является частью кафедральной темы, либо «собственной». Достаточно часто встречаются мнения, что самым интересным в аспирантуре является научная деятельность, диссертация, получение новых научных знаний, возможность изучить интересную тему, общение с коллегами. Таким образом, половина аспирантов собирается в дальнейшем заниматься научной деятельностью.

32,7 % (37 респондентов) опрошенных считают, что с дипломом кандидата наук легче устроиться на работу. Большинство юношей акцентируют внимание на том, что «кандидату наук легче сделать карьеру в любом виде деятельности, а не только в науке». Многие респонденты полагают, что обучение в аспирантуре дает возможность для дальнейшего карьерного роста. К этому варианту склоняются аспиранты в возрасте от 21 до 27 лет, которые в основном не имеют постоянного места работы. В будущем заниматься наукой и преподавать в вузе предпочитают аспиранты первого курса, которые не успели осознать трудности научной деятельности (52,1 % и 31 % от общего числа соответственно).

11,5 % опрошенных считают, что учиться в аспирантуре престижно (аспиранты в возрасте старше 28 лет не выбрали данный вариант как мотив поступления в аспирантуру). В последнее время становится все более модным получать ученую степень, таким образом, при планировании поступления в аспирантуру студенты исходят из соображений престижа. В настоящее время немаловажным является стремление обрести некий социальный статус в обществе. Играет роль фактор ограниченности круга лиц, сумевших защитить кандидатскую диссертацию. Для молодых аспирантов получение степени кандидата наук становится данью современной моде и высокой конкуренции на рынке труда. Однако тот факт, что ученая степень дает дополнительный плюс на рынке труда, весьма спорный. Наличие ученой степени помогает делать карьеру госслужащим. Во многих органах исполнительной, законодательной и судебной власти при распределении должностей учитывается факт наличия ученой степени. Однако в коммерческих структурах наличие за плечами законченной аспирантуры не всегда является ценным в глазах работодателя.

Мотивом поступления у юношей – «свежеиспеченных» выпускников вузов – все чаще выступает стремление уклониться от малопривлекательной и становящейся все более опасной для жизни службы в армии (76,1 % от общего числа юношей). Этот фактор назывался как в качестве самого интересного в аспирантуре, так и в качестве отличительных черт российского аспиранта. Желание получить отсрочку от службы в армии является также и чертой, которой часто наделяют аспиранта окружающие.

Среди сфер деятельности, которые бы могли в будущем связать аспирантов с ИрГТУ, самой распространенной была научная работа. Очень малые показатели получили педагогическая, административная и вспомогательно-обслуживающая работа. Последний факт показывает, что аспиранты пока не рассматривают ИрГТУ как организацию, в которой могли бы быть востребованы не только их научные способности. Более того, респонденты в большинстве своем знакомы с ИрГТУ лишь как с учебным заведением. 61 % опрошенных не работают в ИрГТУ и, следовательно, не знакомы со спецификой работы в этом вузе.

Безусловно, эффективность процесса формирования образовательной элиты зависит от мотивации молодых преподавателей и ученых, но не менее важными факторами являются степень удовлетворенности профессиональной деятельностью профессорско-преподавательского состава и готовность именитых сотрудников вуза передавать накопленный опыт молодым.

Научные руководители полагают, что прирост аспирантов в последние годы есть, но молодые исследователи мотивированы желанием «повысить свою квалификацию, а затем сориентироваться». Многие конкурентоспособные выпускники аспирантуры уходят из науки и сферы образования в иные, более доходные, области (бизнес, финансы, государственное управление, сфера услуг). Далеко не все аспиранты ориентированы на науку (в то время как 15–20 лет назад понятия «аспирантура» и «наука» были неразделимы). Процессы, связанные с внутренней и внешней миграцией научных кадров, приводят к резкому уменьшению доли исследователей и разработчиков по отношению к общему числу людей, занятых в экономике страны, – параметру, характеризующему наукоемкость национальной экономики. Необходимость в кратчайшие сроки «омолодить» демографическую структуру кадрового потенциала науки выводит проблему подготовки научных кадров в разряд приоритетных государственных задач.

Современные российские аспиранты формируются в новых исторических, социально-экономических и общественно-политических условиях, что отражается на их системе ценностей, жизненных планах, социальной активности и мотивации научной деятельности. Специфику их социально-психологических характеристик необходимо своевременно выявить и объяснить. Это будет способствовать совершенствованию методов и форм привлечения молодежи в науку, повышению эффективности института аспирантуры.

Рассмотрение профессиональных предпочтений современных молодых людей показало, что часто юноши и девушки выбирают профессию из соображений престижности и высокой оплаты труда в будущем, иногда пренебрегая собственными склонностями и способностями. В результате падения социальной ценности труда у большей части молодежи сформировался социальный

пессимизм – неверие в возможность реализовать свои лучшие силы и способности в интересной и содержательной работе, оплачиваемой в соответствии с затраченными усилиями.

Однако подобная ситуация не может сохраняться долго. Проведенное исследование показало достаточно высокий уровень профессионального самоопределения молодых ученых нашего вуза, преобладание мотивов саморазвития и интереса к научной деятельности. Жизнь заставит проводить разумную экономическую политику, стимулирующую высококвалифицированный труд во всех социальных сферах, прежде всего в области образования и науки. Это, естественно, будет способствовать нормализации процессов формирования профессиональных интересов молодежи, их согласованию с интересами общества.

УДК 378:005.336.3

Т.Ю. Фальковская

Иркутский государственный университет

**МЕЖДУНАРОДНАЯ СЕРТИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА КАК ФАКТОР СТАБИЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ВУЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Принятие решения о формировании собственной системы менеджмента качества является свидетельством понимания руководством вуза необходимости перемен и постоянного повышения качества образовательных услуг. Однако для усиления конкурентных позиций вуза необходимы не только преобразования в области управления качеством, но и формальное доказательство этих перемен; одним из всемирно признанных инструментов подтверждения того, что в организации уделяется пристальное внимание качеству, является сертификация по стандартам ISO 9000.

В то время, как масштабы сертификации по стандартам ISO 9000 во всем мире и в России в том числе в сфере производства растут лавинообразно, международные стандарты СМК приняты и сертифицированы лишь в некоторых российских вузах. В нашей стране процесс внедрения систем управления качеством в образо-

вательной сфере идет, но медленнее, чем хотелось бы. На сегодня только около 40–50 вузов сертифицировали свои системы качества. Всего же их в стране свыше тысячи. В то же время в мире свыше 5000 образовательных учреждений, в том числе около 1000 вузов, успешно прошли сертификацию на соответствие требованиям международного стандарта качества ISO 9001. Среди сертифицировавших СМК российских вузов можно назвать около десяти вузов Сибири: в их числе Томский политехнический университет, Томский государственный университет, Томский государственный архитектурно-строительный университет, а также Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, Сибирский государственный технологический университет, Сибирский государственный индустриальный университет, Алтайская академия экономики и права, Новосибирская государственная академия водного транспорта. Активная разработка идет в Новосибирском государственном университете, Новосибирском государственном техническом университете, Сибирском университете потребительской кооперации, Сибирском государственном университете телекоммуникаций и информатики и других.

А между тем анализ современного рынка образовательных услуг показывает, что назрела жесткая необходимость международной сертификации СМК вузов. Назовем только некоторые аргументы в пользу международной сертификации:

1. Рынок образовательных услуг становится рынком потребителя: вузам нужно бороться за абитуриентов, доказывать и подтверждать качество своих образовательных технологий не во время образовательного процесса и не после него, а до поступления абитуриента.

2. Государство создает непрозрачную среду для деятельности, нормативы все более размыты; в этих условиях наиболее четким ориентиром остаются ISO.

3. Присоединение к Болонскому процессу делает российский образовательный рынок уязвимым и доступным для иностранных конкурентов: согласно Болонской конвенции, любая страна-участница Болонского процесса имеет право открывать свои отделения на территории другой страны члена процесса.

Поскольку в рамках Болонских соглашений речь о гармонизации нормативов не идет, необходимы универсальные формальные показатели и доказательства качества.

4. С 2009 г. Россия попадает в «долгожданную» демографическую яму: одним из путей выживания в этих условиях является ориентация на зарубежный рынок, выход на который невозможен без международного сертификата качества.

Тем не менее, как уже было сказано, внедрение СМК по модели ISO 9000 и их дальнейшая сертификация происходит в России недостаточно активно. Эту ситуацию можно объяснить следующими причинами:

1. Вузы пока еще находятся в «тепличных» условиях: ни абитуриенты, ни работодатели не предъявляют жестких требований к качеству.

2. Финансирование вуза не зависит напрямую от результатов его деятельности.

3. Академическая среда, которая отличается консерватизмом, отторгает как перемены вообще, так и глобальную перестройку, основанную на чуждых российскому менталитету принципах, содержащихся в стандартах ISO 9000, в частности.

4. Недостаточно стабильное финансовое положение вузов не позволяет затрачивать значительные средства на развитие, т.е. на то, что не принесет прибыли в краткосрочном периоде.

5. Малочисленные и поэтому весьма востребованные кадры в области менеджмента качества трудно привлечь в сферу образования.

6. Ориентация на решение тактических задач и пренебрежение стратегическими распределяет приоритеты не в пользу построения и сертификации СМК.

7. Преобладание функционального менеджмента, а не менеджмента процессов затрудняет понимание философии управления качеством.

Однако основные причины нежелания внедрять и сертифицировать СМК имеют своей основой специфические особенности деятельности вуза, к которым относится следующее:

- нематериальный характер результатов деятельности образовательных учреждений;

- непрерывность образовательных процессов и потребления их результатов;
- длительность и трудоемкость учебного процесса;
- комплексность учебного процесса: в него включены 50–60 различных учебных дисциплин;
- значительное количество специальностей;
- значительное количество стэйкхолдеров (заинтересованных сторон), обладающих противоположными интересами, к которым относятся государство, работодатели, преподаватели, студенты, родители студентов.
- отсутствие отраслевых требований к СМК вузов.

Как известно, основополагающим принципом TQM (всеобщего менеджмента качества), нашедшим отражение в стандартах ISO серии 9000, является ориентация на удовлетворение требований и ожиданий потребителей и всех заинтересованных сторон. Именно в расчете на потребителя организация должна устанавливать цели своей деятельности и задачи по их достижению. Поэтому приступая к созданию СМК вуза, необходимо в первую очередь определить, на выполнение чьих запросов она будет ориентирована. Как уже было сказано выше, в повышении качества образования заинтересованы государство, общество, работодатели, преподаватели, студенты и их родители.

В настоящее время большинство вузов при организации своей деятельности ориентированы в первую очередь на выполнение требований государства, отраженных в государственных общеобязательных стандартах образования и показателях государственной аттестации и аккредитации вузов. Но это устаревший подход: это лишь элементарный уровень обеспечения качества. Все нормы, формируемые и предъявляемые государством, являются регламентирующими нормативными требованиями к образовательной услуге, необходимость выполнения которых является условием существования вузов с бюджетным финансированием. В остальном же вуз сам должен быть заинтересован в создании нормативов, отражающих требования и интересы заинтересованных сторон. Если этих нормативов нет на национальном или отраслевом уровне, вуз может ограничиться созданием стандартов предприятия. Следующим этапом в этом процессе должна стать

сертификация как формальное подтверждение соответствия качества услуг или вуза в целом установленным нормам.

В наибольшей мере потребителями продукции, выпускаемой вузами, являются работодатели, поскольку именно в сфере реальной экономики в полной мере может проявиться результат образовательной услуги, выраженный в знаниях и умениях выпускника. Поэтому очевидно, что, сотрудничая с потенциальными работодателями, вузы должны определять, какие характеристики выпускников для них наиболее значимы. Вместе с тем сейчас не все работодатели в состоянии объективно и квалифицированно формулировать собственные требования к выпускникам. Поэтому маркетинг на рынке потенциальных работодателей должен быть активным, т.е. не только изучающим, но и формирующим спрос на будущих выпускников. Не стоит в данном случае избегать богатого и эффективного опыта, достигнутого в реальном секторе экономики в условиях выживания в ситуации кризиса перепроизводства, который касается агрессивных маркетинговых инструментов, формирующих спрос в т.ч. и у работодателей.

Кроме того, вуз обладает несравнимыми преимуществами в плане концентрации интеллектуального и технологического потенциала и в силу этого должен занимать более смелые и амбициозные позиции при формировании социального заказа. Это полностью совпадает с логикой развития прогрессивных систем качества: новейшие требования к системе менеджмента качества предприятия включают в себя такой критерий, как социальная ответственность и способность формировать качество среды обитания местного сообщества. Ожидается, что это требование будет заложено в новой редакции ISO 9000, которая появится в ближайшее время. Думается, что вузу вполне по плечу такие задачи, в то время как не все предприятия реального сектора в состоянии соответствовать подобным требованиям.

К отраслевым специфическим особенностям относятся так называемые в ISO 9001 «Процессы закупок», т.е. для деятельности вуза – это процесс отбора абитуриентов. Если для предприятий реального сектора экономики этот вопрос решается совершенно однозначно по Демингу: чтобы выпускать качественную продукцию, необходимо закупать качественное сырье. Для сферы обра-

зовательных услуг не все так однозначно: ведь здесь речь идет об отборе абитуриентов, которые являются одновременно потребителями услуг. Конечно, без качественного отбора не может быть качества конечной продукции; в рамках реализации отраслевой специфики это комплексное тестирование, государственный заказ и установление нижнего предела проходного балла сертификата абитуриента для обучения на платной основе.

В качестве требований самого вуза может быть увеличен нижний проходной балл сертификата абитуриента на платной основе для конкретных специальностей вуза. Еще одна антиномичная позиция создает определенные трудности при формировании СМК: в определенном смысле потребителями можно считать и студентов, которые являются непосредственными объектами получения образовательных услуг, в то же время студент является конечным продуктом образовательной деятельности в своей конечной ипостаси выпускника как специалист. Задача вузовской СМК состоит в соотношении требований к студентам как к формируемым специалистам с требованиями студентов как потребителей образовательной услуги.

Кроме внешних потребителей, в повышении качества образования и создании собственной системы менеджмента качества заинтересован и сам вуз, так как от решения этих проблем зависит его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. При этом внутренние требования работников вуза касаются различных сторон его работы, влияющих на результаты оказываемых услуг (масштабы финансирования и самофинансирования по различным каналам, размеры и состояние аудиторного фонда, размеры и структура заработной платы по должностным группам преподавателей и др.).

Среди причин, тормозящих широкое внедрение, мы уже называли консерватизм, присущий академической среде; неприятие новой системы, характеризующейся высокой степенью бюрократизации, вполне объяснимо. Однако необходимо убедить персонал в том, что четко прописанные документированные процедуры значительно облегчают выполнение оперативных задач: в них строго прописывается сфера ответственности каждого функционального места, что исключает возможность перекла-

дывания ответственности или функций на других. Необходимо привить философию качества, основным постулатом которой является положение о том, что обеспечивая качество продукции, процессов, предприятия, работники в конечном счете улучшают качество своей собственной жизни.

Нельзя также забывать, что сертифицированная СМК вносит весомый вклад в формирование положительного имиджа вуза, что в свою очередь приносит бенефиции: улучшение имиджа, как часть регионального, национального и международного маркетинга вуза позволит привлечь новых клиентов и инвесторов, что в свою очередь обеспечит новый виток улучшения качества и увеличения прибылей. Этот аргумент должен служить противовесом нежеланию руководства некоторых вузов сертифицировать СМК по причине необоснованно высоких затрат на сертификацию, которые в краткосрочном периоде не сулят прибыли.

В результате изучения ожиданий всех групп потребителей можно сформулировать перечень требований к качеству образовательной услуги. При этом не исключено, что некоторые требования государства, работодателей, студентов и самого вуза будут взаимоисключающими. Однако очевидно, что в условиях ограниченного финансирования вузы не в состоянии обеспечить выполнение всех требований и ожиданий потребителей и заинтересованных сторон. В связи с этим на начальном этапе создания СМК вузам необходимо выбрать приоритетные направления, которые можно развивать и получать ощутимые результаты при имеющихся ресурсах. Выбору этих направлений могут помочь инструменты инжиниринга качества. После обработки полученных данных станет очевидной очередность выполнения требований различных потребителей с учетом их важности и имеющихся возможностей вуза.

Однако СМК должна не только включать не комплекс сформулированных и формализованных требований заинтересованных сторон, но и отвечать требованиям стандарта, в данном случае ISO 9000. Но, как уже было сказано, сфера образования слишком специфична, и при построении СМК по стандартам ISO 9000 специалисты сталкиваются с большим количеством трудностей. Подобные проблемы характерны и для целого ряда отраслей: при построении СМК приходится сталкиваться со специфическими трудностями, и

в связи с этим разрабатываются и применяются специальные отраслевые требования по применению ISO 9001:2000. Например, ISO 15189:2003 «Медицинские лаборатории. Специальные требования к качеству и компетентности», TL 9000 «Требования к системам качества в телекоммуникационном секторе» и др.

Очевидно, что и в сфере образования подходы и пути решения задач, связанных с созданием и функционированием СМК по стандарту ISO 9000, должны быть предварительно исследованы и отражены в отраслевом стандарте (или рекомендациях) на СМК организаций высшего профессионального образования, устанавливающим отраслевые требования к процессам деятельности вузов в области качества. Более того, поскольку государство стимулирует процессы внедрения СМК, включая в аккредитационные показатели анализ системы обеспечения качества, оно должно обеспечить и методическую поддержку в форме отраслевых стандартов.

Необходимо отметить, что подход к разработке отраслевого стандарта на СМК должен основываться на следующем принципе стандартизации: такой стандарт не должен отменять, изменять или интерпретировать требования ISO 9000, а содержащиеся в нем специальные отраслевые требования не должны противоречить требованиям ISO 9000 и должны являться общими для всей отрасли.

Отраслевой стандарт применения ISO 9000 для учреждений высшего профессионального образования должен стать основой при разработке СМК и применяться как при внутренних, так и при внешних, например, сертификационных, аудитах СМК. Таким образом, создание и внедрение отраслевого стандарта на СМК вузов позволит решить следующие задачи:

- значительное сокращение временных и финансовых ресурсов на внедрение СМК;
- способствование типизации и унификации документации, возможность применения автоматизированных систем управления документацией с использованием локальной сети;
- обеспечение вуза необходимой методикой и информацией для построения СМК;
- упорядочение процессов проектирования и разработки документации СМК.

Решение вышеперечисленных задач в свою очередь позволит приблизиться к заветной цели: построению реально действующей СМК и ее международной сертификации.

ВТО оценивает емкость мирового рынка образовательных услуг в сумму около 70 млрд. долларов. Доля России на глобальном образовательном рынке ничтожно мала и не превышает 1 %. При этом бесспорно, что российские вузы обладают огромным потенциалом для освоения внешнего рынка: богатые академические традиции, признанная репутация. Однако все это слишком эфемерные активы для привлечения клиентов и инвестиций; необходимо формальное подтверждение качества подготовки. Чем раньше вуз осознает необходимость международной сертификации, тем более крепкие позиции он займет на внутреннем рынке и раньше попадет на внешний рынок и получит на нем признание.

УДК 005.336.3:005.963

Е.О. Кочановская

Иркутский государственный университет
ГУЗ «Иркутский областной клинический
консультативно-диагностический центр»

Обучение персонала в системе менеджмента качества

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Очень быстро изменяются как внешние (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, новые конкуренты и т.п.), так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий, технологические изменения, появление новых рабочих мест и др.), что ставит большинство российских организаций перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям [1]. В муниципальных и государственных учреждениях данная проблема не менее актуальна. Необходимость повышения квалификации персонала является и необходимым и обязатель-

ным условием выполнения лицензионных требований. В ходе непрекращающихся реформ здравоохранения каждая медицинская организация выбирает такие инструменты организационного развития, которые позволяют достичь стратегических целей. В последнее время все чаще стали появляться сообщения о внедрении в медицинских организациях систем менеджмента качества в соответствии с требованиями МС ISO серии 9000:2000 (измененная версия 2008 г.). Одной из таких организаций является Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр, где полтора года успешно функционирует система менеджмента качества (далее – СМК), которая соответствует требованиям соответствующего национального стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2001. Вложение средств в обучение рассматривается руководством ИДЦ как стратегическое направление при достижении целей в области качества.

Целью обучения персонала ИДЦ в рамках СМК является ознакомление с основными требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2001, принципами TQM (всеобщее управление качеством) и терминологией СМК. Весь персонал ИДЦ разделен на категории: младший медицинский персонал, средний медицинский персонал, врачи, заведующие медицинскими отделами, начальники немедицинских отделов и служб, регистраторы, общий медицинский персонал, рабочие. Каждый сотрудник учреждения вне зависимости от того, на какой ступени служебной иерархии он находится, должен понимать возложенные на него обязанности в области качества, представлять свою роль в системе качества и последствия некачественной работы.

За период 2006–2008 гг. обучение в рамках СМК прошли 72,6 % персонала ИДЦ. Программа обучения врачей включала два этапа: курс лекций, практические занятия.

Лекционный курс состоял из семинаров по темам:

1. Структура ИСО.
2. Общие требования стандарта.
3. Управление документацией.
4. Процессный подход в управлении.

Практические занятия освещали следующие вопросы:

1. Измерение, анализ и улучшение.

2. Теория и практика процессного подхода.

По окончании обучения врачи проходили итоговое тестирование.

Обучение среднего медицинского персонала состояло из цикла семинаров. По окончании обучения проводилось итоговое тестирование. На семинарах освещались следующие темы:

1. Общие требования стандарта.
2. Процессный подход.
3. Управление документацией.
4. Управление производственной средой.
5. Внутренние аудиты.

В планах ИДЦ по обучению персонала в рамках СМК на 2009 год обозначено проведение обучения персонала регистратурно-диспетчерского отдела, врачей, среднего медицинского персонала, непосредственно осуществляющих взаимодействие с потребителями медицинских услуг. Обучение должно охватывать и младший медицинский персонал, общий немедицинский персонал, деятельность которого опосредованно влияет на качество медицинских услуг. Подготовка обеспечивающего персонала, включающего в себя специалистов, имеет целью обеспечить его вооруженность современными методами решения вопросов качества, прямо или косвенно влияющих на качество медицинских услуг. Эта категория работников должна обладать способностью решать все методические вопросы, связанные с реализацией функций системы качества. Обучение специалистов не должно замыкаться только на тех, кто непосредственно отвечает за качество. Его должны пройти и те, кто занимается маркетингом, информационными технологиями, экономикой, правовыми аспектами и т.п. При этом особое внимание должно уделяться таким перспективным методам, как анализ и оценка затрат на качество, методам функционально-стоимостного анализа, статистическим методам, методам проведения исследований.

На момент определения руководством ИДЦ необходимости систематизированного обучения персонала в рамках СМК организация находилась на этапе активного роста и перехода на новый уровень развития (получение сертификата ИСО). Для повышения эффективности деятельности администрацией были доведе-

ны до сведения персонала основные цели и задачи обучения. Обучающему курсу предшествовала необходимость проведения так называемой «диагностики существующей ситуации» с целью внесения корректив в действующую систему обучения персонала ИДЦ. Благодаря использованию такого инструмента, как SWOT-анализ, была получена полная картина уже сложившейся системы обучения и выявлены ее слабые места (рис. 1).

Сильные (S)	Слабые (W)
<p>Материально-техническая база.</p> <p>Финансирование обучения сотрудников в необходимых объемах.</p> <p>Составление плана и графика обучения за год.</p> <p>Появление и развитие механизмов поддержки инициатив при внеплановом обучении.</p>	<p>Отсутствие системы внутреннего обучения сотрудников.</p> <p>Не все уровни сотрудников ИДЦ вовлечены в процесс постоянного обучения (младший мед. персонал, рабочие).</p> <p>Социально-психологические проблемы восприятия СМК руководящим составом ИДЦ.</p> <p>Ограниченность в выборе сторонних организаций, предоставляющих обучающие программы СМК.</p>
Возможности (O)	Угрозы (T)
<p>Возможность пройти обучение по квалификационному циклу запросов ИГМУ и ГИДУВ (мед. персонал).</p> <p>Плановое повышение квалификации специалистов ИДЦ согласно программам Министерства здравоохранения (мед. и немед. персонал).</p> <p>Участие в конференциях, выставках, симпозиумах, семинарах в России и за рубежом, согласно запланированной смете расходов ИДЦ (мед. и немед. персонал).</p> <p>Ежегодное обучение сотрудников инженерной службы и инженера по охране труда.</p>	<p>Хаотичность и малоэффективность обучающей системы.</p> <p>Смутное представление о целях и конечном результате обучения у участников процесса.</p> <p>Низкое качество корпоративного менеджмента.</p> <p>Неумение работать в группах, отсутствие опыта коалиционного обучения у обучаемой стороны.</p>

Рис. 1. SWOT-анализ процесса обучения персонала в ИДЦ.

Проведенное исследование позволило определить сильные и слабые стороны существующей обучающей системы ИДЦ, выявить угрозы и возможные направления развития в данной

области. В результате была сформирована **общая концепция системы обучения в рамках системы менеджмента качества, которая включает следующие пункты:**

1. Определение структуры системы обучения с указанием ее места в общей системе управления персоналом (связь с процессами найма, адаптации, периодической оценки, внутреннего обучения).

2. Выделение целевой аудитории (управленческий состав, кадровый резерв, подразделения и отдельные сотрудники).

3. Постановку целей и задач обучения (соответствие целям компании в области качества, задачам отдельных подразделений, планам индивидуального развития сотрудников).

4. Составление программы обучения.

5. Определение ответственных за обучение лиц (представитель в области качества, врач-методист, менеджер по качеству, руководители подразделений, которые могли бы выступать в роли внутренних тренеров).

6. Определение направлений и методов обучения (согласно потребностям ИСО и возможностям ИДЦ).

7. Составление плана и графика обучения на год (использование такого инструмента планирования, как график Гантта) (рис. 2).

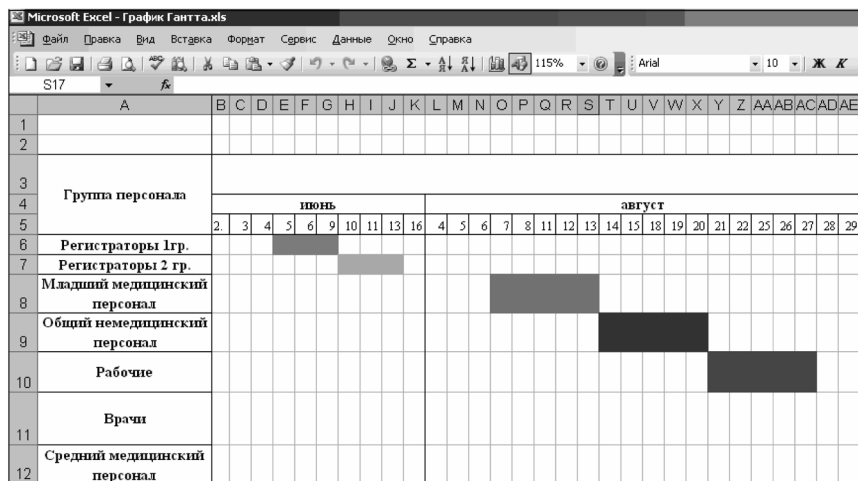


Рис. 2. График Гантта по обучению персонала ИДЦ на 2008 г.

8. Разработка документации, регламентирующей процесс обучения (Положение об обучении, должностные инструкции, необходимые внутренние приказы и распоряжения).

9. Оценка эффективности обучения (оценочные формы, такие как домашние задания, тестирования).

10. Фиксация результатов проведенного обучения в отчете (специально разработанная форма).

Оценка эффективности учебы требует больших затрат времени и высокой компетенции специалистов, проводящих эту оценку. Многие организации отказываются от такой оценки, просто полагаясь на то, что любое обучение работников не приносит пользу и не оправдывает себя. Управление ИДЦ признает ответственность самого сотрудника за его личностное и профессиональное развитие, а также принимает на себя ответственность за создание такой среды, в которой сотрудники могут реализовывать полученный теоретический и практический опыт. ИДЦ обладает теми характеристиками научающей организации, которые отличают центр от любых других медицинских учреждений (рис. 3).

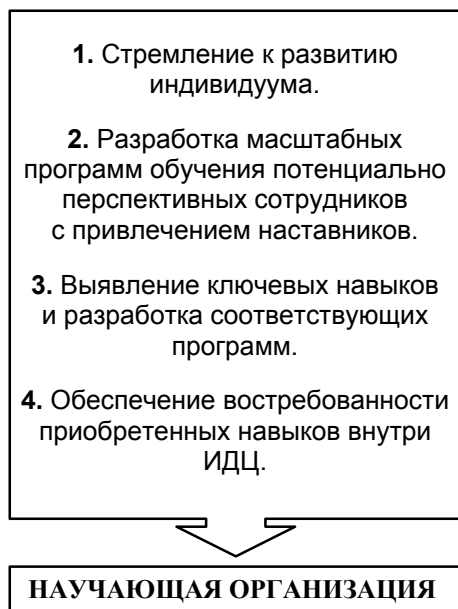


Рис. 3. Характеристики научающей организации, присущие ИДЦ.

Благодаря внедрению в систему управления организации элементов внутреннего обучения сотрудников, появилась возможность совершенствовать способы работы, а также корректировать характер взаимоотношений между сотрудниками, которые изначально рассматриваются как наиболее ценные и незаменимые активы. В связи с этим автор статьи предлагает один из таких эффективных инструментов повышения качества процесса обучения, как Стандарт ISO 10015 «Менеджмент качества. Руководящие указания по обучению». Стандарт ISO 10015 предлагает следующую схему (рис. 4) обеспечения качества процесса обучения.

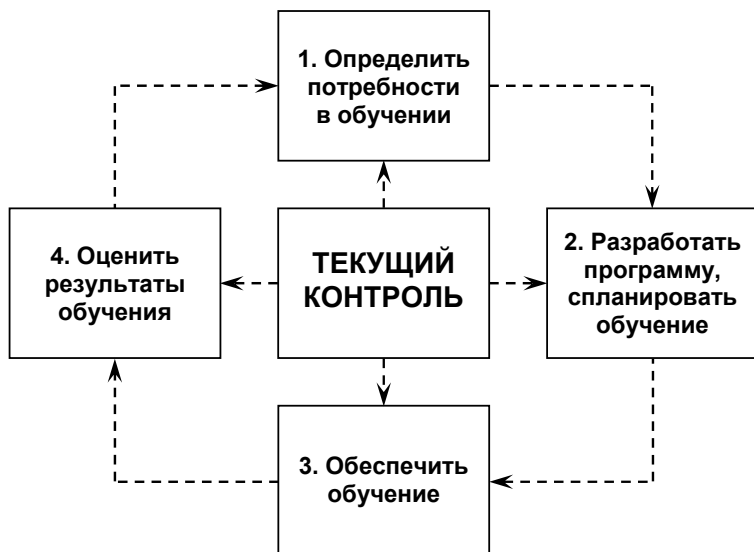


Рис. 4. Цикл обучения, согласно Стандарту ISO 10015.

Применение на практике принципов, заложенных в Стандарте ISO 10015, позволит организации постоянно улучшать систему обучения, которая непосредственно влияет на качество предоставляемых организацией медицинских услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. Магура М. Как повысить отдачу от обучения персонала / М. Магура // Управление персоналом. – 2000. – № 11.

2. ГОСТ Р ИСО 10015-2007. Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению.

УДК 159.922

Е.В. Зимина

Байкальский государственный университет экономики и права

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Одна из составляющих сфер человеческой жизни – профессиональная деятельность, самореализация в которой является показателем успешности и необходимым условием для признания человека как профессионала в конкретной области приложения труда. Профессиональная реализация специалиста социальной работы предусматривает, по нашему мнению, следующие основные этапы: профессиональное самоопределение, профессиональное становление в избранной сфере деятельности, профессиональный рост, совершенствование в профессии. Самореализация в профессиональной сфере зависит как от внешнего (социального), так и от внутреннего (ценностно-мотивационной сферы, коммуникативных, эмоционально-волевых характеристик) фактора. Самым весомым фактором, который стимулирует профессиональную самореализацию в сфере социальной работы, выступает именно второй, личностный, – как комплекс личностно-индивидуальных и мотивационных характеристик специалиста, способного к конструктивной самореализации в профессиональной сфере. Мотивационные особенности профессиональной самореализации специалиста социальной работы имеют свою специфику.

Под понятием «профессиональная самореализация» мы понимаем социализирующий путь гармоничного развития специалиста, начинающийся с получения профессионального образования, и совершенствования профессионального роста в процессе выполнения профессиональных ролей и обязанностей, которые являются неотъемлемым атрибутом раскрытия и осуществления личностного профессионального потенциала.

Успешной профессиональной самореализации способствует профессиональная компетентность, которая дает специалисту возможность адаптироваться к профессии социального работника. Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из центральных понятий для раскрытия сущности мотивационной сферы специалиста и объяснения профессионального поведения. По нашему мнению, высокомотивированные индивиды склонны обнаруживать значительные волевые усилия в реализации профессионального потенциала (в том числе в учебе) и достигать значительных результатов. Специалист с высокой внутренней мотивацией к труду склонен добросовестнее и упорнее работать и, как правило, достигать заметных успехов в своей деятельности.

На разных этапах профессионального становления специалиста процесс актуализации профессионального потенциала с целью его эффективного использования происходит по-разному, в зависимости от индивидуальных особенностей: возраста, пола, состояния здоровья, когнитивной сложности в оценивании определенных жизненных целей и ценностей, оценивания трудностей профессиональной реализации, широкого спектра личностных свойств, доминирования мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности. В целом следует рассмотреть систему специфических блоков, от которых зависит успешная профессиональная реализация специалиста социальной работы. Так как мотивация имеет наибольшее значение для профессиональной самореализации специалиста социальной работы, то первым специфическим блоком является *мотивационный*. Он соотносится с личностной характеристикой социального работника, в которой одним из определяющих является соответствие гуманистического потенциала личности данному роду деятельности. Данный компонент включает в себя сформированность профессиональной мотивации, мировоззрение и направленность, выражающие потребности, интересы, идеалы, стремления и морально-эстетические качества личности, соответствующие выбранной профессиональной деятельности. Мотивационные факторы являются самыми весомыми внутренними условиями, которые влияют на стремление человека добиваться успеха в деятельности.

Достижения, успехи в профессиональной деятельности зависят, бесспорно, не только от профессиональной мотивации, но и от профессиональных знаний, умений, коммуникативной контактности, навыков и т.д. Поэтому при рассмотрении специалиста социальной работы как субъекта профессиональной деятельности мы отмечаем *теоретический* и *практический* блоки, влияющие на профессиональную самореализацию. Теоретический блок развивается в ходе обучения и увеличивается на протяжении всей профессиональной карьеры. Он включает в себя профессиональную подготовку, индивидуальные склонности, индивидуальные технологии и методы работы, стаж работы, обучаемость, уверенность в своих профессиональных силах и возможностях, а также компетентность социального работника, включающую специальные знания и умения не только в конкретной области работы, но и в тех ее сферах, которые прямо или косвенно с ней связаны. Очевидно, что наряду со знаниями технологии и методов социальной работы, социологии, права, специалисты подобного профиля должны пройти подготовку в области экономики и менеджмента, поскольку сильная социальная политика строится на сильной экономике, и знание законов экономического развития, а также законов управления социальной сферой общества, становится для социального работника насущной потребностью. Практический блок включает в себя наличие гностических, коммуникативных, конструктивных умений, позволяющих решать профессиональные задачи. Таким образом, уровень сформированности трех специфических блоков способствует профессиональной социализации социального работника, а это в свою очередь выступает важным условием успешной профессиональной самореализации.

Также на успешность профессиональной реализации специалиста социальной работы большое влияние оказывает принятие системы ценностей выбранной профессии. Каждая профессия характеризуется общими с другими профессиями и специфическими, присущими только ей, ценностями. Особенности профессиональных ценностей обусловлены ролью и статусом профессии в жизни общества и отдельного человека. Одним из важнейших базовых качеств представителя помогающих профессий, к которым относится социальная работа, является наличие у него

собственной системы мотивов и ценностей, которая определяет исходные предпосылки профессиональной деятельности такого рода. Под ценностями Н.Б. Шмелева понимает ценности, отражающие альтруистический характер деятельности, ценности этической ответственности перед профессией, ценности, связанные с потребностью в самореализации, самоутверждении, самосовершенствовании личности, достижение профессионализма деятельности [1]. Профессиональные ценности можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, под профессиональными ценностями можно понимать ориентацию специалиста на профессиональную деятельность, на ценность профессиональной деятельности как таковой (т.е. высокая внутренняя мотивация). Во-вторых, профессиональные ценности можно рассматривать с точки зрения ценностей конкретной профессии. Так, для социальной работы профессиональными являются ценности гуманизма, альтруизма, самоопределения, социальной справедливости и др.

Ценностные ориентации мы выделили как элементы мотивационной структуры личности, на основе которых осуществляется выбор тех или иных социальных установок в качестве целей или мотивов профессиональной деятельности. Система ценностных ориентаций занимает ведущую позицию в структуре личности человека и обнаруживается в его целях, убеждениях, идеалах, установках, интересах и других личностных проявлениях. При этом ценностные ориентации определяют содержательную сторону направленности личности и выступают внутренней основой ее отношения к действительности. В процессе человеческой деятельности ценностные ориентации выступают основными регуляторами поведения и социальной активности личности. Необходимым условием эффективности профессиональной деятельности выступает деятельно-смысловое единство, заключающееся в совпадении ценностно-смыслового и предметно-действенного аспектов деятельности. Это условие становится особенно актуальным для профессий типа «человек – человек», в которые входит профессия социального работника. Не каждый человек пригоден для социальной работы; основным определяющим фактором здесь является система ценностей будущего специалиста, которая в конечном счете определяет его профессиональную пригодность,

эффективность практической деятельности, напрямую влияя на профессиональную самореализацию. К социальному работнику предъявляются высокие требования, опосредованные этико-деонтологическим характером его профессиональной деятельности. Поэтому на первый план выходит проблема становления системы ценностей социального работника-профессионала, определяющей гуманистическую направленность и способствующей развитию профессионально значимых качеств.

Сегодня обществу нужны инициативные люди и самостоятельные специалисты, способные постоянно совершенствовать свою личность и деятельность. Именно они могут адекватно выполнять свои функции, отличаясь высокой восприимчивостью, социально-профессиональной любознательностью, готовностью к быстрому обновлению знаний, расширению арсенала навыков и умений, решая проблемы своей профессиональной и личностной самореализации. В связи с этим, можно считать перспективным и актуальным исследование профессиональной самореализации специалиста, основанной прежде всего на личностной мотивационной сфере на всех этапах профессионального становления специалиста социальной работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шмелева Н.Б. Ценностные ориентации, мотивации и психологические установки в профессиональной подготовке социального работника / Н.Б. Шмелева // Российский журнал социальной работы. – 1997. – № 1. – С. 115–124.

УДК 37:316

О.А. Полюшкевич

Иркутский государственный университет

ЦЕННОСТЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В НЕЛИНЕЙНОМ ОБЩЕСТВЕ

Образование всегда являлось приоритетной ценностью, обеспечивающей социальный прогресс общества. Устойчивое разви-

тие общества возможно только при постоянной социокультурной трансляции знаний как в виде совокупного социального опыта, передающегося из поколения в поколение через индивидуальный и общественный опыт, так и через различные институционализованные формы социокультурного воспроизводства. Современная система образования находится в пересмотре традиционных схем и моделей обучения. На это влияют не только процессы информатизации и коммерциализации образования, но и в целом изменения, касающиеся социальной динамики общества. Современные трансформации социального устройства меняют установки и принципы действия не только отдельных людей, но и целых общественных институтов.

Данные тенденции ученые обозначают по-разному: Ю. Хабермас называет их «эпохой новой неопределенности», Э. Гидденс – «ускользающим миром» [5], И. Валлерстайн – *«концом знакомого мира»* [4], З. Бауман – «миром текучей современности» [1] и т.д. Характеризуя эти изменения, ученые также отмечают трансформацию социогуманитарных основ общественного развития. К примеру, Г. Зиммель говорит о возникновении принципиально новых социальных и культурных явлений, которые возможны при переходе общества от более низкого к более высокому; П. Блау [2] рассматривает социальную структуру как тождественную эмерджентным свойствам комплекса составляющих ее элементов; З. Бауман говорит о текучести и плюралистичности как современной социальной структуры, так и индивидуальных возможностей развития; С.А. Кравченко указывает на игрилизацию основных социальных институтов современности [7]. То есть они указывают на социогуманитарный сдвиг в общественном устройстве, сдвиг, влекущий за собой изменение не только структуры, но и системы всех социальных институтов.

Образование, характерное для нелинейного общества, характеризуется следующими чертами: стремительное развитие и применение информационных технологий; интеграция образовательных систем различного уровня (от городской до общегосударственной), вызванная глобализацией; осуществление перехода от информационного обучения (знание) к методологическому (умение найти и применить необходимую информацию).

Именно образованию принадлежит роль в формировании качественных изменений жизнедеятельности общества, особенностей развития и функционирования в обществе. Образование дает возможность моделировать социальные процессы, формирует социокультурный потенциал личности и общества, закладывает нормы формирования новой культуры личности «образованного» человека.

Трансформация традиционного общества в нелинейное информационное общество, общество нового качества жизни, требует появления людей, способных осуществлять профессиональную деятельность в изменяющихся условиях, оказывать влияние на ситуацию, изменять, корректировать ее состояние и развитие. Только человек, способный к свободной интеллектуальной жизни, способен на создание нового социального опыта, научных теорий и концепций, объясняющих новые условия, открытия и процессы социальной реальности в новых условиях.

Многовариантно, нелинейно развивающееся общество предполагает применение новых идей, знаний, получаемых в процессе постоянного обучения. И как следствие этого формируются новые цели образования: если раньше важной целью образования была передача знаний (от старших к младшим, от учителя к ученику и пр.), то в нелинейном обществе основной целью является формирование навыков, позволяющих ему адаптироваться в постоянно меняющихся условиях.

Изменения, происходящие в современном нелинейном обществе, таковы, что происходит переход от «человека образованного» к «человеку информационному» – человеку, который соединяет в своем мышлении различные культуры, формы деятельности, ценности, мировоззренческие установки, может их интерпретировать и переосмысливать каждый раз заново. В современных условиях система образования, его качество являются определяющими факторами в дальнейшем развитии личности. Развитие общества будет осуществляться благодаря интеллектуально-образовательным возможностям человека.

Постепенное развитие общества по пути перехода от качества товаров к качеству человека, качеству образования и далее к качеству жизни поставило перед образованием новые задачи. Эти

задачи связаны с формированием нового человека, способного жить в современном информационном обществе. Образование, ориентированное только на передачу знаний, их усвоение, формирует профессионально компетентного, но бездуховного человека. Образование, в котором мало внимания уделяется социальным наукам, отличается интеллектуальной бедностью, социальной неосведомленностью; унифицированные модели этого образования исключают возможность индивидуального разнообразия, вариативности, выбора, конкуренции. Превращение человека в основной стратегический ресурс современного информационного общества, целью которого становится создание условий безопасного и достойного существования личности, ведет к тому, что приоритет отдается социальному измерению и социальному образованию. Социальное образование, помимо своей предметной значимости, оказывает благоприятное влияние на профессиональные и личностные качества. Оно активизирует общество, обогащает сознание культурно-историческим опытом человечества.

Главной целью современного образования является подготовка личности к успешной деятельности в общественной и профессиональной сферах в условиях перехода цивилизации в информационную стадию развития. Модель такого образования можно представить в виде культурной среды, ориентированной на человека, способного к самоорганизации, развитию своих способностей на основе приобретения знаний и овладения методологией их использования в повседневной жизни и профессиональной деятельности с целью наиболее полной самореализации в условиях формирования и функционирования общества знаний.

Чтобы управлять будущим, нужно держаться за настоящее. Те, кто крепко держится за настоящее, расширяют свои знания и возможности сейчас и в будущем могут рассчитывать на успешность в делах и личном развитии. Те же, кто живет прошлым, упуская множество возможностей в настоящем, вполне возможно, не найдут для себя приемлемого места в будущем. Получение образования, знаний, нового опыта сегодня – это залог прыжка с более высокой планки завтра. Но при этом не следует забывать о существующих проблемных полях современной системы образо-

вания, которые могут не дать уверенности в своих перспективах в будущем для тех, кто его получает сегодня.

Проблемное поле современной системы Российского образования формируется под воздействием следующих противоречий.

Во-первых, современная трансформация системы образования не решает ключевых противоречий и проблем, связанных с социально-культурными и экономико-политическими условиями развития общества и личности.

Во-вторых, система реформирования затрагивает в основном институциональные формы и не затрагивает сущностные стороны образования (неопределенность целей, содержания и характера самого образования): переход образования на Болонскую систему, организации объединенных федеральных университетов в Ростове-на-Дону, Красноярске и пр.

В-третьих, в современном обществе необходимо учитывать особенности и сложности передачи и воспроизводства социокультурного опыта через преобразование образовательного пространства в пространство трансформации социокультурных отношений. Получаемые знания в процессе образования уже успевают устареть и не соответствуют требованиям времени.

В-четвертых, в «информационном обществе», основанном на знании, ценность получения образования с течением времени уменьшается (т.е. передача знаний перестает быть целью образования) [6], а также, вследствие доступности информации, происходит замена знаний, умения анализировать факты, на информацию.

Образовательная парадигма системы высшего образования в нелинейном обществе

Именно высшее образование способствовало становлению новой постиндустриальной информационной цивилизации, способствующей возникновению нелинейных форм развития общественных структур. Под влиянием образования происходят изменения в социальной структуре, социальных институтах общества. Образование обеспечивает стабильность, устойчивость социума, его будущее. Современные проблемы нельзя решить, улучшая сами системы. Поэтому необходимо строить новую модель образования, соответствующую требованиям нелинейного

общества, в котором социальная практика постоянно применяется, проверяется, преобразуется и таким образом существенно меняет свой характер, направленность и содержание.

Современное образовательное пространство на каждом уровне выполняет следующие функции и задачи: формирует модели действительности, является средством индивидуальной и групповой социализации, самореализации и развития личности. Данные характеристики являются основой формирования образовательной системы нелинейного общества. Сегодня изменяются не только образовательные концепции и модели, меняются и критерии функционирования образовательного пространства. Если большинство образовательных систем, существовавших ранее, акцентировали свое внимание на унификации и инвариативности получаемых знаний в процессе образования, то в условиях усиливающейся информатизации и нелинейных факторов развития мы уже имеем дело с системной вариативностью. Поэтому необходимо формировать новую образовательную парадигму, включающую в себя целый системный комплекс образовательных возможностей.

Новая образовательная парадигма должна учитывать специфику информатизации социального пространства и многовариантность его развития. Сегодня формируется открытое культурно-образовательное пространство через свободный доступ к информационным ресурсам. Эти процессы предоставляют большую свободу в выборе стратегии и тактики образовательной системы. Основной принцип этой системы заключается в том, что именно человек инициирует и организует свой собственный процесс образования и дальнейшее его применение в практической деятельности. В настоящее время компетенция уже важнее статуса: от специалистов требуется личная и социальная компетенция, знание различных методов и умение их использовать, широкая информированность и мобильность. Таким образом, информатизация образования стимулировала процессы глобализации в нелинейном обществе [3].

Схема функционирования образовательной системы высшего образования нелинейного общества

Образовательное пространство нелинейного общества можно дифференцировать по трем уровням: макро-, мезо- и

микроуровень. Первый уровень обусловлен образовательным пространством современного общества, т.к. процессы глобализации затрагивают все сферы жизнедеятельности человека, ведут к образованию всеобщего рынка труда, рынка продуктов, образовательных, медицинских, юридических и прочих услуг, которые осуществляются через возможности Интернет. Такие макропроцессы являются залогом развития образования в условиях общества знаний. На мезоуровне нелинейного информационного общества мы выделяем образовательное пространство страны, региона, города, конкретного образовательного учреждения. Этот уровень системы образования развивается в соответствии с мировыми тенденциями в образовании (например, реализация Болонских соглашений в нашей стране). Особенностью данного уровня является специфика развития образования в отдельной стране или регионе. Образовательное пространство мезоуровня реализует принцип доступности образования, свободу выбора образовательного учреждения, образовательных программ и т.д. Сегодня на данном уровне мы наблюдаем некоторую «разорванность» образовательного пространства. Это связано с разрывом между богатыми и бедными странами, что приводит к разным уровням образования – высокому и низкому. Также на мезоуровень образовательной системы влияют различия культур народов, их верования и традиции. На микроуровне формируется образовательное пространство личности, ее стремления и склонности, индивидуальные особенности и желания.

Данное образовательное пространство как самоорганизующаяся система обладает открытостью, стохастичностью и нелинейностью. Оно не имеет четких структурных связей и постоянно пополняется новыми, что позволяет ему находиться лишь в состоянии временного равновесия.

Каждый уровень образовательного пространства информационного общества подвержен своим уникальным изменениям. На личном уровне изменения в собственной образовательной стратегии приводят к появлению новых элементов; изменения в образовательных потребностях общества стимулируют появление новых образовательных программ, новых специальностей, новой системы образовательных учреждений и т.п., что в целом

влияет на состояние мезоуровня. Накопления на этих двух уровнях, мировые тенденции вносят коррективы на макроуровне – общие образовательные установки, принципы распределения трудовых ресурсов, формы трансформации и преобразования имеющихся знаний.

Практическое функционирование образовательной модели высшего образования, характерной для нелинейного общества, можно представить в следующих принципах:

- обучение не должно давать готовых знаний, а должно создавать педагогические условия для самоконструирования и саморазвития ценностей, позиций, знаний и умений учеников;

- построение мотивационной системы учащихся через включение их в решение конкретных, значимых проблем окружающей действительности (в экономике, экологии, культуре, производстве и пр.), характерных для данного региона, области города, села, и т.д.;

- развитие навыков поиска и анализа информации, способствующих расширению возможностей решения тех или иных проблем;

- формирование умения усваивать новую информацию, аналитически и критически ее использовать;

- развитие умения адаптировать и применять знания и навыки в новых, меняющихся условиях;

- создание психолого-педагогических условий, развивающих индивидуальный стиль мышления, поддерживающих личностную логику решения проблем, ценность точки зрения каждого учащегося;

- осознание единства фундаментальных законов природы и включенности человека в эти законы как биосоциального индивида;

- повышение роли непрерывного образования: образование должно строиться на постоянном самообразовании, роль педагога в этом процессе – только направляющая, учебный процесс достаточно гибок, что позволяет развивать творческий и проектно-конструктивный познавательный процесс. Целью непрерывного образования является постоянное творческое обновление, совершенствование и развитие личности на протя-

жении всей жизни. Но этот процесс требует своей организации, управления, обучения навыкам самообразования. Непрерывное образование должно стать основополагающим принципом образовательной системы.

Таким образом, образовательная модель высшего образования информационного, нелинейного, многовариантного общества должна строиться на процессе саморазвития и самосовершенствования личности человека. Содержание образования составляет социальный опыт, который включает в себя социальную деятельность, знания, ценностно-эмоциональную сферу, интеллектуальные и практические умения и навыки, опыт творческой деятельности, культуру жизненного самоопределения. Превращение образовательных заведений в центры науки, культуры и образования. Образование становится мощным фактором, детерминирующим большинство процессов современной жизни.

Образование определяет социальное положение личности, ее место в социальной структуре, уровень удовлетворения потребностей, умение воспроизводить и совершенствовать свои жизненные силы, индивидуальную и социальную субъективность. Оно выступает тем фактором, от которого зависит социальное благополучие человека и его семьи, личный успех, профессиональные достижения. Значение системы образования в социальном и экономическом развитии общества и повышении благосостояния его граждан трудно переоценить. Многогранность и сложность воздействия образования на общество и индивидуумов находит отражение в качестве жизни.

В условиях современной нелинейной социокультурной динамики именно такого рода специалисты могут быть востребованы различными сферами жизнедеятельности общества. Значимость получения постоянного образования в информационном обществе подтверждается постоянным изменением условий и способов деятельности, использования новых источников и ресурсов (интеллектуальные технологии, знание), обеспечивающих социальное благополучие.

Итак, современное общество обладает плюралистичностью практически всех сфер жизнедеятельности человека (традиции, идеологии, формы жизни, социальная и политическая структура

и пр.). В нем всегда происходят изменения, стимулом которых является информация, получаемая институциональными (школы, вузы, курсы повышения квалификации и пр.) и повседневными (СМИ, общение и пр.) способами. Информатизация привела к необходимости использования информационных критериев для характеристики развития общества, научно-технического и социального прогресса. Она изменила социальную и культурную жизнь. Превалирование информации во всех сферах жизнедеятельности привело к перевороту в каждой из них и сформировало многовариантные траектории развития. В рамках складывающейся мировой социокультурной системы происходит увеличение роли знания, и особое место в данном процессе принадлежит системе образования.

Трансформация образования приобретает характер социокультурного потенциала, от состояния которого во многом зависит направленность и динамика реальных, а не декларируемых процессов развития общества. Причем, образование в информационном обществе приобретает такие же неопредетерминистские черты социальных реалий, как и вся остальная социальная реальность.

Таким образом, содержание и качество образования, культурные поля и образовательная среда современного общества находятся в переходном состоянии, где нормы многовариантно развивающегося общества диктуют новые требования к качеству культурно-образовательного пространства. Насколько адекватно будет готов человек к меняющимся условиям окружающего мира, будет зависеть от образовательной парадигмы и образовательной системы общества. Поэтому сегодня важно всесторонне оценивать возможности и перспективы применения той или иной образовательной практики в рамках меняющегося мира.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бауман З. Текущая современность: пер. с англ. / З. Бауман; под ред. Ю.В. Асочакова. – СПб.: Питер, 2008. – С. 14.
2. Блау П.М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель / П.М. Блау; под ред. В.И. Добренькова // Американская социологическая мысль: тексты. – М.: МГУ, 1994. – С. 17–20.

3. Бухман В.Б. Информационные аспекты саморазвития, диалога и взаимопонимания культур / В.Б. Бухман // *Философия и общество*. – 2003. – № 2. – С. 53.
4. Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века / под ред. В.Л. Иноземцева / И. Валлерстайн. – М.: Логос, 2003. – С. 305–322.
5. Гидденс Э. Ускользящий мир: как глобализация меняет нашу жизнь: пер. с англ. / Э. Гидденс – М.: Весь мир, 2004. – С. 25.
6. Константинов Г.Н. Университеты, общество знания и парадоксы образования / Г.Н. Константинов, С.Л. Филонович // *Вопросы образования*. – 2007. – № 1 – С. 111–113.
7. Кравченко С.А. Нелинейная социокультурная динамика: игрализионный подход: монография / С.А. Кравченко. – М.: МГИМО-Университет, 2006. – С. 8–9.

УДК 378.046

С.В. Ильин

Научное Общество «Байкальский Аналитический Центр»

**«ОБЩЕСТВО ВСЕОБЩЕЙ НЕКОМПЕТЕНТНОСТИ»
ИЛИ ПОСТРОЯТ ЛИ БЮРОКРАТЫ «ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ»**

На смену одной красивой мечте о коммунизме появилась не менее красивая – «Общество знаний», которое должно увенчать информационное общество (разработчики направления – М. Кастельс, Дж. Мартин, Й. Масуда, Дж. Нейсбит, Дж. Пелтон, А. Тоффлер, Х. Эванс и др.). Современный этап развития страны характеризуется демократическим переходом от постиндустриального общества к информационному. Наше запаздывание в развитии информационных технологий от передовых стран примерно на 20 лет сохраняется. Однако было бы однобоко рассматривать это только как недостаток.

Когда-то «единственно правильный» методологический подход «или – или», уже не соответствует современным реалиям. Всегда существует и третье, и четвертое, и знное. Если это запаздывание – объективность, то почему бы не рассматривать его

как норму? В этом случае обозначается иной подход. Оказавшись на этом пути 15 лет назад, мы накапливаем во времени и пространстве количественные предпосылки, которые позволяют нам учиться на ошибках других и уже приводят к качественным сдвигам. Не будем забывать, что мы почти 70 лет считали себя самыми «передовыми» в мире, но с конца 1980-х пошли иным путём.

Другой вопрос: насколько хорошо мы учимся не повторять ошибки из мирового опыта? Прогресс налицо (в буквальном смысле слова): мы уже не наступаем на одни и те же грабли два раза, а наступаем на разные и немерено. Но всё ли в прошлом так плохо? И всему ли стоит учиться у Запада?

Трудности трудоустройства и безработица при рыночных отношениях – это не только неизбежность, но и необходимость. Вопрос состоит только в их контролируемых размерах, а также в механизмах регулирования.

Если «Общество знаний» – цель человечества, то каковы средства её достижения? Трудно не увидеть, что та модель организации и развития, которая преобладает в России, – это классическая бюрократическая модель (если, конечно, понимать её в рамках общей теории организации). Её описал ещё Макс Вебер в начале XX века [2]. Она, кстати, была единственной популярной в советское время. По инерции она остаётся востребованной и сейчас. Потому что люди – носители и новых идей, и старых привычек. Конечно, борьба с бюрократией – это задача президентского масштаба [5]. Она затрагивает преодоление правового нигилизма, формирование реальной многопартийности, борьбу с коррупцией, демократизацию политической и выборной системы. Наша задача – помочь президенту чем можем.

Особенность нашего «демократического перехода» – от идентитарной (коллективистской) демократии к либеральной (индивидуалистской) по цели, а на деле – к элитарной (олигархической). Вот именно это мы и пытаемся выдать за национальную особенность. Тогда в чём состоит «социальность государства», которая прописана как цель в Конституции Российской Федерации [4]?

В рамках данной парадигмы возникает и другой закономерный вопрос: контроль количества выпускников – это задача государственного регулирования, регулирования механизмами

свободного рынка или интересами вузов, факультетов и кафедр? Очевидно, и то, и другое, и третье.

Теперь о контролируемых размерах. Какие молодые специалисты (специальности) и в каких количествах нужны рынку? Кто определяет, какие специалисты имеют спрос сегодня? На какой теоретической и методологической базе и с помощью каких методик строятся прогнозы такого спроса в будущем? Для кого делаются такие прогнозы? Какова эффективность этих прогнозов? Вот вопросы, которые требуют теоретических, прикладных исследований, практического апробирования и верифицирования результатов. Нужна областная программа финансирования таких исследований и прогнозов. А чтобы региональным исследовательским центрам не тянуть одеяло на себя, нужно сформировать объединённый творческий коллектив, определить, на какой базе будет реализовываться программа, и приступить к комплексным исследованиям.

Теперь о механизмах контроля. Есть уровень государственного контроля, и он определяет количество вузов, их лицензирование и аккредитацию, объём финансирования, количество бюджетных мест, штат профессорско-преподавательского состава (численность и остепенённость) и т.д. Существует уровень вузовского контроля: устойчивая номенклатура базовых учебных направлений и специальностей, плавающий набор, гибкая компенсация направлениями и специальностями, новые образовательные (дополнительное, послевузовское и второе образование) и малые (курсы повышения квалификации, практические семинары или сертификация, мастер-классы) формы образования и т.д. И здесь тоже имеются новые идеи, проекты, формы, приёмы и специалисты.

Направлений трудоустройства не так уж много, но два основных направления распределения – власть и бизнес. Первое базируется на бюрократической модели организации (говорилось выше), второе – очень разное, в зависимости от форм собственности, организационно-правовых форм, вида деятельности, традиций корпоративной культуры и т.п. Это и бюрократическая, и неоклассическая, или более известная как «Хоуторнский эксперимент», и профессиональная модель, и модель принятия ре-

шений, и модель поведения предпринимательских организаций, и системная модель организации. Спрашивается: какова кадровая ёмкость власти и бизнеса как потенциальных работодателей для выпускников? Просто огромна. Однако есть и препятствия.

Первое препятствие – престижность вуза. Традиционных вузов касается меньше всего, но у других, особенно негосударственных, проблема есть. Поэтому именно ИГУ должен выступить инициатором такой инновации, а ИСН – базой. Министерство образования должно выделить дополнительные целевые средства ИГУ на организацию и проведение эксперимента по созданию региональной системы распределения выпускников. Результаты такого «Иркутского эксперимента» (назовём его так) будут обобщены, изложены и распространены по России.

Второе препятствие – качество знаний выпускника. Красный диплом – убедительный показатель качества знаний. Обычный диплом, например ИГУ, – хорошо, но приложение к диплому – это более важный сегодня показатель. Причем показатель не только оценок, но и дисциплин, практик. В стране распространяется «дипломная болезнь» или «дипломомания» (по Бергу, Дору и Рэру (1970)) [1] – удел имитаторов и карьеристов. Если это, конечно, самоцель, а не вынужденная переквалификация из-за невостребованности по основному образованию или потребность быть компетентным. Количество дипломов не убеждает, а настораживает. Пять дипломов – это не показатель интеллекта, это показатель начётничества и консерватизма. Такие специалисты чаще всего подвержены таким явлениям, как функциональная неграмотность, профессиональная некомпетентность и даже профессиональный кретинизм [6].

Третье препятствие – малоопытность выпускника. Требуется как минимум два–три года, чтобы произошла практическая отдача от молодого специалиста. Замечено, что обладатели красного диплома работают сразу же по содержанию, а вот «троечники» быстро учатся по форме имитировать бурную деятельность (отсюда иллюзия, что они больше приспособлены к руководству). При этом некоторые работодатели искусственно завышают требования по стажу на обычные должности до 5–6 лет. Они просто не владеют методикой отбора.

Четвёртое препятствие – отсутствие централизованного распределения, гарантий трудоустройства и честной конкурсности отбора. Регулирование первичного рынка занятости выпускников – процесс реально возможный и требуемый. Для разработки и реализации нового механизма такого распределения нужен бизнес-подход. Вуз должен иметь возможность вернуть часть средств, потраченных на подготовку выпускника, хотя бы «бюджетника», или хотя бы оправдать затраты на его распределение.

Пятое препятствие – конфликт «креденциализма» как метода подбора и процесса социального распределения работников в сфере занятости по принципу достигнутой квалификации (или полученного образования) в форме конкурса с сохранившимся синдромом советской номенклатурности (теперь ещё и возрождённой партноменклатурности). Вспомним, кто у нас руководил страной – «профессиональные революционеры-идеологи», «военные командиры», «партноменклатура», «лаборанты», «инженеры-хозяйственники»... А кто сейчас руководит? Известно, что теория «революции инженеров» была описана Торнстейном Вебленом ещё на рубеже XIX–XX веков. Его последователь Чарльз Райт Миллз в 1951 году реанимировал подход через критику «теорий менеджериального общества». И она опять пришлась по вкусу именно у нас. Вот ещё один пример нашей тяги ко всему западному, вслед за марксизмом. В итоге инженеры сидят во власти, рвутся в политику, а из опыта – лишь комсомольская самодеятельность. А кто должен строить дороги? Не потому ли у нас всё так знакомо со времён Гоголя? Не потому ли у нас областной бюджет в дефиците? А не из-за этого ли у нас часто «малоопытному молодому специалисту» предпочитают «опытного немолодого неспециалиста», или «просто хорошего человека»? Под опытностью в данном случае следует понимать то, что и нужно понимать: умение потреблять, употреблять и злоупотреблять.

Шестое препятствие – на рынке труда процветает дискриминация по возрастному, национальному и половому признакам. Один слишком молод, другой старше 45; в одних отраслях русским предпочитают иностранцев, в других – наоборот; та женщина детородного возраста, а значит есть вероятность, что она уйдёт в декретный отпуск, та уже не красавица (в социологии есть по-

нятие андроцентризм). Вот и получается – рождаемость в стране регулирует работодатель, а интеллект зависит от национальности или длины ног. Кто должен отслеживать и регулировать эти проблемы? Государство! Так в чём же дело? Или русские взяток не дают? Правда, есть и обратная сторона. Продолжают цвести так нам хорошо знакомые из советской системы: кумовство, заказные (оплаченные) рекомендации, групповое продвижение карьеристов, круговая порука ответственности.

Седьмое препятствие – отсутствие в организациях рабочих мест под соответствующие специальности, отсутствие значительных проектов, создающих профильные рабочие места под узкие специальности. Эта проблема легко решается рекомендацией организациям номенклатуры специальностей, разработкой специальных проектов и продвижением их к реализации вместе с выпускниками. Например, в США более 3,5 тысяч частных научно-исследовательских центров, работающих на правительство, спецслужбы, военные ведомства и бизнес [3].

Восьмое препятствие – проблемы корпоративной адаптации, культуры и законности. Молодым трудно устроиться в какой-нибудь коллектив в силу того, что те традиции, которые культивируются там, не совпадают с тем, что формирует в их представлениях вуз. Не случайно блуждает традиционное выражение для выпускника: «забудь всё, чему тебя учили в вузе, и учись заново». Что он должен забыть? Хорошее. Чему он должен учиться? Соответственно, плохому. Это лежит в основе ещё более серьёзной проблемы – депрофессионализации знаний, профессиональной деформации, социальной дезориентации и моральной деградации. Вот вам источник правового нигилизма, злоупотреблений и коррупции. И пока власть и бизнес нуждаются в лояльных, а не компетентных, нам не изменить ситуацию.

Необходимо решать кадровые проблемы на радикально новой основе. При этом речь идёт о смене генерации, а не поколения, о формировании новой ментальности, а не новых бюрократов. Этому будет способствовать компетентностный подход, который требует адаптированной к России разработки, наполовину стоящей на базе теории и практики Управления человеческими ресурсами (от англ. Human Resources Management, сокр. HRM)

и наполовину способной стать результатом творческого труда коллектива, созданного под целевой заказ. Это направление прикладных исследований достойно поддержки и власти и вуза и бизнеса. Оно станет новым этапом в решении проблем распределения выпускников, рынка труда в целом, формирования эффективной власти, передового бизнеса. Именно так можно прийти к «Обществу знаний», а бюрократия способна лишь нас привести к очередной мечте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой толковый социологический словарь (Collins): пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 2001. – Т. 1. – С. 336–337.
2. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990.
3. Ильин С.В. Шаг к интеллектуальному прорыву / С.В. Ильин. Иркутск: ИГУ, 1991.
4. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. С изм. от 30 декабря 2008) // Российская газета. – 21 января 2009.
5. Медведев Д.А. Предвыборные тезисы: «Справедливое государство, сильное гражданское общество, благополучие людей!» / Д.А. Медведев // Российская газета. – 23 января 2008.
6. Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек / Ж.Т. Тощенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – С. 427–429.

УДК 378.183:316.453

Е.В. Гольцова

Иркутский государственный университет

ИНФОРМАЦИОННО-СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА «СТУДЕНЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ»

Исследование занятости молодежи проводится в Институте социальных наук Иркутского государственного университета уже не первый год. В частности, в 2004–2005 гг. проводилось исследование вторичной занятости студентов, результаты которого показали ряд преимуществ, которые приобретают учащиеся от своей занятости:

во-первых, работа способствует профессиональной интеграции, накоплению опыта и практических навыков, во-вторых, работа, даже если она не совпадает со специализацией, способствует приобретению навыков самоорганизации. Полученные выводы говорят о том, что вторичная занятость студентов – явление весьма распространенное, влияющее на уровень материальной обеспеченности студентов, их успеваемость, выбор будущей профессии, а также на адаптацию к будущей трудовой деятельности.

В 2005 году нами была начата разработка информационно-социологической системы под названием ИСС «Студенческое Агентство Занятости». Актуальность разработки этой программы обоснована необходимостью содействия адаптации молодежи на рынке труда. Процесс адаптации на рынке труда выпускников учебных заведений связан с тремя аспектами: наличием вторичной занятости во время обучения, возможностью прохождения производственной практики по специальности и возможностью трудоустройства по специальности. Первые два аспекта в совокупности с полученными во время обучения знаниями составляют основу конкурентоспособности выпускника.

Модель информационно-социологической системы «Студенческое Агентство Занятости» включает в себя два банка данных: «Студенты» и «Предприятия». Перед заполнением базы данных был разработан перечень вопросов, которые отражали все необходимые параметры для заполнения базы данных студентов.

После того как был сделан опрос студентов пятого, четвертого и третьего курсов, информация с бумажного носителя была внесена в базу данных студентов.

Таким же образом с бумажного носителя была занесена информация о предприятиях, сотрудничающих с Институтом социальных наук, в частности, о тех предприятиях, в которых наши студенты проходят производственную практику

Процесс создания ИСС САЗ можно разделить на следующие этапы: создание системы, заполнение базы данных и апробация системы.

Так как экспериментальный проект создавался для института социальных наук, то после заголовка системы стоят только кнопки с названием «Институт социальных наук» и

«Выход». Когда система будет иметь отлаженный вид, то после названия будут перечислены все факультеты ИГУ. При выборе факультета «Институт социальных наук» появляются кнопки: «Студенты», «Предприятия», «Связи». В компонентах «Студенты» и «Предприятия» содержатся закладки «Новая запись», «Исправление», «Поиск», «Просмотр». Закладка «Новая запись» позволяет осуществить запись базы, т.е. пополнить базу данных студентов или предприятий. «Исправление» даёт возможность скорректировать уже имеющиеся в базе данные. «Поиск» поможет найти в базе данных по заданным параметрам интересующую вас информацию, что позволит сократить расход времени и с большей легкостью ориентироваться в системе. «Просмотр» также позволит просмотреть базу целиком в виде таблиц.

Структура базы данных выглядит следующим образом.

Раздел «Студенты» разбит на пять групп. Информация, содержащаяся в этих группах, дает достаточное полное представление о студенте и уровне его подготовки.

Первая группа – «Сведения о студенте». Она включает в себя следующие поля: «Факультет», «Специальность», «Курс», «Фамилия», «Имя», «Отчество», «Дата рождения», «Улица», «Номер дома», «Номер квартиры», «Телефон», «Вторичная занятость» (предприятие, на котором студент совмещает работу с учебой), «Адрес предприятия», «Занимаемое место работы», «Имеющийся опыт работы».

Вторая группа – «Практические навыки». В этой группе содержатся следующие поля: «Практика» (предприятие, на котором студент проходил практику), «Должность» (которую занимал студент на практике).

Третья группа – «Ожидания соискателя». Группа содержит следующие поля: «Уровень зарплаты», «Должность», «Режим труда».

Четвертая группа – «Резюме студента» – содержит поля «Деловые качества студента» и «Личностные качества студента».

Пятая группа – «Трудоустройство выпускника». В ней содержатся поля «Предприятия, куда хотел бы устроиться студент», «Специальность, по которой хотел бы устроиться студент», «Предприятие, куда в действительности устроился студент»,

«Специальность, по которой в действительности работает студент» (тип – символный, длина – 70).

Все группы, которые содержатся в разделе «Студенты», необходимы для создания полного портрета каждого студента, чтобы работодатель, просматривая базу данных студентов, мог получить достаточную информацию о студентах.

Раздел «Предприятия» разбит на три группы, в которых содержится вся информация о предприятиях, которые сотрудничают с данным факультетом.

Первая группа – «Реквизиты предприятия». В данной группе содержатся такие поля, как «Название», «Адрес», «Отрасль предприятия», «ФИО руководителя предприятия», «Телефон», «ФИО начальника отдела кадров», «Телефон», «Характер работы», «Система оплаты труда», «Режим работы», «Условия труда», «Размер заработной платы», «Льготы».

Вторая группа – «Требования, предъявляемые предприятием к соискателю», содержит поля «Возраст», «Пол», «Образование», «Опыт работы», «Особые навыки», «Исключается» и «Примечание».

Третья группа – «Информация, предоставляемая предприятием о вакансиях». В этой группе содержится информация о вакансиях: «Вакансии, предоставляемые практикантам», «Вакансии, предоставляемые сотрудникам», «Факультет».

В разделе «Связи» будут внесены сведения статистического характера, где будет прослеживаться информация о проведенной работе, о сотрудничестве факультетов и предприятий. Также будет вестись рейтинг востребованности студентов определенных факультетов.

Создание системы на этом не заканчивается. Возможности программы неограниченны. Базы данных студентов и предприятий постоянно будут изменяться, дополняться необходимой информацией. Интерфейс базы будет постоянно совершенствоваться.

В целом можно сказать, что система ИСС САЗ подразделяется на три компоненты: вторичная занятость студентов, производственная практика и трудоустройство после окончания вуза. Каждый студент имеет в базе индивидуальную анкету, в которой

собраны все сведения, требуемые при трудоустройстве. Анкета имеет три раздела: вторичная занятость, производственная практика и трудоустройство после вуза. Второй раздел заполняется во всех Анкетах, первый раздел заполняется в анкетах тех студентов, которые совмещают учёбу с работой. Предполагается, что созданная система поможет связать вторичную занятость студентов с работой по специальности и тем самым увеличить шанс трудоустройства студентов после вуза по специальности. С этим связан третий раздел индивидуальной карточки. Его заполнение предполагается производить с помощью опроса. Сочетание всех трёх разделов позволит анализировать ситуацию с трудоустройством учащейся молодёжи во время учёбы и после окончания вуза.

База системы состоит из двух таблиц: «Студенты» и «Предприятия». Об основных атрибутах первой таблицы рассказано выше. В таблице «Предприятия» основным компонентом является карточка предприятия, в которой приведены основные сведения о предприятии, необходимые специальности и специализации, потребность в кадрах. Также в карточке будут размещены сведения о вторичной занятости, практике и трудоустройстве студентов на предприятии, поле комментария о предприятии (отзывы работавших там студентов). Карточка предприятия позволяет установить более тесные контакты вуза и предприятий. Кроме того, предполагается юридическая поддержка вторичной занятости студентов.

Необходимо отметить, что научно-учебный проект ИСС САЗ носит некоммерческий характер, был создан в учебном процессе на СУБД (системы управления базами данных) Visual FoxPro 7.0.

Данный программный комплекс – это современное и эффективное прикладное программное обеспечение, призванное изменить используемые в настоящее время отдельные автоматизированные системы. В этой технологии в значительной мере представлена предметная область занятости студенческой молодежи. Значительно большее внимание уделено проблемам трудоустройства среди молодежи, вторичной занятости, несоответствию спроса и предложения на рынке труда.

Созданная система позволяет расширить спектр информации о студенте и о предприятии. Основными достоинствами информационно-социологической системы «Студенческое Агентство Занятости» являются:

- полное отражение текущего состояния предметной области;
- интеграция эксплуатируемых автоматизированных систем и данных, собранных в единую информационную платформу предметной области;
- обеспечение работы подразделений всех образовательных уровней, т.е. внедрение данной информационной системы в различные образовательные учреждения города, области и т.д.;
- настройку информационно-социологической системы можно осуществить на любую технологию, используемую в работе разными подразделениями;
- обеспечение достаточного уровня надежности и отказа устойчивости программного обеспечения.

Необходимо особо подчеркнуть, что ИСС САЗ не является отражением взглядов и подходов к решению вопроса автоматизации специалиста какого-либо одного региона. В системе нашли отражения требования и взгляды на решение и автоматизацию основных проблем занятости студентов всех регионов, использующих какие-либо программные продукты. Проект, разработанный нами, представляет собой объединение лучших вариантов решений и технологий по искоренению проблемы трудоустройства среди студентов.

В ходе работы над проектом был обобщен и изучен опыт работы различных регионов и вузов в рамках нового прикладного программного обеспечения предложены различные варианты построения технологий и работы, но нигде не прослеживалось подобного рода создания информационно-социологической системы при автоматизированной обработке данных. Программный комплекс информационно-социологическая система «Студенческое Агентство Занятости» является программным продуктом, ориентированным на использование и внедрение сегодня в большинство учебных заведений.

Технологическое и сетевое решение для перехода на это прикладное обеспечение не требует никаких серьезных вложений в техническое оснащение подразделений различных учебных заведений, нет необходимости приобретать дорогостоящее общее программное обеспечение. Сегодня программа предлагает полностью переработанное программное оборудование, спроектированное с учетом текущего состояния предметной области и современных требований, предъявляемых к корпоративным системам автоматизации.

Разрабатываемая и внедряемая нами программа подразумевает взаимосвязь этих трёх аспектов. В идеале у студентов должно быть стремление к профильной вторичной занятости. Наша система призвана содействовать этому (в том числе через производственную практику). Она позволит студентам во время обучения активнее взаимодействовать с предприятиями и организациями и, что самое важное, получать практический опыт работы по своей специальности. Тем самым, студенты получают шанс зарекомендовать себя хорошими специалистами и по окончании обучения получить работу по специальности.

Также руководители предприятий, пользуясь базой данных данной программы, всегда могут подобрать для себя молодых специалистов, стажеров. С помощью этой программы можно отследить эффективность прохождения практики студентами, их защищенность на предприятии и процесс профессиональной адаптации студенческой молодежи.

Предполагаемая информационно-социологическая система призвана связать (заменить) учреждения образования со сферой занятости в целях содействия успешному трудоустройству и полноценной социализации молодежи.

Изучив возможности СУБД FoxPro, проблему студенческой занятости и наш опыт по созданию баз данных, мы пришли к выводу, что мы можем на уровне Института социальных наук, а затем и университета, создать информационно-социологическую систему «Студенческое Агентство Занятости» (ИСС САЗ) и тем самым связать механизм вторичной занятости студентов с их последующим трудоустройством.

УДК 316:378 (47)

Л.А. Гуринович

Иркутский государственный университет

**ВРЕМЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КАК РЕСУРС
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Профессиональное самоопределение молодежи актуально для многих 16–18-летних молодых людей. Получение профессии и начало трудовой деятельности многими из них воспринимаются как этап взросления и самостоятельности. Понимание, что успех в профессиональной деятельности неизменно связан с получением высшего образования, проецируется и будущими абитуриентами, и их родителями на продолжение обучения в высшем учебном заведении. Результаты исследований, проводимых в лаборатории социологических исследований ИГУ, показывают, что образование сегодня воспринимается молодыми людьми как инструмент для повышения материального уровня жизни, возможности достижения профессионального успеха, стартовая площадка для построения карьеры и возможность пролонгации беззаботного существования.

При выборе учебного заведения немаловажную роль для будущего студента играют престижность профессии и учебного заведения, возможность получения дополнительных навыков, предоставляемое трудоустройство после окончания учебного заведения. Более 90 % выпускников иркутских школ высказали намерение поступать в высшие учебные заведения [1]. Отмечается и влияние семьи на выбор вуза, специальности и места учебы. Не является феноменом тот факт, что сегодня бывшие школьники приходят подавать документы в сопровождении родителей, бабушек и дедушек. Получение высшего образования молодым человеком становится целью для всей семьи. По результатам этого же исследования выявлена тенденция совмещения учебы и работы будущими студентами. На протяжении последних десяти лет исследователи отмечают положительную динамику этого явления.

По итогам исследования, проведенного в 2004 году сотрудниками лаборатории социологических исследований ИГУ, при рассмотрении временной занятости студентов как возможности получения дополнительных средств и возможности дальнейшего трудоустройства было выявлено следующее. Постоянно и временно работает более 40 % студентов иркутских вузов (из них 11,3 % на постоянной основе), к концу обучения количество постоянно работающих студентов возрастает до 45 %. Трудоустройство молодых людей связано с будущей специальностью у 13 % работающих студентов, что помогает им приобретать социальный и профессиональный опыт, формировать умение работать в условиях рынка [2]. Основным мотивом поиска временного трудоустройства является желание иметь собственные средства, обеспечивающие возможность затрат на личные нужды. 25,6 % из числа опрошенных тратят полученные деньги «на карманные расходы», 14,3 % – на развлечения, 11,2 % – на крупные покупки. Такие первичные материальные расходы, как оплата за обучение и жилье, не входят в бюджет студентов. Стипендию как источник дохода назвали 37,4 % студентов. Если рассматривать респондентов через призму малообеспеченности, мы видим, что стипендия является значимым источником дохода для 66,2 % респондентов из семей с доходом менее 1000 рублей, для 55,9 % – с доходом 2000 рублей, 49,4 % – для студентов из семей с доходом 5000 рублей. В целом своим благосостоянием остался удовлетворен только каждый третий респондент. Таким образом, временное трудоустройство студенты рассматривают не как возможность увеличения благосостояния, а как фактор увеличения своей экономической свободы.

Будущие выпускники вузов демонстрируют патерналистскую модель поведения, выражающуюся в отсутствии прямой связи между уровнем материальной обеспеченности семьи и вторичной занятостью студентов. Возможность дальнейшего трудоустройства воспринимается ими как составляющая социальных связей родителей и родственников, знакомых и друзей. Феноменом выглядит мнение большинства студентов о необходимости воспроизводства системы обязательного трудоустройства после окончания вуза. Ситуация конца прошлого века, когда выпускники любыми средствами старались избежать обязательной трехлетней от-

работки, канула в Лету. Не придерживаются подобного мнения лишь те студенты, которые работают временно или на постоянной основе по специальности, которую получают в вузе, поскольку их модель поведения более адаптивна на рынке труда в современных условиях. Данное обстоятельство позволяет не сталкиваться с ситуацией, когда многие выпускники испытывают потрясения, начиная свою трудовую деятельность, поскольку их идеальные представления о работе не совпадают с реальной обстановкой. Сегодня высоко ценятся такие качества выпускника, как владение навыками работы на персональном компьютере и любых видах оргтехники, адаптивность и коммуникабельность, мобильность и инициативность, которые помогают встраиваться в любой коллектив и удовлетворять свои потребности в самоутверждении и реализации. Успех всегда зависит от компетентности специалиста и от удачного прохождения первой стадии карьеры [3]. Молодежь демонстрирует положительную оценку своих возможностей и позитивное отношение к бизнесу и сообразно своим видениям строит поведенческие модели. Таким образом, нужно говорить о проведении комплексных мероприятий для молодых людей, получающих высшее образование, в том числе:

1) о проведении мониторинга молодежного рынка труда, возможностей и ожиданий молодежи по отношению к будущей работе, получению дополнительного образования и частичной занятости, в том числе о пролонгированной профориентационной работе со студентами 1–2 курсов;

2) о выяснении оценки трудовой мобильности студенческой молодежи как группы трудового ресурса через включение в общественно-полезную занятость в высшем учебном заведении или волонтерских проектах;

3) об информировании студентов всеми доступными средствами о проводимых ярмарках вакансий и возможностей, встречах с работодателями и кадровых конкурсах для дальнейшей корреляции студенческих представлений о будущей работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лисаускене М.В. Иркутская социологическая школа на рубеже XXI века: Сборник научных трудов / М.В. Лисаускене. – Иркутск: РИО НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2008. – С. 58–61.

2. Лихачева Т.И. Студенческое самоуправление: перспективы развития / Т.И. Лихачева // Тезисы докладов и выступлений на межрегиональной студенческой конференции. – Иркутск: ЦОП БИБММ ИГУ, 2005. – С. 31–33.

3. Руденко Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труда / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // Социологические исследования. – 2002. – № 5. – С. 101–107.

ПОСЛЕСЛОВИЕ

Представленный сборник отражает многолетний опыт профессиональной и научной деятельности широкого круга специалистов Иркутской области – экономистов, представителей управленческих структур, социологов, других ученых и практиков.

Надеемся, что данное издание будет представлять интерес для представителей образовательных учреждений, исследовательских организаций, регионального правительства и бизнес-сообщества и послужит основой для принятия эффективных управленческих решений.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Братищенко Дмитрий Владимирович – аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права.

E-mail: bratischenko@gmail.com

Брускова Наталья Владимировна – заместитель Министра экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области, кандидат экономических наук.

Головных Иван Михайлович – ректор ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет», доктор технических наук, профессор.

E-mail: rector@istu.edu

Гольцова Евгения Викторовна – декан социального факультета Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», кандидат философских наук, доцент.

E-mail: egoltsova@isn.daikal.ru

Грабельных Татьяна Ивановна – профессор кафедры социальной философии и социологии, зав. социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», доктор социологических наук, профессор.

E-mail: tagr@bk.ru

Грицких Надежда Викторовна – аспирант кафедры социальной философии и социологии ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет».

E-mail: anris@list.ru

Гуринович Людмила Анатольевна – старший преподаватель кафедры социальной работы, научный сотрудник лаборатории социологических исследований Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет».

E-mail: milgur@mail.ru

Дуняшина Наталья Ивановна – руководитель Службы содействия трудоустройству выпускников ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет».

E-mail: nid@istu.edu

Журавлева Ирина Александровна – доцент кафедры регионоведения и социальной экономики Института социальных наук ГОУ ВПО

«Иркутский государственный университет», кандидат философских наук, доцент.

Зими́на Екатерина Викторовна – ассистент кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права.

E-mail: Katerinovna@list.ru

Ильин Сергей Викторович – генеральный директор Научного Общества «Байкальский Аналитический Центр», кандидат исторических наук.

E-mail: baikanalcentr@irk.ru

Князюк Надежда Феофановна – зам. главного врача по клинико-экспертной, организационно-методической работе, управлению и оценке качества ГУЗ «Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр», кандидат медицинских наук, доцент кафедры менеджмента Байкальской международной бизнес-школы ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет».

E-mail: kniazuk@dc.baikal.ru, kniazuk@yandex.ru

Кочановская Екатерина Олеговна – менеджер по качеству ГУЗ «Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр».

E-mail: kochanovskaya@dc.baikal.ru, kota86@mail.ru

Любимова Людмила Александровна – заместитель Министра образования Иркутской области, кандидат педагогических наук.

Мартьянович Евгений Федорович – зам. председателя Президиума ИНЦ СО РАН по научной работе, доктор физико-математических наук, профессор.

E-mail: efm@isc.irk.ru

Мордвинов Юрий Владимирович – главный специалист отдела спецпроектов и Web-портала Администрации г. Иркутска, аспирант кафедры социологии и социальной работы факультета права, социологии и СМИ ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет».

E-mail: mordvinovyuriy@mail.ru

Немчевский Валерий Станиславович – заместитель начальника ВСЖД – филиала ОАО «РЖД» по кадрам и социальным вопросам.

Озерникова Татьяна Георгиевна – заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом БГУЭП, доктор экономических наук, профессор.

E-mail: ozernikova@isea.ru

Полех Андрей Михайлович – старший преподаватель Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет».

E-mail: and233@mail.ru

Полюшкевич Оксана Александровна – доцент кафедры регионоведения и социальной экономики Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», кандидат философских наук.

E-mail: okwook@mail.ru

Решетников Владимир Алексеевич – директор Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», доктор философских наук, профессор.

E-mail: vresh@socio.isu.ru

Саблина Наталья Александровна – научный сотрудник социологической лаборатории региональных проблем и инноваций ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», кандидат социологических наук.

E-mail: sociolab@bk.ru

Свирбутович Ольга Александровна – старший преподаватель ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет».

E-mail: zazetta77@mail.ru

Скавитин Алексей Васильевич – начальник Управления по работе с персоналом и трудоустройству ГОУ ВПО «БГУЭП», кандидат экономических наук, доцент.

E-mail: rcst@isea.ru

Слинкова Ольга Константиновна – зав. кафедрой менеджмента и информационных технологий ГОУ ВПО «Братский государственный университет», доктор экономических наук, доцент.

E-mail: mit@brstu.ru

Сперанская Валентина Георгиевна – профконсультант Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений ГОУ ВПО «БГУЭП».

E-mail: rcst@isea.ru

Струк Наталья Максимовна – профессор кафедры социологии и социальной работы ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет», кандидат философских наук, доцент.

E-mail: struknm@rambler.ru

Толстикова Анна Викторовна – главный специалист-эксперт организационно-аналитического отдела Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Иркутской

области, аспирант кафедры социальной философии и социологии ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет».

E-mail: tolstikova_av@list.ru

Торженсмех Мария Ивановна – сотрудник отдела международных связей ФГОУ ВПО «Иркутская государственная сельскохозяйственная академия».

E-mail: svetlana-irk@yandex.ru

Фальковская Татьяна Юрьевна – доцент кафедры культурологии и управления социальными процессами Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», кандидат философских наук.

E-mail: dear_dear@inbox.ru

Федосеева Ольга Владимировна – старший преподаватель кафедры философии и социологии ГОУ ВПО «Братский государственный университет».

E-mail: olga.f@mail.ru

Филиппова Надежда Константиновна – аспирант кафедры социологии и социальной работы ГОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет».

E-mail: kompas20@mail.ru

Хоменко Андрей Павлович – ректор ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет путей сообщения», доктор технических наук, профессор.

Чебунин Виктор Петрович – доцент кафедры регионоведения и социальной экономики Института социальных наук ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет», кандидат экономических наук, доцент.

Черутова Марина Ивановна – зав. кафедрой экономики и менеджмента ГОУ ВПО «Братский государственный университет», кандидат экономических наук, профессор.

E-mail: eims@brstu.ru

Юрчук Екатерина Игоревна – профконсультант Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений ГОУ ВПО «БГУЭП».

E-mail: rcst@isea.ru

Юшкевич Татьяна Ивановна – доцент ФГОУ ВПО «Иркутская государственная сельскохозяйственная академия», кандидат биологических наук.

E-mail: optimist43@yandex.ru

**ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ
СФЕРЫ РЕГИОНА: ПРИОРИТЕТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБРАЗОВАНИИ, НАУКЕ, ЭКОНОМИКЕ**

Под редакцией *А.В. Аргучинцева*
Т.И. Грабельных

Редактор *Арсентьева М.Л.*
Оригинал-макет *Арсентьев Л.И.*
Обложка, иллюстрации *Фалеев К.А.*

Сдано в набор 29.01.09. Подписано в печать 02.02.09. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Cambria.
Усл. печ. 12,7 л. Уч.-изд. л. 12,3. Тираж 500 экз. Заказ № 037-09.

Отпечатано в РИО НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН
Иркутск, ул. Борцов Революции, 1. Тел. (395-2) 29-03-37.
E-mail: arleon@rol.ru

ISBN 978-5-98277-085-1



9 785982 770851