



ОГИМ
АКАДЕМИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ № 3 2008
www.ogim.ru

**ОРЕНБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ
МЕНЕДЖМЕНТА**

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор:
О. А. Свиридов, д.э.н., проф.

Заместитель главного редактора:
С. В. Корнилова, к.с.н., доц.

Члены редколлегии:
Асмолов А. Г., д.п.н., проф.; **Баранник Н. А.**, к.э.н., проф.; **Береговая И. Б.**, к.э.н., доц.; **Борисюк Н.К.**, д.э.н., проф.; **Валитов Ш. М.**, д. э.н., проф.;
Горшенин С. Г., д.и.н., проф.; **Джораев В. О.**, к.э.н., проф.; **Джораева С. В.**, к.ф.н., доц.; **Калина И. И.**, к.п.н.; **Кошелева Л. А.**, к. культ.; **Кулагин Д. В.**, доц.;
Лабузов В. В., д.и.н., проф.; **Мищенко А. П.**, д.э.н., проф.; **Наточий В. В.**, к.п.н. доц.; **Одинцов М. И.**, д.и.н., проф.; **Прошина Н. М.**, к.и.н., доц.;
Ревкова Е. Г., к.п.н., доц.; **Свиридова А. С.**, к.с.н., проф.;
Стриханов М. Н., д.ф-м.н., проф.; **Султанов Н. З.**, д.т.н., проф.;
Толочкова Н. Г., к.ю.н., доц.; **Цветков А. А.**, к.ю.н., доц.

Технический редактор: **Елсуков Д. В.**
Верстка: **Горяева Т. Ю.**
Корректор: **Аникиенко Е. В.**

Редакция не несет ответственности за подбор и достоверность приведенных фактов, цитат, экономико-статистических данных, имен, географических названий и прочих сведений, предоставленных авторами. Рукописи не редактируются и не возвращаются.

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Свиридов О. А.

Глобализация рынка образовательных
услуг 5

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Кошелева Л. А.

Межкультурная компетентность в процессе
подготовки эффективного менеджера 10

Товышева И. З.

Формирование образовательной программы
подготовки экономистов в условиях
реализации образовательных стандартов
третьего поколения 15

Чукмаров И. А.

Модель системы менеджмента качества,
соответствующая требованиям стандарта
din en iso 9001:2000 для образовательной
организации, основанная на новом
понимании пространства качества
профессионального образования 24

ЭКОНОМИКА И ИНВЕСТИЦИИ

Береговая И. Б., Побережная А. В.

Исследование влияния имиджа предприятия
на его конкурентоспособность 33

Ревкова Е. Г.

Прогнозирование потребности
в специалистах и квалифицированных
рабочих на региональном рынке
труда 40

Солдатов А. Н.

Роль информационных ресурсов в развитии
современных экономических стратегий 494

Черевко Н. О.

Методические вопросы управления
затратами в логических системах 52

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Мигель Ю. А.

Механизм и особенности государственного
регулирующего предприятия АПК
как инструмент достижения стратегической
цели государства 56

Юматов А. С.

Формирование объективных

представлений об отношениях субъектов
в жилищно-коммунальном хозяйстве города
на современном этапе 60

ОБРАЗОВАНИЕ И ИНТЕЛЛЕКТ

Акимов Л. А.

Мониторинг качества профессионального
образования: современное состояние
и перспективы развития 66

Герасимова Л. А.

Развитие профессиональной
компетентности преподавателя вуза:
методический аспект 71

Ковалева О. С.

Воспитание толерантных отношений
как основы культуры поведения
подростков детского дома 76

Тарасов Д. А.

Некоторые вопросы управления
знаниями в сфере высшего
профессионального образования 80

ФИЛОСОФИЯ. ИСТОРИЯ. КУЛЬТУРА. ПРАВО

Дубинин А. Н.

Образование как институт социализации
и инкультурации в полиэтническом регионе
(Оренбургье, 19 – начало 20 века):
проблематика и перспективы научных
исследований 83

Прошина Н. М.

Профсоюзы Урала: социальные
ориентиры и опыт практической
деятельности 90

ВЫНОШУ НА ЗАЩИТУ

Лычагина О. В.

Кто способствует развитию национальной
инновационной системы, а также какой
регион наиболее развит? 95

Малютин Е. Г.

Развитие творческого мышления
будущих специалистов
в профессиональном образовании 97

Шумилова Ю. А.

Государственное регулирование АПК
в условиях кризиса 100

**Олег Александрович
Свиридов**

доктор экономических наук, доцент, ректор Оренбургского
государственного института менеджмента

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В статье говорится о диверсификации образовательной деятельности, о расширении спектра форм предлагаемых образовательных услуг на современном этапе реформирования образования. Диверсификация рассматривается как не до конца осознанный, но явно заявляющий о себе фактор развития системы образования. Предлагаются возможные пути сотрудничества образовательных учреждений и решения проблем сохранения конкурентоспособной самостоятельности российских вузов.

Ключевые слова: диверсификация, стратегия диверсификации, образовательные услуги.

Термин «диверсификация» произошел от позднелатинского *diversification* (изменение, разнообразие) и означает «расширение сфер деятельности». В сфере образования термин «диверсификация» начал применяться в конце 1960 – начале 1970-х гг., когда в Западной Европе встал вопрос о структурном деятельности образовательного учреждения. Внедрение данной стратегии в деятельность образовательных учреждений стало необходимым в сегодняшней ситуации, диктуемой необходимостью достижения каждым образовательным учреждением определенного уровня конкурентоспособности. Общая стратегия реформирования образовательных систем на рынке образовательных услуг определяется современным состоянием и динамикой конъюнктуры спроса и предложения на различные виды услуг, материально-техническим, научно-методическим и экономическим образовательного учреждения, комплексом макроэкономических и социально-демографических факторов. Все это определяет параметры конкурентоспособности потенциалом образовательного учреждения.

В качестве одного из аспектов конкурентоспособности образовательного учреждения выделяется содержание образования, посредством которого осуществляется удовле-

творение дифференцированных образовательных потребностей потребителей для достижения конкурентных преимуществ образовательным учреждением. Конкурентные стратегии выстраиваются в соответствии с необходимым уровнем содержания образовательных программ.

Формирование общей стратегии развития образовательной системы определяет политику выбора конкретных образовательных услуг как специфического продукта образовательного учреждения. Адаптация данных стратегий к рынку образовательных услуг представляется весьма актуальной проблемой.

Стратегия диверсификации определяется степенью дифференцированности услуг и придания образовательным услугам особых качеств, трудно поддающихся повторению для конкурентов. К таким качествам следует отнести:

- высокий уровень предлагаемых образовательных услуг, достигаемый за счет привлечения квалификационного профессорско-преподавательского состава;
- создание необходимого методического обеспечения учебного процесса;
- применение новых информационных и образовательных технологий;

- предложение потенциальным потребителям широко спектра направлений и специальностей, которые не могут быть реализованы в других образовательных учреждениях;
- организацию новых форм и технологий обучения (непрерывная подготовка, параллельное образование, использование дистанционных технологий).

Стратегия лидерства на рынке может быть реализована также при условии предоставления вузом дополнительных услуг, связанных с передачей студентам информации о потенциальных работодателях, организацией встреч с представителями фирм, созданием условий для переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Диверсификация в сфере образования ведет к расширению индивидуальных возможностей в получении знаний, усиливает демократизм общества и человеческую свободу.

Различают системную, структурную и программную диверсификации.

1. Системная диверсификация – это различия между высшими учебными заведениями с точки зрения их задач, объема предоставляемых услуг и форм контроля за их деятельностью.
2. Структурная диверсификация – это различия между образовательными учреждениями в их юридическом статусе. Например, ГОУВПО «Самарская государственная экономическая академия» и НОУ «Самарская гуманитарная академия» обладают разным юридическим статусом, несмотря на то, что оба вуза имеют право выдавать дипломы государственного образца.
3. Программная диверсификация – это различия в содержании предоставляемых образовательных услуг, т.е. различия между вузами по номенклатуре специальностей, наличию очного, заочного, дистанционного и коммерческого форм обучения.

Специалисты в области философии образования отмечают, что процессы диверсификации идут и в Европе; при этом одни вузы все больше специализируются, другие, наоборот, расширяют диапазон своей образовательной деятельности. Диверсификация может идти сверху вниз, будучи определяемой государственной политикой в области высшего образования. Например, если России невыгодно сохранять во всех вузах большие сроки обучения, будут преобладать тенденции к усилению различий в уровнях, содержательных программах и длительности

подготовки специалистов. Диверсификация может идти снизу вверх, поскольку изменение образовательной деятельности вуза, например, появление в технических институтах экономических факультетов или научно-исследовательских структур, приводит к изменению статуса учебного заведения и его положения среди других подобных учреждений. На первый взгляд, диверсификация в сфере высшего образования представляется исключительно прогрессивным процессом, отвечающим интересам как общества в целом, так и отдельных потребителей, получающих высшее образование. В пользу диверсификации образовательных структур свидетельствуют возрастающее разнообразие навыков и умений, приветствуемых на рынке труда. Вместе с тем интернационализация науки и научных исследований приводит к необходимости возрастания унификации в методологии, методиках, материально-техническом обеспечении научной деятельности. Очевидно, что чем сильнее дифференциация в любом виде деятельности, тем больших затрат она требует и тем сложнее контроль и регулирование ресурсами, необходимыми для осуществления образовательного процесса.

Реализация стратегии диверсификации сложна и требует использования новых образовательных технологий, качественного научно-методического обеспечения и высокопрофессиональных кадров. Связано это с тем, что диверсификация напрямую связана с ростом образовательной системы и её структурными трансформациями. Именно поэтому диверсификация бывает:

- концентрической (создание новых образовательных услуг, совпадающих с профилем образовательного учреждения);
- конгломеративной (освоение новых образовательных услуг, не совпадающих с традиционным профилем образовательного учреждения);
- горизонтальной (освоение новых непрофильных для образовательного учреждения услуг, но необходимых традиционным потребителям).

Стратегия диверсификации в деятельности образовательного учреждения направлена на расширение спектра предлагаемых образовательных услуг. Образовательное учреждение может существенно диверсифицировать свою деятельность путем организации подготовки специалистов по актуальным для современной экономики направлениям: аудиторов, актуариев, специалистов по оценке бизнеса, инвестиционных менеджеров. Интересным и экономически оправданным представляется

механизм предоставления студентам дополнительных образовательных услуг в области информатики, иностранного языка, юриспруденции.

Самостоятельным направлением диверсификации является привлечение к обучению лиц, которые из-за отдаленности вуза от места проживания или из-за характера своей профессиональной деятельности не могут получать образование в традиционной форме. Оказание образовательных услуг этим категориям потенциальным потребителей может быть осуществлено путем расширения сети филиалов и представления вуза и развития системы дистанционного обучения.

Стратегия диверсификации реализуется и в случае, когда образовательное учреждение дальше не может развиваться на данном рынке с данными услугами в рамках данной отрасли, т.е. когда потенциал для роста начинает сокращаться и стратегическим верным будет либо проведение агрессивной политики с целью увеличения доли рынка, либо диверсификация в другие сферы деятельности.

Диверсификация образовательной деятельности, расширение спектра форм предлагаемых образовательных услуг – это, по мнению Соловьёва В. П., не до конца осознанный, но явно заявляющий о себе фактор развития системы образования, сопровождающийся интеграцией разнообразных образовательных программ разного уровня в стенах учреждения конкретного уровня:

- выход на другие уровни образования: расширение предложения программ послевузовского (57% вузов их реализуют в настоящее время, еще 12% – планируют) и среднего образования (23% реализуют и еще 13% вводят в ближайшее время);
- освоение дистанционной формы обучения (40% вузов уже их реализуют и еще 22% планируют ввести);
- диверсификация экономической активности – активное освоение «необразовательных» рынков, в частности расширение производственной деятельности (доля вузов, ведущих производственную деятельность возросла с 10 до 17%);
- научные исследования планируют активизировать более 80% вузов, в то же время доля доходов от такой деятельности в среднем невелика – менее 10%.

Большой проблемой остается недооценка руководителями реальной ситуации на рынке, ведущая к недополучению образовательными учреждениями значительных средств. Так, при формировании цен все еще используется затратный механизм – покрытие из-

держек или аналогия с бюджетным финансированием (2/3 учреждений), тогда как на основе платежеспособного спроса формируются цены лишь 27% вузов.

Стратегии диверсификации имеют свой экономический смысл, когда необходимо быстро и безболезненно отвечать на запросы рынка образовательных услуг. Но скорость реакции характерна для негосударственных вузов. Государственные вузы не имеют возможности быстрого реагирования, вследствие централизованного планирования направлений подготовки специалистов и соблюдения контрольных цифр приема. Если бы министерству образования пришло в голову не увязывать контрольные цифры приема с направлениями подготовки, а предоставить право вузам самим решать распределение цифр по направлениям, то реакция на запросы рынка была бы заметно быстрее.

Стратегия диверсификации может реализовываться в процессе открытия филиалов образовательных учреждений. Сегодня государственная стратегия образования должна учитывать основные направления глобализации и усиливать позиции России в сфере международного образования. Российские образовательные программы должны работать на экспорт. Для этого в Министерстве образования и науки Российской Федерации создан специальный Центр международных образовательных проектов и программ, призванный заниматься экспортом российского образования. Филиалы российских вузов за рубежом были и до создания центра (в основном в странах СНГ, где учится около 7 тысяч студентов). Но существует масса сложностей, которые сдерживают создание филиальной сети российских вузов. Они не могут открыть свой филиал, если нет согласия Минобрнауки России и правительства соответствующей страны. Механизмы признания документов об образовании не отработаны до конца.

Причин неразвитости филиальных сетей наших вузов всего три:

- несоответствие структуры нашего образования и его оснащенности западным стандартам;
- несовершенство законодательного обеспечения образования внутри страны;
- слабая реклама.

Первые две, по идее, должны быть устранены в процессе модернизации образования. Если, несмотря на сопротивление ректорского корпуса, реформаторам удастся реализовать основные положения своей программы (12-летка, единый экзамен, компьютеризация

школ и вузов, переход на бакалавриат и магистратуру), то западные конкуренты лишаются основных поводов для критики нашего высшего образования. Ведь, по сути, это претензии к его форме, а не содержанию. Что касается слабой рекламы, то необходимо создание неправительственной организации, задачей которой будет продвижение наших вузов и наших образовательных программ за рубежом. Но для этого необходима активная поддержка самого государства. Госструктуры должны понимать, какая финансовая поддержка вузам возможна при активном осуществлении экспорта образовательных услуг.

Слияния и поглощения так же могут стать стратегиями, способствующими преодолению проблем участия России в Болонском процессе. Объединение усилий нескольких вузов может происходить в разных формах. Это может быть полное слияние или поглощение одного образовательного учреждения другим, когда ранее независимые образовательные учреждения становятся частями более крупных университетов. Попытка решить эту проблему проявилась в положениях об организации университетских комплексов, но она осталась только попыткой. Другой вариант – когда образовательные учреждения заключают соглашения о сотрудничестве и объединении в консорциумы. Примером может служить образование в 1998 году множества консорциумов в связи с организацией Президентской программы подготовки управленческих кадров для предприятий народного хозяйства Российской Федерации. Данный вариант на рынке образовательных услуг приобрел наибольшую популярность на сегодняшний день. Сотрудничество с зарубежными партнерами реализуется по разным содержательным направлениям с использованием различных организационных форм – от студенческих и профессорско-преподавательских обменов и участия в международных конференциях, семинарах, «круглых столах» до реализации совместных комплексных образовательных программ и деятельности в рамках различных международных научных и образовательных организаций. Одной из форм сотрудничества образовательных учреждений являются студенческие обмены. Студенческие обмены обеспечивают возможность повышения профессиональной подготовки в области международных отношений и мировой политики, дипломатии, политической науки, экономики, права, иностранных языков. Большую популярность в западных странах стала приобретать новая концепция стандартизации *benchmarking* («отметка уровня», «опорная отметка»), которая ориентирована не на стан-

дарты, официально устанавливаемые каким-либо правомочным органом (государственным образовательным ведомством либо профессиональной ассоциацией и т.п.), а на лучшую практику лидеров в соответствующей области деятельности. Лидерам свойственна готовность раскрыть свои секреты в обмен на аналогичную информацию соперников по бизнесу (*win-competition*, «конкуренция без проигравших»). Такой «стандарт» никто не утверждает, и организации следуют ему добровольно. Этот тип стандартизации придает системе гибкость, преодолеваются статичность и медлительность в пересмотре стандартов в условиях быстрого развития и острой рыночной конкуренции. Для образовательного бизнеса данная концепция оказывается вполне приемлемой, и соглашения об обмене информацией в рамках хорошо структурированных программ, предлагаемых профессиональными ассоциациями или небольшими обслуживающими фирмами, в настоящее время заключают десятки зарубежных школ бизнеса. Существует подход, согласно которому профессиональные ассоциации разных стран стремятся добровольно сближать свои аккредитационные стандарты программ подготовки специалистов. Сравнительный анализ принятых в разных странах стандартов аккредитации проводится группой авторитетных экспертов, которым Европейское сообщество доверяет определять – действительно ли практика работы той или иной школы бизнеса, подавшей заявку на аккредитацию, соответствует высокому уровню качества. Требование о пересмотре каких-либо стандартов качества бизнес-образования для отдельной конкретной страны на повестку дня не ставится, однако разработан документ (*A Comparative Framework of the Accreditation Standards Applied by the Members of the European Quality Link (EQUAL)*), где четко определены, систематизированы и сгруппированы стандарты, применяемые в четырех европейских странах.

Образовательные услуги – это пример многоканального распределения выпускников. Основным калачом распределения являются производственные практики студентов, но использование этого канала в качестве единственного может существенно ограничивать рынок распределения. Возможными решениями этой проблемы может быть использование услуг агентов-рекрутёров и франчайзинг. Посреднические услуги в образовании широко распространены за рубежом и начали развиваться в России. На основе специальных соглашений с принимающими вузами предприятия проводят набор будущих специалистов, и им предоставляются дополнительные

услуги в виде программ подготовки в вузы, изучения английского языка и подготовки к квалификационным экзаменам.

Франчайзинг – это такая организация образовательных услуг, при которой вуз (франчайзи) приобретает систему образования по специальности или отдельным курсам (франшизу) у другого вуза (франчайзора), то есть в данном случае:

- оборудование;
- технологию подготовки;
- торговую марку;
- обучение преподавателей;
- научно-методическое обеспечение и программные продукты.

Франчайзинг образовательных программ – это предоставление крупным и известным образовательным учреждениям (например, университетом или бизнес-школой) другому образовательному учреждению лицензии (франшизы) на реализацию образовательных услуг под своей маркой, передачи знаний и опыта деятельности на рынке образовательных услуг (ноу-хау).

Новым направлением развития образовательных услуг должен стать аутсорсинг. В общем смысле, аутсорсинг представляет собой перевод внутреннего подразделения или подразделений вуза и всех связанных с ними активов на предприятие, предлагающее оказывать, например, практическую подготовку умений и навыков студентов на оборудовании предприятия в течение определенного времени по оговоренной цене. Но аутсорсинг

решает не только проблемы организации образовательного процесса. Характеристиками процесса аутсорсинга могут стать:

- концентрация в руках специалистов наиболее сложных процессов на этапе внедрения и обслуживания образовательных порталов системы дистанционного обучения;
- аренда услуг (в большинстве случаев типовых, стандартных ИКТ-решений), являющихся непрофильными для образовательных учреждений;
- методический и технологический контроль качества, соблюдения требований образовательных стандартов;
- использование сертифицированного учебного контента;
- организация и поддержка единого доступа к информационным ресурсам;
- мониторинг востребованности образовательных Интернет-ресурсов и процессов их использования;
- реальная защита авторских прав на образовательные материалы.

Нет в настоящий момент таких техник стратегического менеджмента, которые не были бы применимы к образовательным учреждениям. В решении проблем сохранения конкурентоспособной самостоятельности российские вузы могут использовать весь арсенал существующих методов развития, направленных против современной политики российского министерства образования по развалу существующей системы высшего образования.

Список литературы:

1. Баскакова М. Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование : гендерный аспект / М. Е. Баскакова – М. : Гелиос АРВ, 2002. – 288 с., ил.
2. Глобализация и конвергенция образования : технологический аспект. Научное издание / Под общей редакцией профессора Ю. Р. Рубина. – М. : ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2004. – 540 с. – (Академическая серия).
3. Гневко В. А. Учебное заведение в условиях экономики переходного периода. Концепция развития и образования / В. А. Гневко – СПб. : ИУиЭ, 2001 – 272 с.
4. Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – Субетто А. И. Принцип, законы и структура науки об образовании – образованиеведение. Императив Неклассического синтеза. // «Академия Тринитаризма» – М. – Эл. № 77-6567, публ. 10892, 19.12.2003.
5. Спенсер Г. Опыты научные, политические и философские / Г. Спенсер, пер. с англ. под ред. Н. А. Рубакина. – Мн. : Современный литератор, 1998. – 1408 с. – (Классическая философская мысль).
6. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры // Вопросы конъюнктуры. – 1925. – Т1.- Вып. 1.
7. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры // Вопросы конъюнктуры. – 1925. – Т2.- Вып. 1.
8. Кельчевская Н. Р. Экономическая устойчивость высшего учебного заведения / Н. Р. Кельчевская – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2002.
9. Глобализация и образование. Сб. обзоров. – М. : ИНИОН РАН, 2001.

**Лилия Анатольевна
Кошелева**

кандидат культурологических наук, доцент, зав. кафедрой
менеджмента ОГИМ,
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

В работе рассматривается значение культурных различий в деловых отношениях и межкультурная компетенция как элемент структуры профессиональной подготовки эффективного менеджера. Определяется сущность понятия, приведён опыт формирования межкультурной компетенции менеджера в Оренбургском государственном институте менеджмента

Ключевые слова: компетенция, модель, межличностные коммуникации, ценности.

Сегодня становится всё более очевидным, что человечество развивается по пути расширения взаимосвязи и взаимозависимости различных стран, народов и их культур. В настоящее время в мире насчитывается более 37 тыс. транснациональных корпораций с 207 тыс. филиалов, в которых работает несколько десятков миллионов людей.

Реформы российского общества стали катализатором вхождения и нашей страны в процессы глобализации и привели к существенному расширению торгово-экономических отношений между российскими и зарубежными компаниями в начале XX века. Это означает, что современному менеджеру приходится работать в новых экономических условиях, особенностью которых является интеграция России в мировое образовательное и информационное пространство.

Разнообразные международные контакты стали приметой времени не только для столичных, но и для региональных руководителей. Так, среди партнёров предприятий Оренбургской области в 2007-2008 гг. насчитывались представители более 70 стран ближнего и дальнего зарубежья, среди которых Италия, Дания, Финляндия, Эстония, Турция, Иран, Великобритания и многие другие.

Однако не всегда эти контакты достаточно эффективны. Выход на международную арену сопровождается, подчас, разногласиями и недопониманием, в основе которых лежат не столько экономические, сколько культурные различия: особенности мышления и поведения; особенности межличностных коммуникаций; ценностные установки и социальные нормы, принятые в том или ином регионе мира. Существенно затрудняют взаимопонимание и языковые барьеры.

Сегодня руководители даже региональных компаний начинают на собственном опыте понимать, что в современных экономических условиях от менеджера требуются особые навыки и более широкая компетенция, в том числе в области межкультурных коммуникаций. Новые требования к менеджерам связаны с глобальными стратегиями и подходами к управлению разнородной рабочей силой.

Например, уже нельзя исходить из предположения, что мотивационный подход, методы проектирования работ и система оценки результативности будут одинаково эффективными в разных регионах мира и для представителей разных стран. Пришло осознание того факта, что культурные различия играют важную роль в деловых отношениях и могут

достаточно сильно воздействовать на предельную эффективность совместного бизнеса.

Вышеизложенные обстоятельства обуславливают необходимость поиска новых путей формирования личности эффективного менеджера, специалиста, способного свободно ориентироваться в поликультурном мире, понимая его ценности и смыслы, воплощая их в личностной позиции и достойных образцах цивилизованного поведения в процессе взаимодействия с представителями других профессиональных сообществ как в нашей стране, так и на международном уровне.

Необходимо расширение коммуникативного диапазона специалиста за счет взаимодействия с представителями других культур и повышения качества его подготовки на основе интегративных профессиональных компетенций.

Данные проблемы, преломляясь через контекст глобализации и культурной динамики, предполагают формирование у современного специалиста способности ориентироваться в мировом профессиональном пространстве, т.е. одной из приоритетных целей бизнес-образования становится подготовка эффективного межкультурного менеджера. Одним из средств, обеспечивающих достижение этой цели, является формирование межкультурной компетенции.

На сегодняшний день, как среди отечественных, так и среди зарубежных исследователей нет однозначного толкования данного понятия.

Н. Н. Васильева определяет межкультурную компетенцию следующим образом: «это знание жизненных привычек, нравов, обычаев, установок данного социума, формирующих индивидуальные и групповые установки; индивидуальных мотиваций, форм поведения, невербальных компонентов (жесты, мимика), национально-культурных традиций, системы ценностей».

В данном определении межкультурной компетенции внимание акцентируется на приобретении знаний. Конкретизируя вышесказанное можно отметить, что к таким знаниям, как правило, относятся:

- знание общих сведений о другой стране;
- знание социальных условностей и ритуалов (невербальных / вербальных).

Среди наиболее значимых сведений о другой стране – сведения о существенных моментах повседневной жизни (национальные блюда и напитки, способы их приготовления, основные национальные праздники, рабочие часы и время перерыва и т.п.); све-

дения об условиях жизни (уровень материального благосостояния, этнический состав населения); сведения о межличностных отношениях (классовая структура общества, классовые отношения, отношения в семье, официальные / неофициальные отношения на работе и при контакте с должностными лицами); сведения об основных установках по отношению к различным социальным группам, здоровью и безопасности, традициям, иностранцам, политике, религии.

К знанию условностей и ритуалов относят:

- знание особенностей невербальной коммуникации, среди которых – мимика, взгляд, язык телодвижений (объятия, поцелуи, рукопожатия и т.п.);
- знание особенностей вербальной коммуникации, к которым относятся социальные нормы реализации основных речевых интенций, вербально выражаемые нормы вежливости, национальное своеобразие лексической семантики;
- знание важных моментов таких социальных ритуалов, как нанесение визита, принятие пищи и напитков.

Очевидно, что наличие у человека комплекса перечисленных знаний не гарантирует эффективного взаимодействия представителей различных культурных сообществ в процессе непосредственного общения. Следовательно, понятие межкультурной компетенции должно включать не только знания, но и практические навыки и умения, а также определённые качества личности, которые и составляют компетенцию субъектов межкультурного общения.

К таким качествам можно отнести:

- проявление уважения и готовность к оценке другого человека с позитивной позиции, без предубеждений;
- готовность принять точку зрения собеседника, способность взглянуть на происходящие события с его позиции;
- готовность к толерантному поведению в неопределённой среде при неожиданном повороте событий.

А. И. Садохин, исследуя межкультурную компетенцию, выделяет в ней три составные части: языковую, культурную и коммуникативную. Акцент делается на коммуникативной компетенции, которая включает в себя механизмы, приемы и стратегии, необходимые для обеспечения эффективного процесса общения. Исследователь считает, что уровень компетенции можно выявить только в коммуникативной ситуации. По его мнению, эффективность общения пропорциональна уровню взаимопонимания между коммуни-

кантами. Понимание человека человеком происходит в процессе их восприятия друг другом.

Немецкий лингвист К. Кнапп определяет межкультурную компетенцию как «способность достигать в равной степени успешного понимания как представителей других культур и коммуникационных сообществ, так и представителей своей культуры». Исследователь выделяет следующие компоненты этой способности:

- знание моделей и коммуникативных действий и их интерпретации как в своей собственной, так и в изучаемой культуре, а также в языке;
- общие знания об отношениях между культурой и коммуникацией, включая зависимость образа мыслей и поведения от специфических для данной культуры особенностей мышления, а также различий между культурами, которые определяются этими особенностями;
- набор стратегий для стабилизации взаимодействия, т.е. для решения возникающих в процессе коммуникации трений и проблем.

Понятие межкультурной компетенции, его структура и способы оценки активно разрабатываются Майклом Бирамом, профессором Университета Дюрама, Англия. Данная модель является основой для многочисленных исследований в западной научной литературе, т.к. является наиболее полной и охватывает различные качества, способности и умения личности. Согласно этой модели межкультурная компетенция состоит из пяти элементов.

1. Отношения. Отношения между представителями различных культур с высоким уровнем межкультурной компетенции должны строиться на основе открытости и любопытства, готовности отказаться от предубеждений относительно другой и родной культуры.

2. Знания. Компонент знаний включает информированность о социальных группах, их характеристиках и практической деятельности в собственной стране и стране партнёра по общению, об общих процессах социального и личностного взаимодействия.

3. Умения интерпретации и соотнесения. Умения интерпретации и соотнесения состоят в способности человека интерпретировать документ или событие другой культуры, объяснить его и соотнести с явлениями собственной культуры.

4. Умения открытия и взаимодействия. Это умение усваивать новые знания о культуре и культурных практиках, умение опери-

ровать знаниями, отношениями и навыками в условиях коммуникации и взаимодействия в реальном времени.

5. Критическое осознание культуры или политическое образование. Критическое осознание культуры или политическое образование заключается в умении критически и на основе определённых критериев оценивать мировоззрение, деятельность и результаты деятельности, присущие собственной и иной культуре.

Представленные определения и модели межкультурной компетенции позволяют сделать следующий вывод.

Межкультурная компетенция представляет собой сложное образование, включающее следующие компоненты: теоретические знания, особенности мышления, психологические свойства личности, практические навыки и умения, все из которых относятся как к родной, так и к изучаемой культуре.

Знания, в свою очередь, предполагают следующие элементы:

- знание языка;
- знание фактов о родной и изучаемой культуре;
- знание норм социального и личностного взаимодействия, стереотипы поведения и восприятия;
- знание культурных ценностей, присущих своей и изучаемой культурам;
- типы национальных и корпоративных культур;
- национальные модели управления.

Особенности мышления включают:

- понимание связи между языком, мышлением и культурой;
- осуществление познания на границе родной и изучаемой культур;
- понимание равнозначности и многообразия культур и культурных смыслов;
- критический взгляд на собственную и изучаемую культуру.

Психологические свойства личности включают:

- открытость,
- гибкость,
- терпимость,
- готовность отказаться от предубеждений и стереотипов,
- желание работать с представителями других культур.

Умения и навыки включают:

- применение знаний в практических ситуациях межкультурных коммуникаций;
- анализ и интерпретацию культурных параметров/факторов;

- соотнесение событий в родной и изучаемой культуре;
- критическую оценку своей и иной культур.

Только при гармоничном сочетании этих компонентов можно говорить о сформированности межкультурной компетенции личности.

Очевидно, что межкультурная компетенция не появляется сама по себе, её необходимо целенаправленно формировать. На протяжении ряда лет формирование межкультурной компетенции будущего специалиста в сфере управления ограничивалось только изучением иностранного языка. Реалии управленческой жизни показали, что этого для преодоления проблем взаимодействия между представителями разных культур недостаточно.

Поскольку причины неудач межкультурных контактов гораздо глубже – в особенностях восприятия иной культуры, в мироощущении, то и проблему формирования межкультурной компетентности необходимо решать комплексно, начиная с понимания сущности культуры.

Компоненты культуры были представлены в ряде ее моделей, первоначально разработанных представителями американской зарубежной школы (Ф. Тромпенарс, Г. Хофстед, Э. Холл). Авторы выявили компонентный состав культуры, выделив в ней уровни:

- а) внешний, наблюдаемый – язык, артефакты (предметы культуры), мифы, символы, ритуалы, традиции;
- б) скрытый, ненаблюдаемый, который составляет суть, сердцевину национальной специфики, ее «культурное значение», – нормы, ценности, особенности поведения, базовые представления, жизненные установки и опыт.

Именно поэтому, несмотря на то, что язык и другие компоненты внешнего слоя находятся на поверхности, их культурное значение невидимо и не может быть правильно интерпретировано представителями другой культуры без понимания сущностных, внешне не наблюдаемых составляющих культуры: ценностей, ценностных ориентаций, базовых представлений и норм.

Ценности объективны. Они могут быть присвоены человеком в деятельности и характеризовать его отношение к явлениям, событиям, вещам, социуму, становясь ценностными ориентациями, то есть превращаясь в ценностями в сознании индивида. Они влияют на выбор языковых средств, речевого стиля, регулируют коммуникативные дей-

ствия человека, образ мышления, установки, эмоции и чувства, которые лежат в основе поведения.

Нормы основаны на моральном коде, преломляют ценности культуры в виде общепринятых, стандартных образцов действий человека в социуме, являются своего рода эталонами ожидаемого поведения в прототипных ситуациях и, при условии их принятия индивидом, являются регулятивами его поведения.

Освоение культуры начинается с осознания ценностей и норм, их интериоризации и проявления в культурно-специфических особенностях поведения. Как отмечает С. Сторти, «человек осваивает не культуру, а поведение». Невозможно увидеть саму культуру, ее проявления видны лишь в поведении, действиях, суждениях, реакциях, речевом стиле. Поэтому научный интерес представляет сравнение в ходе межкультурных коммуникаций поведенческих моделей представителей разных культур, которые могут совпадать и различаться. Осознание и учет типологических различий культур позволит сформировать способность правильно и точно интерпретировать и прогнозировать поведение представителей культур и снизить вероятность непонимания.

Актуальным представляется изучение способов формирования межкультурной компетенции. Заслуживает внимания опыт формирования межкультурной компетенции в процессе подготовки менеджеров в Оренбургском государственном институте менеджмента. Здесь разработаны программы обучения двум иностранным языкам; разработаны и реализуются специализированные учебные курсы, такие как: «социология межличностных отношений», «сравнительный менеджмент»; «социально-психологический тренинг межкультурной коммуникации».

В процессе преподавания этих курсов на лекциях, семинарских и практических занятиях формируется представление о том, сколь важное влияние оказывают культурные ценности на деловые отношения и управление организацией. Сравнительный анализ помогает будущим менеджерам выявить особенности национальных культур и, соответственно, – моделей управления в той или иной стране или регионе мира.

Будущие менеджеры получают теоретические знания и практические навыки по определению причин возможных конфликтов между партнёрами-представителями разных культур и ищут пути нейтрализации этих конфликтов; учатся установлению

эффективных межличностных отношений с учётом культурно-этнической принадлежности. Опыт показывает, что большая часть проблем в общении с представителями других культур возникает из-за недопонимания причин поведения друг друга, когда люди в определённой ситуации ждут конкретного поведения, а не дождавшись его, делают ложные выводы о культуре, с представителем которой они общаются. Поэтому очень важно донести до студентов стереотипы поведения, характерные для той или иной культуры.

В ходе тренинговых занятий, деловых игр идёт процесс формирования определённых психологических свойств – самоконтроля в конфликтных ситуациях и условиях стресса, эмоциональной открытости, гибкости, умения

понять и принять чужую точку зрения, готовность признавать свои ошибки в нарушении формальных или неформальных норм поведения и т.д.

В процессе подготовки будущий специалист усваивает главное: нет культур хороших или плохих. Их трудно изучать, иногда очень сложно понять, но если менеджер хочет добиться успеха в условиях единого общемирового экономического пространства, он должен обладать межкультурной компетенцией.

Сегодня формирование межкультурной компетенции становится приоритетной задачей образовательного учреждения. А поиск наиболее эффективных методов её формирования представляет собой перспективную область дальнейших исследований.

Список литературы:

1. Бойденко В. И. Болонский процесс : курс лекций / В. И. Бойденко. – М. : Логос, 2004. – 208 с.
2. Грушевицкая Т. Г. Основы межкультурной коммуникации : учебник для вузов / Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин ; под ред. Т. Г. Грушевицкой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.
3. Зникина Л. С. Межкультурная компетентность в профессиональной подготовке менеджера / Л. С. Зникина. – Томск : КузГТУ. , 2004. – 175 с.
4. Леонтович О. А. Теория межкультурной коммуникации в России : состояние и перспективы / О. А. Леонтович // Вестник российской коммуникативной ассоциации. – 2002. – № 1. – С. 63 – 67.
5. Садохин А. И. Межкультурная коммуникация : учеб. пособие / А. И. Садохин. – М. : Альфа, 2004. – 288 с.
6. Садохин А. П. Межкультурная компетенция и компетентность в современной коммуникации (Опыт системного анализа) / А. П. Садохин // Общественные науки и современность. – 2008. – № 3. – С. 156 – 166.

**Ильмира Захитовна
Товышева**

начальник учебно-методического управления «ОГИМ»,
г. Оренбург

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

В современных условиях актуальным является повышение качественных характеристик функционирования образовательной системы в целом и системы подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, способных к инновационной деятельности в частности. В статье предлагается подход к формированию образовательной программы подготовки экономистов в условиях реализации образовательных стандартов третьего поколения.

Ключевые слова: образовательная программа, модуль, система ECTS, уровни образовательной программы.

Одной из основных тенденций развития современного общества является повышение требований к качественным характеристикам функционирования социальных систем. К числу важнейших относится образовательная система в целом и система подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, способных к инновационной деятельности в частности.

Формирование инновационно-ориентированной системы экономического образования должно отвечать требованиям инновационной экономики и, в свою очередь, оказывать на нее активное позитивное воздействие. Инновационно-ориентированная модель экономического образования предполагает развитие у студентов системного инновационного мышления, способности осуществления научных исследований, аналитических компетенций, необходимых для инновационной деятельности в экономической сфере и в экономике России в целом.

В последнее время повышение качества подготовки специалистов в области экономики, способных к инновационной

деятельности, является предметом многих научно-теоретических, концептуальных, программно-целевых и технологических разработок. Возможным решением задачи повышения качества профессионального образования, на наш взгляд, является совершенствование управления образовательным процессом в вузе. Одним из основных направлений такого совершенствования может быть работа по проектированию и реализации основных образовательных программ.

В письме Министерства образования Российской Федерации от 19 мая 2000 г. № 14-52-57ин/13 «О порядке формирования основных образовательных программ высшего учебного заведения на основе Государственных образовательных стандартов» дается конкретное определение сущности основной образовательной программы.

Основная образовательная программа (далее – ООП) вуза по направлению подготовки или специальности представляет собой комплект нормативных документов, определяющий цели, содержание и методы реализации процесса обучения и воспитания.

Основная профессиональная образовательная программа, определяющая содержание учебного процесса в вузе по конкретным направлениям или специальностям, самостоятельно разрабатывается в вузе на основе соответствующих Государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников. При этом учебные планы и программы, одобренные Научно-методическими советами, Учебно-методическими объединениями, носят рекомендательный характер.

В структуру ООП входят четыре основных компонента:

- концептуальная записка, определяющая особенности ООП;
- учебный план по направлению подготовки или по специальности;
- совокупность вузовских программ учебных дисциплин и практик, определяющих полное содержание ООП;
- материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных и итоговых аттестаций.

Важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования на сегодняшний день является переход на двухуровневую систему: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень). Такая система станет основой для формирования адекватной потребностям общества структуры квалификации и образовательных программ.

В условиях перехода российской высшей школы на новую двухуровневую систему необходимо введение универсальных образовательных программ первого уровня (подготовка бакалавров), которые будут являться базовыми для подготовки на втором уровне (подготовка специалиста либо подготовка магистра).

Автор данной статьи, участвуя в инновационных проектах Минобрнауки России, предусмотренных Федеральной целевой программой развития образования, был одним из разработчиков рекомендаций по проектированию образовательной программы.

Формулирование описания образовательной программы в целом производится, безусловно, на основе стандартов соответствующей специальности или направления подготовки. Но этого, на наш взгляд, недостаточно, так как в этом случае аналогичные программы всех вузов представлялись бы как абсолютно одинаковые, хотя на самом деле это далеко не так. Известно, что одна и та же образовательная программа реализуется в каждом учебном заведении с некото-

рыми особенностями, связанными не только со спецификой образовательного процесса, но и с видением и пониманием данной программы ее руководством, выпускающей кафедрой и т.д. Именно это «особое мнение» и имеет смысл отражать в описании программы в целом. Такой схеме описания образовательной программы соответствует модульный подход.

Модульный подход как инструмент описания образовательной программы обосновывает необходимость либо полностью перепроектировать все образовательные программы в вузе на основе принципа «каждый год (период) обучения = самодостаточному модулю», либо искать другой принцип, который можно было бы реализовать в условиях сложившейся практики. В качестве такой альтернативы предлагается использовать принцип «сквозных модулей», состоящий в выделении для каждой программы (группы программ, входящих в одно направление подготовки) 4-5 модулей, выделяемых как составляющие, работающие на одну из обобщенных целей подготовки по образовательной программе в целом. Сразу необходимо заметить, что в каждый такой модуль могут входить дисциплины разных циклов ГОС, т.е. сквозные модули не имеют жесткой связи с циклами программы. Выделение слишком большого числа целей программы (8-10) нецелесообразно, так как затрудняет анализ, с одной стороны, свидетельствует о перегруженности и «распылении» программы, с другой. Также это затрудняет понимание описания программы у потребителей и заказчиков (рис. 1).

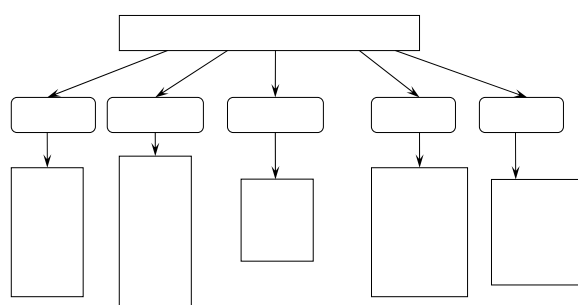


Рисунок 1 – Модульный подход описания образовательной программы

На рисунке видно, что модули по объему (и длительности по годам) не должны быть абсолютно равными, такое требование не будет выполняться. Но, конечно, некоторый баланс трудоемкости выдерживать надо. Помимо решения обсуждаемой задачи описания образовательных программ,

используемый подход «сквозных модулей» может служить весьма эффективным инструментом управления образовательными программами, и скорее именно в этом состоит его главное значение. Уже на первом этапе, когда дисциплины группируются в модули, и обнаруживается серьезное расхождение трудоемкости разных модулей программы, можно констатировать, что либо цели определены неверно, либо внутри программы приоритеты расставлены неправильно.

На втором этапе, когда цели уже «отшлифованы» и достигнут баланс трудоемкости модулей, можно переходить к анализу каждой дисциплины с точки зрения целей и результатов обучения и их согласованности с целями всего модуля в целом. Такое согласование целей является уже вполне решаемой задачей. Через определение согласованных целей и результатов обучения осуществляется выход на содержание дисциплины, которое, как уже ясно, должно полностью соответствовать поставленным целям. Следует заметить, что «сквозной» характер модулей проявляется в том, что в каждый модуль объединяются дисциплины, изучаемые на разных курсах и разных семестрах в соответствии с учебным планом, т.е. каждый модуль проходит «сквозь» всю образовательную программу, а разные модули при этом изучаются параллельно друг другу во времени.

Таким образом, подход «сквозных модулей» не только позволяет сделать корректное, понятное и «прозрачное» описание образовательных программ, но и является хорошим инструментом управления качеством программ, позволяя разрабатывать внутривнутрипрограммные политики и постоянно работать над улучшением программы в целом и ее отдельных частей. В частности, реализация данного подхода позволяет удалить из программы дисциплины, не работающие на общие цели (сейчас речь идет о национально-региональном (вузовском) компоненте), добавить недостающие блоки (дисциплины, темы), скорректировать содержание отдельных дисциплин, объединить дисциплины, установить правильную логическую последовательность изучения дисциплин и междисциплинарные связи.

На основании зарубежного опыта в структуре основной образовательной программы можно выделить пять типов модулей:

- основные модули – группы дисциплин, составляющих ядро базовых знаний в данной области, непосредственно направлены на приобретение базовых профессиональных знаний;

- поддерживающие модули – группы дисциплин, знание которых необходимо для изучения и понимания дисциплин основного модуля, направлены на формирование методологических компетенций;
- организационные и коммуникационные модули – группы дисциплин, направленных на формирование межличностных компетенций, формирование навыков самообучения и самоорганизации;
- специализированные модули – дисциплины, как правило, необязательные, но расширяющие и углубляющие компетенции в избранной области;
- переносимые модули – содержат набор видов деятельности (проекты, практики, стажировки, деловые игры и т.п.), направленных на выстраивание связи теории с практикой, формирование навыка переноса полученных знаний на практическую деятельность.

Приведенную типологию модулей вполне можно использовать и для российских программ, при этом наименования модулей могут устанавливаться по усмотрению разработчиков программ. Например, может быть разработана и использована следующая типология модулей (табл. 1).

Таблица 1 – Соотношение типологий мо-

Европейская система модулей	Предлагаемая система модулей
Основные	Общеобразовательный
	Профессиональный
Аналогов нет	Специальный
Поддерживающие	Вспомогательный
Организационно-коммуникационные	Общеобразовательный
	Профессиональный
Специализированные	Вспомогательный
Переносимые	Практический
Аналогов нет	Аттестационный

дулей ECTS и предлагаемой системы

При разработке данной типологии модулей (в условиях отсутствия ГОС ВПО III поколения) были использованы стандартные циклы ГОС ВПО II поколения.

При сравнительном анализе трудоемкости модулей и вклада каждого модуля в общую трудоемкость образовательной программы необходимо учитывать, что:

- чем выше уровень программы, тем большую долю в общей трудоемкости составляют модули, углубляющие зна-

ние и формирующие связь теории с практикой, т.е. вспомогательные (специализированные и поддерживающие) модули. Тот же принцип справедлив и в отношении курсов обучения: доля практических (переносимых) и вспомогательных (специализированных) модулей в трудоемкости учебного года (семестра) тем выше, чем старше курс;

- существуют ограничения на трудоемкость модуля, как правило, один модуль (дисциплина) содержит не менее 5 кредитов в год или кратное 5 число кредитов (10 или 15). Как показывает европейская практика, меньшее число кредитов в модуле (дисциплине) нецелесообразно, так как приводит к разрушению целостности элементов программы, не способствует гибкости;
- система ECTS не выделяет специализацию обучающихся в отдельные модули.

Например, для направлений подготовки, связанных с бизнесом, достаточно типичным для учебных планов европейских университетов является следующее распределение трудоемкостей (табл. 2, 3):

Таблица 2 – Типичная структура трудоемкости образовательных программ европейских университетов по направлению

Модуль	1-ый уровень, 4 года		2-ой уровень, 1 год		По условной 5-летней программе	
	з.е.	%	з.е.	%	з.е.	%
Основной	72	30	12	20	84	28
Поддерживающий	60	25	6	10	66	22
Организационный и коммуникационный	24	10	0	0	24	8
Специализированный	24	10	24	40	48	16
Переносимый	60	25	18	30	78	26
Всего по программе	240	100	60	100	300	100

«Бизнес»

Конечно, надо понимать, что принцип сквозных модулей является некоторым отступлением от классического модульного построения программ, при котором каждый модуль является не только самодостаточным, внутренне сбалансированным и взаимосвязанным, но и непрерывным во времени. Последовательность модулей во времени жестко выстроена, переход к следующему модулю

возможен только при условии выполнения всех требований по предыдущему.

Таблица 3 – Примерная структура трудоемкости предлагаемой образовательной программы по направлению «Экономика»

Вариативность индивидуальных программ

Модуль	Бакалавр, 4 года		Магистр, 2 года	
	з.е.	%	з.е.	%
Общеобразовательный	98	41	98	26
Профессиональный	75	31	75	20
Специальный	39	16	39	11
Вспомогательный	7	3	7	2
Практический	12	5	12	3
Аттестационный	9	4	9	2
Теоретический			65	18
Научно-исследовательский			65	18
Всего	240	100	370	100

реализуется и в этих условиях через элективную часть, представленную в каждом модуле. В условиях сложившейся российской (и не только) образовательной практики массово перейти к классическому модульному построению основных образовательных программ пока не представляется возможным – это была бы слишком резкая и кардинальная ломка всего традиционно сложившегося образовательного процесса, которая создала бы хаос и привела бы к резкому снижению качества обучения. Для основных образовательных программ использование принципа «сквозных модулей» представляется более целесообразным на данном этапе и, главное, практически осуществимым в рамках сложившейся образовательной практики и с учетом известной степени инертности образовательных структур (рис. 2).

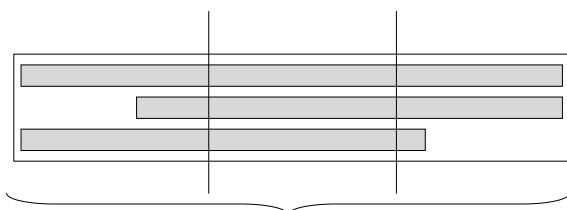


Рисунок 2 – Построение образовательной программы по принципу «сквозных модулей»

Таким образом, информационный пакет образовательной программы представляет собой достаточно четкое описание всей программы в целом и ее отдельных элементов, особое внимание в котором уделяется определению целей и задач, желательно сформу-

лированных в терминах компетенций. Форму описания необходимо стандартизировать; это будет способствовать более четкой организации рабочего процесса, снимет многие часто задаваемые преподавателями вопросы и повысит качество материалов.

Важным элементом основной образовательной программы в рамках модульного подхода являются учебные планы. Учебные планы, спроектированные в зачетных единицах, становятся основой для создания гибкой и мобильной системы подготовки, асинхронизации учебного процесса и реального осуществления индивидуального подхода к каждому студенту. Как весь учебный план, так и программы отдельных дисциплин должны быть сформированы по модульному принципу. На уровне отдельного преподавателя также неизбежны изменения. Так, потребуется переработка программ и формирование дисциплин по модульному принципу, при этом каждый модуль оценивается и контролируется зачетными единицами. Стоит отметить, что деление дисциплины на модули осуществляется на новой идеологической основе, связанной с компетентностным подходом. В каждом модуле, оцениваемом кредитом, отрабатываются совершенно конкретные знания, умения, навыки, проводится объективный контроль освоения содержания. Таким образом, модуль является в некотором смысле автономной и логически законченной частью образовательной программы, в то же время четко взаимосвязанной с остальными частями программы. Цели модуля должны быть поставлены четко и в терминах компетенций.

Основанием для выработки предложений по разработке образовательных программ с учетом особенностей профиограмм (квалификационных характеристик) выпускников, структуры, содержания и условий их реализации при переходе на двухуровневую систему ВПО стал анализ ключевых параметров образовательного процесса. Такими параметрами являются: основные образовательные программы подготовки бакалавров, магистров и дипломированных специалистов по направлениям и специальностям высшего профессионального образования, опыт их реализации в различных российских вузах и обобщение инновационной деятельности, связанной с развитием данных программ в соответствии с принципами Болонского процесса и разработкой третьего поколения ГОС по данным программам. Основные образовательные программы должны быть направлены на достижение запланированных результатов образования. В программах лучше избегать стиля

жестких административных предписаний. ООП позволяют вузу адаптировать образовательный процесс к конкретным технологиям, запросам экономики и социальной сферы. Весьма важным представляется требование о ежегодном обновлении ООП с установкой на безусловный приоритет систематического совершенствования.

В разделе «Общие требования к условиям реализации основных образовательных программ» ФГОС ВПО представляется необходимым переформулировать как требования к ООП следующие вопросы:

- идентифицированы ли цели всех заинтересованных сторон (например, государства, общества, студентов, профессиональных сообществ, академического персонала)?
- обеспечена ли совместимость образовательных целей с миссией вуза?
- соответствуют ли результаты образования образовательным целям?
- в какой мере содержание образовательной программы будет содействовать достижению запланированных результатов?
- насколько технологичным будет соответствующий учебный план?
- как программа сбалансирована по отношению к содержанию, зачетным единицам, модулям, результатам, методам преподавания, обучения и оценивания, формам получения образования и образовательным технологиям; материальному, кадровому, методическому обеспечению?
- каким образом предусмотрено участие партнеров вуза в достижении программных результатов?
- предусмотрены ли соответствующие механизмы систематического обновления и периодического пересмотра образовательных целей, результатов, образовательного процесса, условий реализации, форм партнерства?
- каковы формы и способы поддержки студентов в их учебной деятельности?

В требованиях к ООП следует предусмотреть регламенты оценивания (минимальный удовлетворительный балл), критерии оценок (баллов) и их интерпретацию, показатели качества (например, % трудоустройства по специальности, благоприятные отзывы социальных партнеров, % продолжающих образование на следующем уровне для случаев уровневой структуры направления (специальности) подготовки). Не будет излишним также указать:

- условия перевода студентов на следующий курс;
- способы исчисления итоговых оценок;
- регламент на апелляцию студентов в случае их несогласия с оценкой.

Требования к ООП призваны стимулировать освоение новых форм поддержки студентов, прогрессивное развитие профессорско-преподавательского состава в направлении овладения новыми методами, образовательными технологиями, организационными формами, оценочными средствами, отвечающими студентоцентрированной ориентации образовательного процесса.

ФГОС ВПО не регламентируют конкретные способы достижения результатов образования. Реализуется право вуза на индивидуальные акценты, учет особенностей при разработке основных образовательных программ. В требованиях к ООП оправдано перечислить основные методы преподавания, обучения и оценивания, усилить роль индивидуальных и коллективных проектов, в т.ч. исследовательской направленности, устных презентаций, обзоров современных источников знания, мастер-классов, исследовательских семинаров, интерактивного дистанционного обучения, упражнений по ИТ и т.д. При компетентностно-ориентированных ФГОС ВПО (и ООП) стоит задача освоения высоковалидных оценочных средств и методов, как правило, проактивного толка.

Для оценки компетенций очень важно договориться об их стандартных признаках, возможных синонимах компетенций, об описательных и базовых характеристиках компетенций, диапазонах их усвоения.

Можно предложить при разработке требований к ООП (и далее при проектировании собственно ООП) составлять таблицы соотношений между: навыками (компетенциями), с одной стороны, и методами, стратегиями преподавания и обучения, с другой; структурой образования (учебные циклы, учебные дисциплины, модули) и требованиями, адресованными студентам для получения соответствующих зачетных единиц. Полезными могут оказаться своеобразные карты формирования результатов образования и компетенций в учебных дисциплинах и модулях образовательной программы на каждом из уровней высшего образования, в которых соотносятся учебные дисциплины (модули) и индексированные компетенции. Подобные карты имеют многофункциональное предназначение. Они, во-первых, ориентируют преподавателей на понимание роли каждой учебной дисциплины (модуля)

и дают системное (целостное) представление об образовательном процессе; во-вторых, содействуют совершенствованию системы обеспечения качества; в-третьих, усиливают роль самоконтроля студентов.

Формирование учебного плана. Обязательным структурным элементом ООП по направлению подготовки или специальности является учебный план. Базовый учебный план на весь период обучения по конкретной основной профессиональной образовательной программе разрабатывается факультетом на основе соответствующего Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) и утверждается ректором института (проректором по учебной работе). Базовый учебный план содержит перечень дисциплин основной профессиональной образовательной программы с указанием семестров, обязательности, критичности, дисциплин-предшественников, форм промежуточной аттестации и трудоемкости в академических и кредитных часах. В базовом учебном плане могут не детализироваться дисциплины по выбору и факультативные дисциплины, но указывается их суммарная трудоемкость. Он выполняет роль некоего внутривузовского стандарта подготовки.

Базовый учебный план по направлению подготовки или специальности в системе зачетных единиц имеет модульную структуру и разрабатывается как сквозной (общий) для бакалаврского и магистерского уровней обучения. Отметим, что в американских институтах и институтах многих других стран, воспринявших американскую модель высшего образования, учебный план по специальности, предусматривающей подготовку бакалавров, магистров и докторов, как правило, разрабатывается как сквозной для всех этих уровней. Этим обеспечиваются не только наиболее естественные условия сопряжения и преемственности образовательных программ различного уровня, но и четкая дифференциация их целей и итоговых результатов обучения в терминах используемого в зарубежных системах образования компетентностного подхода.

Реализация принципов кредитно-модульной системы требует разработки и использования совместимых с европейскими классификаций уровней и типов учебных курсов. Индикация уровней учебных дисциплин в ГОС-2 не применялась, поэтому в качестве индикаторов уровня учебных модулей на начальном этапе могут использоваться следующие коды европейской системы уровневых индикаторов:

- «В» – базовый модуль (Basic) – введение в предмет;
- «I» – модуль промежуточного (Intermediate) уровня, предназначенный для углубления базового знания;
- «А» – модуль продвинутого (Advanced) уровня;
- «S» – модуль специализации (Special) знаний.

С учетом соглашений, достигнутых на общеевропейском уровне, предстоит также развивать и модернизировать используемую в ГОС-2 классификацию типов учебных курсов. Для этого пока можно ориентироваться на применение кодов-индикаторов европейской системы классификации типов учебных курсов:

- «С» – основной (Core) курс (часть основной программы, формирующая профессиональные компетенции выпускника);
- «R» – связанный (Related) курс (поддерживающий изучение модулей основной программы);
- «М» – непрофилирующий (Minor) курс (необязательный).

В учебных планах европейских вузов принято делить дисциплины не только по типам (принадлежности к модулям), но и по уровням. Индикатор уровня – очень важная характеристика, которая позволяет адекватно оценить полученную студентом подготовку. Дисциплину с одним и тем же названием, например, «математика», можно изучать как на элементарном уровне, так и на очень углубленном, продвинутом. При проектировании учебного плана по направлению 080100.62 «Экономика (бакалавр)» в вузе используется соотношение дисциплин по модулям и, в свою очередь, модулей по уровням, опирающееся на ГОС II.

Базовый уровень включает в себя дисциплины общеобразовательного модуля. Он включает в себя ядро базовых знаний в данной области, непосредственно направленных на приобретение базовых профессиональных знаний. Состав модулей дисциплин естественнонаучной и гуманитарной подготовки, изучаемых в течение более чем одного семестра, проектируется как минимизированный по количеству модулей, унифицированных по содержанию для всех факультетов института, и объединяется в Общеобразовательный модуль. Данный модуль является общим для студентов большинства специальностей института.

Также базовый уровень включает в себя профессиональный модуль – группы дис-

циплин, знание которых необходимо для изучения и понимания дисциплин общеобразовательного модуля, направленных на формирование методологических компетенций, формирование межличностных компетенций, формирование навыков самообучения и самоорганизации.

Специализированный уровень следует за базовым и содержит специальный, вспомогательный и практический модули, расширяющие и углубляющие компетенции в избранной профессиональной области, а также содержащие набор видов деятельности (проекты, практики, стажировки, деловые игры и т.п.), направленные на выстраивание связи теории с практикой, формирование навыка переноса полученных знаний на практическую деятельность.

Учитывая тот факт, что учебный план имеет модульную структуру и является сквозным для бакалаврского, магистерского уровней обучения (подчеркнем, в рамках учебного плана одной и той же специальности), в учебном плане магистр может быть представлен Продвинутым уровнем (табл. 4).

Таблица 4 – Содержание уровней образовательной программы

Формирование основной образовательной

Уровни образовательной программы	Модули, входящие в состав уровней
Базовый уровень	
	Общеобразовательный модуль
	Профессиональный модуль
Специализированный уровень	
	Специальный модуль
	Вспомогательный модуль
	Практический модуль
Продвинутый уровень	
	Теоретический модуль
	Научно-исследовательский модуль

программы. По каждой учебной дисциплине, включенной в учебный план специальности кафедрой, ведущей дисциплину, разрабатывается рабочая программа на основе ГОС ВПО по направлению и примерной программы дисциплины, утвержденной Министерством образования России. Программа каждой дисциплины направлена на выполнение единой целевой установки подготовки по направлению и представляет собой базовый

учебно-методический документ. Кроме того, в рабочих программах должны быть в наличии все дидактические единицы, предусмотренные государственным образовательным стандартом.

Примерный вариант структуры рабочей программы.

Рабочая программа учебной дисциплины содержит разделы:

- цели изучения дисциплины, соотнесенные с общими целями ООП, в том числе, имеющими междисциплинарный характер или связанными задачами воспитания;
- содержание дисциплины, структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов;
- учебно-методическое обеспечение дисциплины, включая перечень основной и дополнительной литературы;
- требования к уровню освоения программы и формы текущего, промежуточного и итогового контроля.

Сквозная программа учебной и производственной практики студентов представляет единый методический документ, раскрывающий цели, задачи, содержание и методы практической подготовки студентов, последовательность и назначение ее конкретных этапов, их роль в формировании профессиональных умений и навыков.

Содержание и порядок проведения промежуточной и итоговой государственной аттестации выпускников устанавливается в Положениях «Об итоговой государственной аттестации выпускников специальности» и «О контроле учебной работы и оценки знаний студентов». В данном разделе ООП устанавливаются содержание и порядок проведения аттестаций.

При разработке основной профессиональной образовательной программы (учебного плана, программ учебных курсов, программы итоговой аттестации и т.п.) особое внимание необходимо уделить следующим вопросам:

- содержанию образования первых двух лет обучения, которое должно включать преимущественно дисциплины, имеющие общекультурную функцию, а также дисциплины, составляющие фундамент подготовки будущего специалиста;
- определению наименования и содержания учебных курсов, устанавливаемых вузом. Программы этих курсов должны содержать требования к уровню знаний и умений выпускников (аналогичные содержащимся в ФГОС ВПО), освоивших эти курсы. При этом дисциплины по

выбору студента могут быть ориентированы как на удовлетворение его общеобразовательных потребностей, так и на получение конкретных знаний в сфере будущей профессиональной деятельности;

- учету национальных и региональных особенностей в подготовке специалистов. Они могут отражаться в рабочих программах дисциплин, как заданных Требованиями, так и устанавливаемых вузом;
- обеспечению студентам реальной возможности участвовать в формировании своей программы обучения. Объем курсов по выбору студента, предусмотренный Требованиями, не подлежит сокращению. Студентам следует разъяснить, что избранные ими курсы становятся для них обязательными, а их суммарная трудоемкость не должна быть меньше, чем это указано в Требованиях;
- обеспечению ритмичной работы студентов в течение всего времени обучения, исключению их учебной перегрузки.

Таким образом, основная образовательная программа – это системно организованный комплекс учебно-методических документов разного уровня, регламентирующий цели, ожидаемые результаты, содержание и реализацию образовательного процесса по заданному направлению (специальности) подготовки.

При формировании структуры ООП по направлениям подготовки исполнителями проекта использовались результаты соответствующих исследовательских проектов, выполненных в рамках Федеральной целевой программы развития образования и ведомственной научной программы «Развитие научного потенциала высшей школы в период 2005-2006 гг.». В результате ООП представляется в виде взаимосвязи шести компонентов:

- общие положения;
- компетентностно-квалификационные характеристики выпускника;
- документы, определяющие содержание и организацию образовательного процесса;
- ресурсное обеспечение;
- рекомендации по использованию образовательных технологий;
- требования к проведению итоговой государственной аттестации и разработки соответствующих оценочных средств.

В качестве общего вывода отметим, что необходимость решения стратегических задач перехода экономики России на инно-

вационный путь развития и повышения ее конкурентоспособности настоятельно требует радикального, качественного изменения российской системы подготовки кадров. Учитывая важную роль специалистов эконо-

мического профиля в современной рыночной экономике, развитие инновационной компоненты в данной сфере подготовки высококвалифицированных кадров приобретает особую значимость.

Список литературы:

1. Айхеле Х. Болонский процесс – интернационализация высшего образования в Европе. Возможности, риски и гарантия качества / Х. Айхеле // Материалы всероссийской научно-методической конференции : Современное образование : ресурсы и технологии индивидуального развития. – Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. – 2005. – С. 45 – 47.
2. Байденко В. И. Модернизация профессионального образования : современный этап / В. И. Байденко, Дж. Зантворт. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002. – 320 с.
3. Сазонов Б. А. Курсом болонских преобразований : зачетные единицы в государственных образовательных стандартах нового поколения / Б. А. Сазонов, Е. В. Караваева, Н. И. Максимов. – М. : Логос, 2004. – 256 с.

**Ильдус Адгамович
Чукмаров**

г. Октябрьский, ГОУ СПО «Октябрьский нефтяной колледж
им. С.И. Кувыкина (ОНК)»

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА, СООТВЕТСТВУЮЩАЯ ТРЕБОВАНИЯМ СТАНДАРТА DIN EN ISO 9001:2000 ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ОСНОВАННАЯ НА НОВОМ ПОНИМАНИИ ПРОСТРАНСТВА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Система менеджмента качества – инструмент обеспечения результативности, а в последующем эффективности в деятельности организации.

Система менеджмента качества, соответствующая din en iso 9001:2000, – постоянно совершенствующееся средство достижения результативности деятельности образовательной организации, которая является базой для эффективного управления образовательной организацией.

Ключевые слова: система, менеджмент, качество din en iso 9001:2000 – постоянно совершенствующееся средство достижения результативности

Введение

В условиях современной конкурентной среды, в которой находятся образовательные организации, и возрастания требований к образовательной деятельности со стороны потребителей необходима система менеджмента качества организации. Задача в том, какая модель системы менеджмента качества необходима для образовательной организации, позволяющая осуществлять эффективное стратегическое и тактическое управление по достижению краткосрочных и долгосрочных целей организации в быстро меняющихся внешних и внутренних условиях. Необходима система мониторинга этих условий и определения приоритетов в использовании ресурсов организации и корректировка стратегии и тактики развития. Вопрос в том каковы фундаментальные основы понимания менеджмента качества образовательной деятельности.

С точки зрения управленческих концепций известны множество моделей менеджмента

организаций. Например, управленческие решения такие как, сбалансированная система показателей концепция, которой была разработана в начале 1990-х гг. командой исследователей Гарвардской бизнес-школы под управлением профессора Роберта Каплан.

Модель совершенствования бизнеса, разработанная Европейским фондом управления качеством – EFQM Excellence Model, существует с начала 1990-х гг. и представляет собой обобщенную модель идеальной системы управления для организаций, ориентированных на устойчивое развитие и повышение конкурентоспособности. Эта модель основана на философии качества управления и системном подходе к управлению, учитывающем требования всех сторон, включая потребителей, работников, собственников и акционеров, партнеров и поставщиков, общество и государство. Что актуально для образовательной организации. На основании модели EFQM во многих

европейских странах проводятся конкурсы по качеству для различных организаций в независимости от их численности и направлений деятельности и формы собственности. Колледж Великобритании Runshaw в период образовательных реформ в своей стране на основе бенчмаркинга сделал ставку на развитие партнерства с эталонной компанией в сфере TQM leyland Trucks и пришел к пониманию философии качества. В начале с вовлечением всего персонала в понимание философии качества были трудности. Однако этот колледж один из немногих организаций сферы образования получивших Европейскую премию качества. Это их путь от осознания философии качества и до премии качества, который они прошли меньше чем за 10 лет.

Практическая программа революционных преобразований на предприятиях (PPROF – Practical Program Of Revolutions in Factories) 20 ключей совершенствования бизнеса предложена в середине 1980 гг. И. Кобаяси, ныне возглавляющего японский институт PPROF Development Institute Inc. Эта признанная в мире интегральная методика, вобравшая в себя лучшее, что было разработано для совершенствования бизнеса, по факту внедрения данной методики в таких крупных компаниях, как SIEMENS, GILLETTE, CADBURY и т.д.

Необходимо отметить существует ряд корпоративных моделей систем менеджмента качества признанных мировым сообществом. Это, например, производственная система Toyota (TPC) основанная на 14 принципах Дао Toyota. Управленческие концепции японской компании SONY рассмотрены в книге «Сделано в Японии» Акио Морита одного из основателей этой компании.

В настоящий момент в России широко распространяются модели менеджмента качества организаций созданные в соответствии с требованиями стандарта DIN EN ISO 9001:2000 и рекомендациями стандарта ISO 9004:2000.

Не все эффективные модели управления производством отмеченные выше применимы к организации оказывающей образовательные услуги без предварительной адаптации к образовательной деятельности. Однако с точки зрения бенчмаркинга существует целесообразность их рассмотрения для формирования системы менеджмента качества, так как философия понимания качества в образовательном менеджменте только начинает формироваться. Для создания системы менеджмента качества образовательной организации в данном случае необходима адапта-

ция, например, требований международного стандарта DIN EN ISO 9001:2000 к образовательной деятельности. В стандартах этой серии обобщен передовой мировой опыт в области управления качеством основанный, в том числе и на принципах основоположников теории управления качеством У. Шухарта, Э. Деминга, Дж. Джурана, А. Фейгенбаума, Ф. Кросби, К. Исикавы, Г. Тагути и т.д.

В связи с этим предлагается рассмотреть решение вопросов применения системы менеджмента качества, соответствующей требованиям стандарта DIN EN ISO 9001:2001 для организации осуществляющей образовательную деятельность путем моделирования. Предполагая адаптированную систему менеджмента качества, соответствующую требованиям выше названного стандарта, оптимальным для образовательной организации, нацеленной на удовлетворение настоящих и перспективных требований потребителей образовательных услуг. В России ряд известных всем передовых, с точки зрения менеджмента качества, образовательных организаций и профессионалов (www.tqm.spb.ru, www.stankin.ru, www.misis.ru, www.tpu.ru, www.rags.ru) совместно с Рособназдором и Федеральным агентством по образованию сформировали типовую модель СМК образовательной организации для содействия создания и внедрения систем менеджмента качества адаптированных к требованиям ГОСТ – Р ИСО 9001-2001 (документ с текстом аутентичным германскому стандарту DIN EN ISO 9001:2000) и совет по координации управления качеством профессионального образования. В мировом пространстве существуют наработки Европейской ассоциации гарантий качества (ENQA), в виде директив и стандартов гарантий качества высшего образования, стандарты IWA поясняющие применение стандартов качества в образовательной деятельности и т.д.

Основы для модели системы менеджмента качества соответствующей требованиям стандарта DIN EN ISO 9001:2000 для образовательной организации.

Определение основ модели системы менеджмента качества для организации, является необходимым условием для перехода от общих требований стандарта к соблюдению этих требований в соответствии с деятельностью, формой собственности, численностью и другими частными характеристиками реальной образовательной организации.

Факты свидетельствуют о том, что существуют успешные образовательные организации, не имеющие системы менеджмента

качества, соответствующие требованиям стандарта DIN EN ISO 9001:2000 и не очень успешные, обладающие сертифицированной системой менеджмента качества.

Отсюда следует понимать, что система менеджмента качества – это есть инструмент координации усилий для достижения целей организации, которые не могут быть не связаны с качеством деятельности, удовлетворения, а лучше предвосхищения требований потребителей этой деятельности. Инструмент обеспечения результативности, а в последующем эффективности в деятельности организации. Однако этим инструментом необходимо уметь владеть, осуществлять настройку и постоянно улучшать.

В международном стандарте ISO 9000:2000 дано следующее определение: Система менеджмента качества (quality management system) – система менеджмента для того, чтобы направлять организацию и управлять ею применительно к качеству.

– степень, в какой совокупность собственных (присущих) характеристик соответствует требованиям.

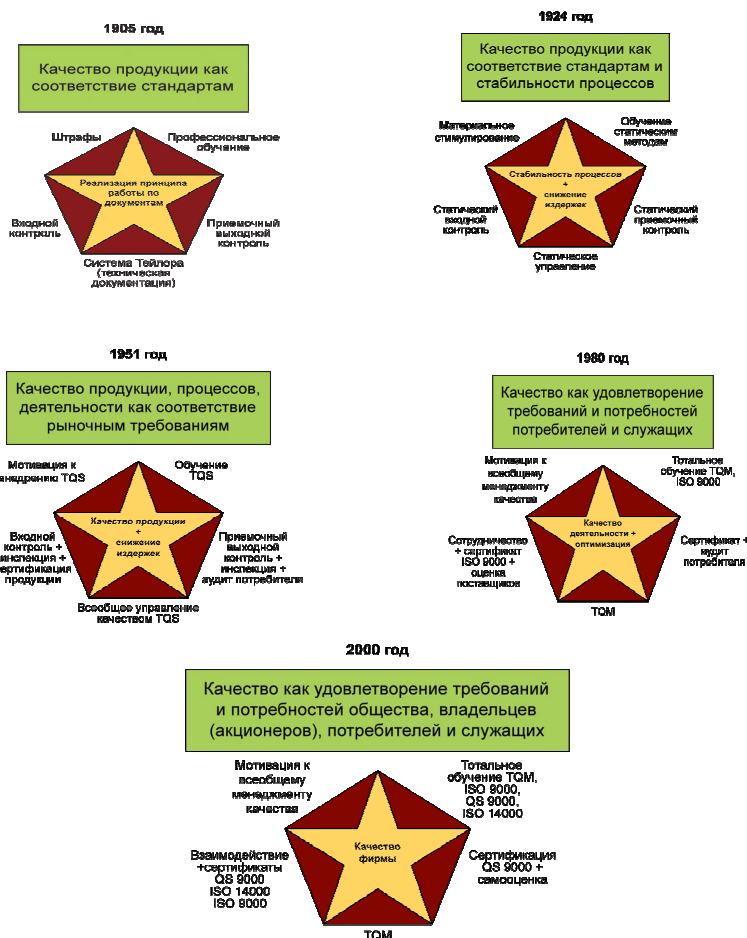
Стандарт обобщил огромный опыт преуспевающих организаций различных направлений деятельности и отраслей экономики. Для трактования качества деятельности образовательной организации необходимо, определить, что есть качество для деятельности образовательной организации. Поскольку, не определившись, что есть качество деятельности организации, не представляется возможным управлять, создавать и гарантировать качество, а, следовательно, и удовлетворять требование потребителей образовательных услуг. Предвосхищение этих требований (реализация опережающего образования) становится проблематичным, а, следовательно, вопрос процветания организации в краткосрочной и особенно долгосрочной перспективе не решается положительно. Для уяснения, что же есть качество

для организаций, рассмотрим эволюцию понимания философии качества представленную в виде звезды качества, часто используемой в мировой практике графического изображения понятия качества. Для формирования основы модели системы менеджмента качества, соответствующей образовательной организации, необходимо продолжить этот ряд с точки зрения конкретной звезды качества для образовательной деятельности.

Предлагается основой модели системы менеджмента качества, соответствующей образовательной организации, принять ниже приведенное графическое представление понятия качества организации осуществляющей образовательную деятельность на примере «Октябрьского нефтяного колледжа им. С. И. Кувыкина».

Данное понимание качества образовательной деятельностью является основой системы менеджмента качества колледжа.

Позволяет четко идентифицировать и описать процессы, определиться с видением, миссией политикой и целями в области качества колледжа и осуществлять стратегическое и оперативное проектное



Основой модели системы менеджмента качества является определение, что есть качество, которое требуют потребители. В стандарте ISO 9000:2000 дано следующее определение: Качество (quality)

управление по целям с учетом внутренней и внешней ситуации расстановкой приоритетов в развитии и использовании ресурсов. В связи с этим особое место в системе менеджмента качества образовательной организации занимает маркетинг отношений как внутренних, так и внешних. Маркетинг менеджмент становится инструментом: управления процессами, определения требований внутренних и внешних потребителей, создания образовательных услуг опережающих эти требования (опережающее профессиональное образование), определения удовлетворенности потребителей в ходе и после обучения, определения приоритетов в развитии и использовании ресурсов. Маркетинг так же имеет два уровня реализации внешний со стороны государства и внутренний со стороны организации, что является важным условием профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для экономики государства.

“ЗВЕЗДА КАЧЕСТВА” КОМЕДЖА

Качество образовательных услуг колледжа основано на компонентах качества, представленных в виде “ЗВЕЗДЫ КАЧЕСТВА” колледжа. Планирование, управление, обеспечение, улучшение и оценка каждого компонента качества является гарантией качества образовательных услуг колледжа. Это возможно при условии развития и совершенствования социальной ответственности и партнерства между внутренними и внешними потребителями и поставщиками образовательных услуг.

СМК - качество управления колледжем на основе СМК соответствующей требованиям DIN EN ISO 9001:2000, с учетом рекомендаций по улучшению деятельности ISO 9004:2000.

КАДРЫ - качество педагогического, административного и вспомогательного персонала (кадрового потенциала) колледжа; развитие и совершенствование системы мотиваций персонала.

ИОТ - качество применяемых инновационных образовательных технологий для формирования требуемой потребителями компетенции. Эффективные способы, методы, технологии передачи и закрепления знаний, умений и формирования навыков у обучаемых, оценки результатов обучения.

ИиПС - обеспечение качества предоставления образовательных услуг необходимой инфраструктурой и комфортными условиями производственной среды, удовлетворяющими требованиями внешних и внутренних потребителей.



МТО - качество материально - технического обеспечения учебно-лабораторной, учебно-производственной, программной и методической базы учебного процесса, инфраструктуры и производственной среды колледжа.

Пространство социальной ответственности и партнерства формируется двусторонним взаимодействием между внутренними и внешними поставщиками и потребителями:

- личностью обучающегося;
- администрацией и сотрудниками колледжа;
- родителями обучающихся;
- производственными и иными отраслевыми организациями;
- поставщиками разработчиками передовых технологий;
- муниципальным, республиканским, федеральным образованием (органами государственной власти и общественного самоуправления);
- общественными организациями, ассоциациями, фондами, советами и средствами массовой информации.

Пространство социальной ответственности и социального партнерства в данном подходе предлагается определять следующим образом:

– социальную ответственность – как сознательное отношение личности к собственной деятельности на каждом рабочем месте в соответствии с выражением «Качество. Начинаем с себя!», к требованиям социальной, производственной и государственной необходимости, гражданского долга, с пониманием последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для прогресса общества в целом. Социальная ответственность между социальными партнерами с точки зрения философии качества взаимная, двусторонняя

особо важная составляющая взаимоотношений – коммуникаций между внутренними и внешними поставщиками и потребителями во всех сферах жизни. Определение предполагает наличие двух уровней ответственности, внешнего и внутреннего.

Социальное партнерство – как сотрудничество, основанное на общих приоритетах и перспективах, для всех партнеров с точки зрения философии качества, являющихся внутренними и внешними поставщиками и потребителями во всех сферах жизни.

Это сотрудничество основано на пересечении взаимных интересов личности, образования, науки, производства, бизнеса, общества и государства в целом. Существует необходимость социальной ответственности и партнерства на внешнем и внутреннем уровне гарантий качества профессионального образования. Устойчивое социальное партнерство возможно только при наличии социальной ответственности.

С точки зрения международной сертификации существует стандарт SA8000, который означает «Социальная ответственность 8000». Также многие ведущие мировые компании принимают политику социальной ответственности бизнеса.

Пространством социальной ответственности и социального партнерства определяются взаимные требования и взаимное удовлетворение этих требований сторонами

социального партнерства. Соответственно возникает два уровня социальной ответственности и управления качеством образовательной организацией внутренний и внешний, что является очень важным фактором обеспечения гарантий качества профессионального образования.

Менеджмент образовательной организации предполагает приоритетным систему менеджмента качества соответствующей требованиям стандарта DIN EN ISO 9001:2000 и рекомендациям ISO 9004:2000 разработанной с учетом понимания качества к образовательной организации и бенчмаркинга.

В отдельности каждая компонента рассматривалась во многих работах и многими авторами. Однако, в таком ракурсе и сжатом

виде, в каком автором представлено понимание качества образовательной деятельности имеет новизну. Например, в словаре, составленном под руководством С. А. Степанова, дается следующее определение качества: «Качество образования – это сбалансированное соответствие образования (как результата, как процесса, как образовательной системы), установленным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам)».

Так же нет такого понимания качества в стандартах и директивах Европейской Ассоциации гарантий качества и нет такого понимания качества образовательных услуг в Соглашении международных семинаров (International Workshop Agreements – IWA).

Вопрос идеологии – сущности СМК может и должен иметь «изюминку» в зависимости от особенностей деятельности и организационной структуры организации. Поэтому существуют различные модели СМК (процессных ландшафтов, документации СМК, руководства по качеству у одинаковых по деятельности организаций и т.д.), основанные на единых требованиях международного стандарта DIN EN ISO 9001:2000 (иные СМК в данном случае не рассматриваются, хотя существуют). На взгляд автора, проблема не работающих систем менеджмента качества, о чем сейчас ведутся дискуссии, весьма актуальна. Проблема в том, что в этих системах отсутствует фундамент новая философия качества организации представленная автором как звезда качества и пространство социальной ответственности и социального партнерства. Новая философия – это один из 14 принципов Э. Деминга необходимых для обеспечения экономической стабильности, роста и процветания организации. Покуда, руководитель и персонал не поймут, что есть качество для них самих и потребителей их организации и как это важно для всех, чтобы успешно жить и работать сегодня и завтра, система не может быть успешной. Реальная «фишка» не работающих систем, в том, что они формальны и не глубоки в своем понимании качества своей собственной деятельности, первостепенности менеджмента качества в организации. Новая философия качества организации не сформирована или ее еще не понята персоналом и высшим руководством разумом и сердцем, и поэтому нагородили только бумаг. Система в бумагах обретает жизнь только после настройки ее в соответствии с новой философией качества организации, причем с участием практически всего персонала организации и лидерства руководства. Это возможно только тогда, когда имеются новые мотивации пер-

сонала в духе взаимной социальной ответственности и социального партнерства. По этому необходимо из типовой модели делать собственную модель СМК образовательной организации и тем более не копировать документацию других организаций и более того не покупать готовые решения.

Многие руководители учебных заведений и предприятий видят огромную роль маркетинга в системе менеджмента качества и включают его в процессный ландшафт СМК. Многие авторы часто пишут о маркетинге внесистемном. Часто маркетинг в организации, что-то само по себе и занимается в основном выставками, рекламными буклетами. Более того, стратегическое управление разделяют от маркетингового управления, например, в очень популярной в России книге «7 нот менеджмента» под ред. В. В. Кондратьева маркетинг и стратегия две разные главы. В другой популярной книге всемирно известного классика маркетинга Ф. Котлера «Маркетинг менеджмент», на первый взгляд, о маркетинге есть, наверное, все. Однако пространство социальной ответственности и социального партнерства в том определении автора представленном выше и в процесс «Маркетинг менеджмент» предложенном автором дают иное понимание маркетинга отношений как внутреннего, так и внешнего маркетинга реализуемого в рамках системы менеджмента качества.

«Изюминкой» нашей СМК является процесс «Маркетинг менеджмент», как управляющий процессами процесс, по сути, менеджмент процессов, интегрирующий процессы в системе менеджмента качества. Требовалось найти роль и место маркетинга в системе менеджмента качества колледжа. Без этого процесса не получалось объединить процессы в системе. Основной особенностью нашей системы является ее фундамент, глубокое понимание качества образовательных услуг, представленное в виде «Звезды качества» и пространства социальной ответственности и социального партнерства, по сути, наша новая философия качества. СМК колледжа описана в III редакции Руководства по качеству. В колледже разработаны следующие документированные процедуры, используемые при реализации всех процессов: СТП ДП 01-У 4.2.3-00 – Управление документами системы менеджмента качества; СТП ДП 01-У 4.2.4-01 – Управление записями; СТП ДП 01-У 8.2.3-02 – Мониторинг и измерение процессов; СТП ДП 01-У 8.3.0-03 – Управление несоответствующей продукцией; СТП ДП 01-У 8.5.2-04 – Корректирующие действия;

СТП ДП 01-У 8.5.3-05 – Предупреждающие действия; СТП ДП 01-У 8.2.2-06 – Внутренний аудит; СТП ДП 01-У 8.5.1-07 – Развитие и улучшение процессов. Это наша особенная документированная процедура с возможностью интерактивной корректировки любой документации с использованием локальной сети колледжа. Система менеджмента качества, прежде всего в сознании, сердце личности и только потом на бумаге и в последующем в сети организации. В колледже идет постепенный переход системы в сеть, формируется Единая База Данных, размещается документация, оперативный и стратегические планы, приказы, решения, протоколы, ситуационный анализ, отчеты, заявки для формирования стратегического и оперативного плана, литература, новости, презентации выступлений, внешние документы в правовой системе и т.д. уже в сети.

В колледже идентифицировано и классифицированы процессы СМК, необходимые для достижения видения, миссии, политики и целей в области качества. Отсутствие процесса управления процессами слабое место многих систем и в этом еще одна причина неработающих систем. Процесс управления процессами колледжа – «Маркетинг Менеджмент».

Процесс предоставления образователь-

ных услуг в нашей модели включает 5 основных, 3 управляющих и 3 поддерживающих процесса (рис. 1).

Основные процессы, это: СТП КП.02-ОСН – Прием; СТП КП.03-ОСН – Планирование, проектирование и разработка обучения; СТП КП.04-ОСН – Организация и реализация учебного процесса; СТП КП.05-ОСН – Планирование, организация и реализация воспитательного процесса; СТП КП.06-ОСН – Трудоустройство

Поддерживающие процессы: СТП КП.09-ПОД – Материально-техническое обеспечение; СТП КП.10-ПОД – Финансовый менеджмент; СТП КП.11-ПОД – Обеспечение инфраструктуры.

Управляющие процессы: СТП КП.01-УПР – Маркетинг менеджмент. (Процесс управления процессами); СТП КП.07-УПР – Менеджмент персонала. (Обеспечение и развитие персонала); СТП КП.08-УПР – Социальный менеджмент. (Создание благоприятных условий производственной среды и социально-психологического климата, обеспечение социальных гарантий).

И так:

«Маркетинг менеджмент» – Ф. Котлер в своей книге «Маркетинг менеджмент» (2000 г.) определяет как «социальный процесс, направ-

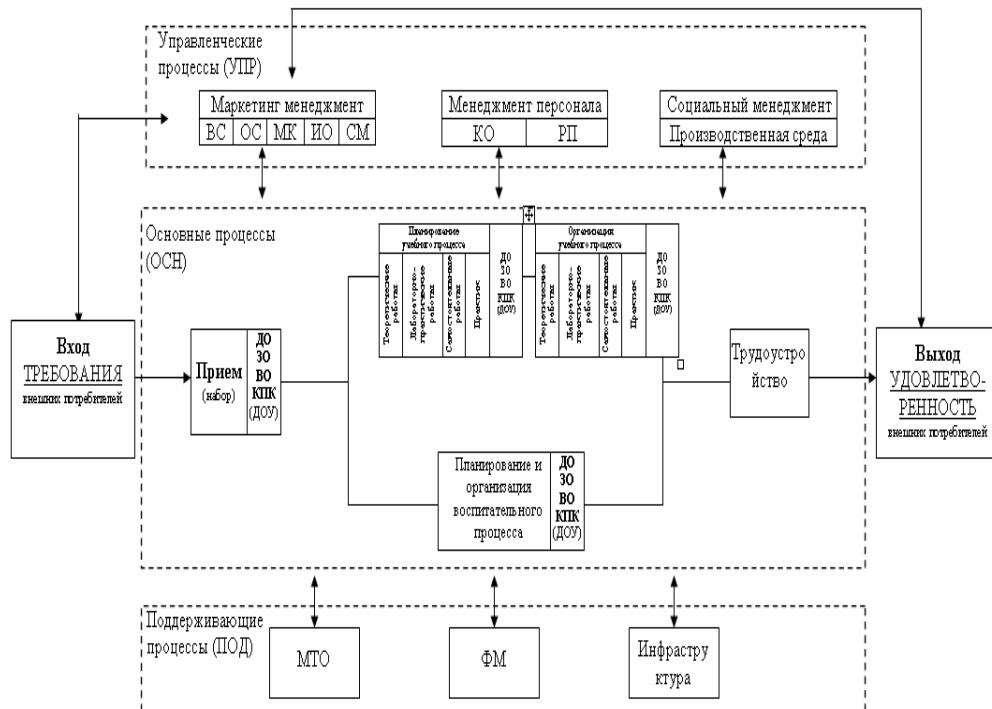


Рисунок 1 – Процессный ландшафт ОНК: ВС – внешние связи; ОС – обратные связи; МК – менеджмент качества; ИО – информационное обеспечение; СМ – стратегический менеджмент; КО – кадровое обеспечение; РП – развитие персонала; ДП – документированная процедура; МТО – материально-техническое обеспечение; ФМ – финансовый менеджмент; ДО – дневное отделение; ЗО – заочное отделение; КПК – курсы повышения квалификации; ДОУ – дистанционное обучение

ленный на удовлетворение нужд и потребностей индивидов и групп посредством создания и предложения, обладающих ценностью товаров и услуг и обмена ими с другими людьми». Цель СМК, как раз создание и предоставление услуг и продукции удовлетворяющей и предвосхищающей требованиями потребителей.

В предлагаемой модели маркетинг менеджмент – понимается как центральный управляющий процесс системы менеджмента качества, реализующий следующие цели:

Управление и координация всеми процессами с целью обеспечения функционирования их в системе менеджмента качества ГОУ СПО ОНК и реализации стратегических и оперативных задач инновационного развития ОНК в современных условиях посредством формирования и управления качеством образовательных услуг, удовлетворяющих и предвосхищающих требования внешних и внутренних потребителей.

Для достижения целей процесса решаются следующие задачи: Выявление требований (внешних и внутренних) потребителей, формирование образовательных услуг удовлетворяющих и предвосхищающих требования, оценка степени удовлетворенности потребителей предоставляемыми образовательными услугами ГОУ СПО ОНК. Сбор данных, изучение и анализ требований (внешних и внутренних) потребителей к образовательным услугам, качеству обучения и формированию требуемых временем компетенцией у обучаемых. Оценка положения конкурентоспособности ГОУ СПО ОНК на текущий и предстоящий момент. Формирование оптимальных стратегий и тактических решений для обеспечения лидерства ГОУ СПО ОНК на рынке образовательных услуг – удовлетворения и предвосхищения (опережения) требований потребителей образовательных услуг ГОУ СПО ОНК. На рис. 1 представлен Процессный ландшафт СМК-ОНК с центральным управляющим процессом «маркетинг менеджмент».

Таким образом, маркетинг менеджмент является понятием емким, чем понятия менеджмент качества или маркетинг в отдельности, сочетающий в себе преимущества маркетинга и менеджмента качества. В условиях колледжа, самостоятельного локального ГОУ СПО ограниченного (по объемам ресурсов), принимается целесообразным – приоритетным интегрированный вид менеджмента организации в целом – менеджмента качества основанного на подходах маркетинга. Только опираясь на сведения (ФАКТЫ) и анализ, имея достоверную, полную информацию возможно определение

Видения, Миссии, политики и целей в области качества, формирование стратегических и оперативных (тактических) планов для решения задач достижения Видения, реализации Миссии, политики и целей в области качества. Для реализации стратегических и оперативных планов ОНК необходимо в масштабах ОНК в целом (а не только в отдельности в каждом процессе ОНК) определение (обеспечение) ресурсов, определение приоритетов, координация действий для достижения результативности, а в перспективе и эффективности деятельности ОНК. «Маркетинг менеджмент» ОНК формирует условия для последующего внедрения TQM.

Данное взаимодействие необходимо для определения приоритетов и обеспечения ресурсами по достижению Видения реализации миссии политики и целей в области качества, а так же их формирования. Также для осуществления корректирующих и предупреждающих действий с учетом закона Парето 20% решенных проблем приносят 80% успеха. Что осуществляется при формировании и реализации стратегического плана ОНК (состоящего из проектов стратегического развития). Что позволяет полноценно в колледже реализовать проектное управление (с использованием всех инноваций в управлении проектами). Термин «проект стратегического развития», как составная часть стратегического плана, предлагает новое понимание структуры и подходов к стратегическому планированию.

Новизна подхода в стратегическом планировании заключается в формировании стратегического плана развития (с проектами стратегического развития) снизу вверх (от непосредственных участников процесса путем сбора предложений каждого сотрудника с обобщением и формированием единой заявки от каждого владельца процесса), либо по цепочке функциональной иерархии. Кроме того, стратегический план развития может быть предложен высшим руководством ОНК сверху вниз (проекты стратегического развития для какого-либо процесса или нескольких процессов). Определенные (оценка приоритетов) принятие решений обеспечения ресурсами проектов стратегического развития реализуется в процессе «маркетинг – менеджмент».

Таким образом, данная модель колледжа позволяет держать все процессы жизнедеятельности образовательной организации под управлением для достижения результативности в плане создания и предоставления образовательных услуг наивысшего качества и удачно интегрирует маркетинг и менеджмент качества. Создает условия для

перехода к эффективности в управлении образовательной организацией.

Так собственное понимание философии качества облегчает формирование и актуализацию политики и целей в области качества. Мы благодарно выслушаем все рекомендации по нашему улучшению, и будем рады, если узнаем, что наши соображения оказались интересными для Вас (контактный e-mail: chukmarov@mail.ru).

Закключение

1. Вопрос в том, как создать и внедрить корпоративную культуру качества в организации. С пониманием того, что качество начинается на каждом рабочем месте, с каждого в организации. Как объединить усилия персонала для достижения целей организации с новой философией качества независимо от политических, религиозных, национальных и т.д. принадлежностей каждого. В этом больше всего преуспели описанные во введении эффективные системы управления производственных организаций. Именно поэтому следует их изучать и осуществлять бенчмаркинг.

2. СМК, реально созданное и работающее, сертифицированное установленным образом, позволит выполнить задачи модернизации образования в России. Так, образовательная организация способна, проведя адаптированный к своим условиям ситуационный анализ, выявив требования потребителей к образовательным программам, сформировать инновационное (опережающее) предоставление образовательных услуг.

3. Наша модель СМК, основанная на идее центрального управляющего процесса «маркетинг – менеджмент» и понимании качества образовательных услуг представленной в виде «звезды качества» и пространства «социальной ответственности и партнерства» колледжа, может быть рассмотрена в образовательных организациях для создания собственной оригинальной модели СМК.

4. Управление качеством профессионального образования является задачей внешнего и внутреннего уровня гарантией качества. В связи с этим государство уже сейчас может помочь образовательным организациям начать заниматься маркетингом с вводом бюд-

жетной должности менеджера по маркетингу. Или, предлагая ввести в учебных заведениях бюджетные должности руководителей и специалистов Службы менеджмента качества, начать способствовать созданию СМК. Также необходимо, в связи с этим, введение изменений в уставы образовательных учреждений. Требуя качества от образовательных организаций, не грех и финансировать это качество, например создание СМК. Это позволит дать учебным заведениям средство («удочку») для развития, по сравнению с единовременными вложениями («рыба») на материально – техническое, методическое, программное обеспечение и т.д. (что тоже бесспорно необходимо делать). Оставляя свободу выбора за образовательными организациями при создании, внедрении и сертификации СМК, как того требует международный стандарт DIN EN ISO 9001:2000 (Введение).

5. СПО может и должно оставаться самостоятельным уровнем образования, только качественно иного уровня – это возможно. А интегрироваться с вузами и НПО можно на договорных добровольных условиях. Причем один колледж может быть в нескольких образовательных комплексах по направлениям своих специальностей.

6. СМК, соответствующее DIN EN ISO 9001:2000 – постоянно совершенствующиеся средство достижения результативности деятельности образовательной организации, которая является базой для эффективного управления образовательной организацией в соответствии с рекомендациями международного стандарта ISO 9004:2000 и философией всеобщего управления качеством (TQM).

PS: Система менеджмента качества Октябрьского нефтяного колледжа сертифицирована в 2007 году и успешно прошла первый наблюдательный аудит TÜV CERT (Германия) в 2008 году – данный факт является независимой внешней экспертной оценкой результативности СМК ОНК и улучшения деятельности колледжа. В колледже создано структурное подразделение «Служба маркетинга и менеджмента качества», реализующее процесс «Маркетинг менеджмент». Информация о деятельности колледжа находится на сайте www.onk-rb.ru.

Список литературы:

1. Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath & Partners; пер. с нем. 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 478 с. – (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).

2. Джордж Л. Майкл. Бережливое производство+шесть сигм : Комбинируя качество шести сигм со скоростью бережливого производства / Майкл Л. Джордж; пер. с англ. – 2-е

изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 360 с. – (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).

3. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний / Масааки Имаи; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 276 с. – (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).

4. Келлер К. Л., Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / К. Л. Келлер, Ф. Котлер. – 12-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 816 с. : ил. – (Серия «Классический зарубежный учебник»).

5. Кобаяси И. 20 ключей к совершенствованию бизнеса. Практическая программа революционных преобразований на предприятиях / Пер. с япон. А. Н. Стерляжникова. – 2-е изд. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2007. – 248 с., 180 ил. – (Серия «Деловое совершенство»).

6. Лайкер Джефффри. Дао Toyota : 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Джефффри Лайкер; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 402 с. (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).

7. Маслов Д. В. От качества к совершенству. Полезная модель EFQM / Д. В. Маслов – М. : РИА «Стандарты и качество», 2008 – 152 с., ил.

8. Морита А. Sony. Сделано в Японии / Акио Морита; При участии Эдвина М. Рейнголда и Мицуко Симомуры; Пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 290 с.

9. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В. В. Кондратьева. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с. (7 нот менеджмента).

10. Стандарты и руководящие принципы обеспечения качества в европейском высшем образовании / Пер. с англ. яз. Ю. Б. Сазоновой; под общ. ред. Б. А. Сазонова. – М. : ФИРО, 2007. – 52 с. (Проблемы зарубежной высшей школы : Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Вып. 2).

11. Международный стандарт ISO 9004:2000. 2-е изд. Редакция от 24.08.2002.

12. Германский стандарт DIN EN ISO 9001: 2000. Редакция от 15.08.2005.

13. Международный стандарт ISO 9000. 3-е изд. Редакция от 10.11.2005 г.

**Ирина Борисовна
Береговая**

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Производственный менеджмент»,
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

**Анастасия Валерьевна
Побережная**

г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ИМИДЖА ПРИЕДПРИЯТИЯ НА ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

В данной статье на примере компаний, занятых в аптечном бизнесе, приводятся результаты оценки имиджа экспертами и потребителями. Результаты оценки имиджа использованы для выявления степени влияния имиджа на конкурентоспособность. В итоге установлена очень тесная связь между имиджем и конкурентоспособностью аптечных сетей.

Ключевые слова: конкурентоспособность, критерии конкурентоспособности, оценка конкурентоспособности, имидж, внутренний имидж, внешний имидж, осязаемый имидж, неосязаемый имидж, торговая марка.

Усиление конкурентной борьбы практически во всех секторах рынка на рубеже XX-XXI вв. потребовало от большинства современных компаний сконцентрировать свои усилия в борьбе за потребителя, причем как частных, так и корпоративных. Зарубежные товаропроизводители до 20% средств целенаправленно тратят не на увеличение минутных продаж и на рекламу конкретных товаров, а на создание имиджа, приобретение известности и доверия среди покупателей.

В более общем смысле слова «имидж» – это репутация компании, создавшееся общее

мнение о её качествах, достоинствах и недостатках. Двойственный характер репутации проявляется в том, что она одновременно является прямым следствием работы компании и в определенной степени обуславливает возможности ее дальнейшей деятельности [1].

Имидж компании представляет собой, образно говоря, «лицо фирмы» в «зеркале общественного мнения», т.е. сформированное представление целевой аудитории о деятельности и успехах компании, которое оказывает постоянное и динамичное влияние на

взаимоотношение компании с ее реальными и потенциальными клиентами, ее конкурентоспособность, финансовые результаты и контакты с государственными учреждениями. По словам психолога Сола Геллермана, главная цель в создании имиджа – реализовать представление о самом себе.

Данная тема очень актуальна в настоящее время. Проблема имиджа ещё недостаточно исследована, многие не понимают, что от имиджа в первую очередь зависит конкурентоспособность предприятия. Благодаря своему высокому имиджу предприятия, компании, фирмы могут привлекать потенциальных покупателей.

Влияние имиджа на конкурентоспособность исследовалось на примере общества с ограниченной ответственностью «Наш Доктор» г. Байконур. Аптечная сеть «Наш доктор» включает аптеку и три аптечных пункта, расположенные в разных районах города. Головное предприятие аптеки ООО «Наш Доктор» расположено в центре города на проспекте Абая, филиалы аптеки расположены в городской поликлинике, детской больнице и в военном госпитале. Деятельность данной аптечной сети представляет интерес с точки зрения рассматриваемой проблемы.

В аптечном бизнесе г. Байконур работают несколько фирм, в их числе шесть аптек «Фармацевт», «Аптека № 1», «Лиза», «Альфарм», «Витофарм», «Аптека № 18» и две аптечные сети «Наш Доктор» и «София». В связи с тем, что сравнивать имидж сети и аптечных пунктов или аптек некорректно, а на рынке г. Байконур осуществляют свою деятельность только два сетевых предприятия, проведем сравнение имиджа двух сетей аптек «Наш Доктор» и «София».

На предприятиях сети «Наш Доктор» представлен большой ассортимент продукции. В аптеках работают квалифицированные фармацевты, имеющие специальное образование. Лекарства реализуются по доступным ценам. Действует система скидок.

В аптеке «Наш Доктор» и ее филиалах всегда приветливо встречают, консультируют по заданным вопросам. В центральном офисе платный прием ведут косметолог, невролог, терапевт, к которым покупатели могут обратиться со своими проблемами. В аптеках всегда чисто и уютно.

В качестве недостатка необходимо отметить некруглосуточный режим работы и отсутствие возможности получения консультации по телефону о применении тех или иных лекарств.

Сеть аптек «София» работает круглосуточно, для неё также характерна чистота,

приветливое обращение, качественное обслуживание. Однако, здесь уже не представляются скидки покупателям, хотя цены на препараты незначительно ниже. Ассортимент в этой аптеке недостаточно широк, в ней не всегда можно найти многие лекарства, особенно часты перебои с льготными препаратами. Предприятия начали свою работу как единая сеть недавно, и, скорее всего, в связи с этим отсутствует фирменная вывеска. Ремонт сделан только в торговом зале. Филиалы аптечной сети расположены недостаточно удобно, они находятся далеко от центра города.

Оценка имиджа компании осуществлялась группой экспертов, в состав которой входили специалисты в области маркетинга и психологии. В качестве критериев оценки выбраны внешний, внутренний, осязаемый и неосязаемый имидж.

«Внешний имидж» – это то, что видит потребитель при беглом знакомстве с объектом. На внешний имидж аптеки влияет ее местонахождение, качество лекарственных средств, их ассортимент, качество обслуживания, применяемые рекламные средства, доступность лекарств, чистота, хорошая выкладка товара.

Следует отметить, что качество лекарственных средств и в той и другой аптечной сети подтверждено сертификатами, на лекарственные средства потребителями рекламации не подавались. Расположение предприятий сети аптек «Наш Доктор» признано лучшим, так как они находятся в местах с большей проходимостью покупателей. Ассортимент лекарственных средств в сети «Наш Доктор» более широк. Для нее характерно стабильное наличие в продаже «жизненно важных», «уникальных», «льготных» препаратов. Все это было учтено экспертами при оценке. Для обеих сетей характерна чистота, приветливое обращение, качественное обслуживание. В качестве положительного момента эксперты выделили особо высокую квалификацию фармацевтов сети «Наш Доктор». Они могли порекомендовать не просто какое-то одно лекарственное средство, но и подобрать препарат в зависимости от уровня дохода потребителя.

Еще один аспект был отмечен экспертами при исследовании. Со многими лечебными заведениями у сети «Наш Доктор» заключены договоры на обслуживание. Это выражается в следующем. При выписке рецепта пациента направляют в аптеку «Наш Доктор». При этом лечебное учреждение получает определенный процент от выручки.

В качестве положительного момента эксперты отметили и то, что аптечная сеть «Наш Доктор» приглашает специалистов (терапевта, невролога, косметолога) для проведения в своем помещении платного приема. При этом проводятся сеансы иглорефлексотерапии, гирудотерапии.

Если говорить о привлекательности цен в аптечных сетях, то «София» предлагает препараты по незначительно низким ценам (это уже отмечалось ранее). Однако, в сети «Наш Доктор» постоянным клиентам делаются скидки, при покупке препаратов на сумму более 500 руб. выдается дисконтная карта, которая позволяет приобретать препараты со скидкой. Наибольший размер скидки, предоставляемый сетью, составляет 10% при покупке лекарств на сумму более 1 000 руб.

«Внутренний имидж» – критерий более сложный для оценки людьми не знакомыми с внутренней жизнью предприятия. Он был оценен по следующим моментам: взаимоотношения между работниками (культура ведения разговоров по телефону между пунктами, желание предоставить информацию о наличии препарата в другом пункте, обращение к руководителям, отношение к клиентам и коллегам). Как показали исследования, в обеих сетях работают специалисты, которые достаточно приветливо встречают клиентов. При проведении контрольных покупок, в случае отсутствия препарата, сеть «Наш Доктор» достаточно быстро реагировала на это. При наличии его в другом аптечном пункте об этом сообщали клиенту. Кроме этого, препарат заказывался у поставщика, который находится в Москве.

Возможности же сети «София» в этом плане несколько ограничены, и это сказывается и на ответах фармацевтов, которые не могут помочь приобрести необходимый препарат в данной сети. Направлять же клиента в другую сеть здесь не принято. А от этого могут пострадать клиенты.

При оценке «осознанного имиджа» оценивался интерьер, его разработанность, уместность применяемых наружных рекламных средств, использование единых стилевых элементов. В этом отношении опять таки следует отметить сеть «Наш Доктор». Все

предприятия сети оформлены в едином стиле, что указывает на их единство, принадлежность аптечной сети. Для «Софии» характерно наличие отдельных единых элементов. Однако одно предприятие, которое было недавно присоединено к данной сети («поглощено») еще не переоборудовано, в нем не обновлено оборудование, ремонт проведен только в торговом зале, и пока отсутствует фирменная вывеска.

Оценивая «неосознанный имидж», эксперты приняли во внимание все указанные ранее аспекты, отразили общее впечатление от обслуживания.

Результаты оценки имиджа аптечных сетей представлены в таблице 1.

Проведенный анализ показал, что аптечная сеть «Наш Доктор» обладает более высокими имиджем, нежели сеть аптечных пунктов «София». Помимо суждения экспертной группы об имидже аптечных сетей, определялось мнение потребителей по этому вопросу. Для этого был проведен анкетный опрос. Было опрошено 150 респондентов, ошибка выборки при этом составляла 5%.

Анализ обслуживаемого контингента населения показал, что среди покупателей лекарственных препаратов преобладают женщины, составляющие более 2/3 выборки (71%). Это демонстрирует рисунок 1.

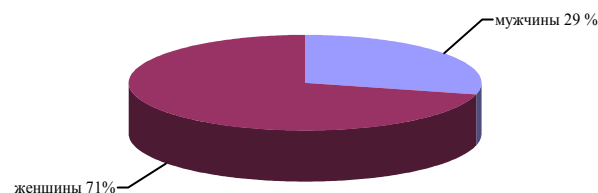


Рисунок 1 – Распределение покупателей по полу

При ответе на вопрос, «В какой аптеке Вы приобретаете препараты?» выявлено, что аптека «Наш Доктор» пользуется большей популярностью среди покупателей (клиентов). Рисунок 2 показывает, что ей отдают предпочтение 55% опрошенных. Следует отметить и то, что покупатели предпочитают приобретать лекарственные средства в крупных предприятиях.

Таблица 1 – Анализ имиджа компаний

Название аптек	Внешний имидж	Внутренний имидж	Осознанный имидж	Неосознанный имидж	Известность торговой марки	Средняя оценка имиджа
«Наш Доктор»	4	5	5	5	5	4,8
«София»	4	4	4	5	4	4,2

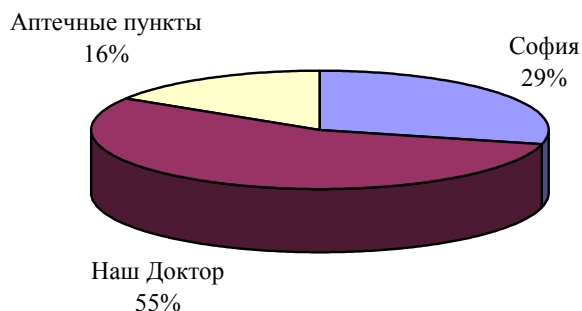


Рисунок 2 – Популярность предприятий

Далее рассматривались ответы 126 респондентов – клиентов сравниваемых нами предприятий.

При анализе ответов на вопрос «Всегда ли Вы приобретаете препараты в данной аптечной сети?» выявлено, что большая часть респондентов «проголосовавших» за аптечную сеть являются их постоянными.



Рисунок 3 – «Приверженность» покупателя аптечной сети

В качестве основных причин приверженности к аптечной сети названы следующие: доступная цена, наличие необходимого товара, удобное расположение, квалифицированное обслуживание, высокое качество товара, привлекательный интерьер, чистота в аптеке, отсутствие очередей. Степень значимости критериев показано на рисунке 4.

Наибольшее число покупок в аптеках, как это видно на рисунке 5, совершают служащие (38%), на втором месте пенсионеры – их примерно вдвое меньше (20%). Далее – граждане, имеющие рабочие специальности и неработающие, которые составляют две примерно одинаковые по численности группы покупателей (соответственно 17% и 15%). Самые редкие покупатели – учащиеся (около 10%).

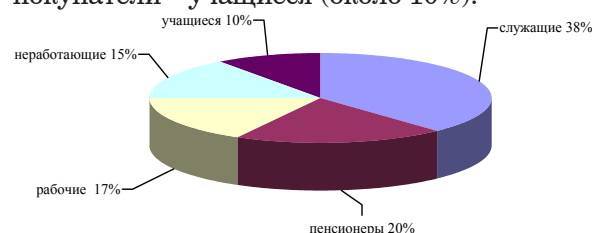


Рисунок 5 – Частота покупок в аптеке социальными группами

Распределение покупателей по возрасту демонстрирует рисунок 6.

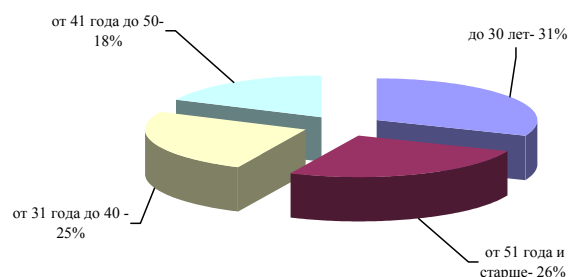


Рисунок 6 – Возрастная категория покупателей

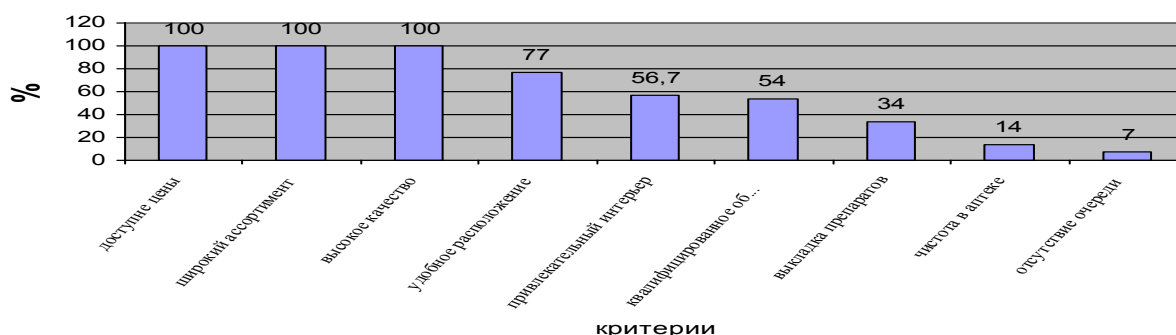


Рисунок 4 – Значимость причин приверженности к торговой сети

Среди покупателей аптек в целом лидируют покупатели до 30 лет (31%). Граждане предпенсионного и пенсионного возраста (от 51 года и старше) и от 31 года до 40 лет составляют примерно одинаковые группы – 26% и 25% соответственно. Люди зрелого возраста (41-50 лет), как правило, посещают аптеку реже остальных – в среднем по исследованной аптеке они составляют 18% от общей доли покупателей.

Таким образом, аптечная сеть «Наш Доктор» является достаточно заметным предприятием в своей сфере. Следует отметить, что она имеет своих постоянных клиентов, которые определены, прежде всего, территориальной близостью аптеки к месту их проживания или работы.

Понятия «имидж» и «конкурентоспособность» тесно связаны между собой. С одной стороны – имидж является неотъемлемой частью конкурентоспособности, ее критерием. С другой стороны – высокая конкурентоспособность предприятия является причиной создания позитивного имиджа.

Рассмотрим степень влияния имиджа на конкурентоспособность фирмы. Для этого была проведена оценка конкурентоспособности 8 аптек, осуществляющих свою деятельность в г. Байконур.

Методика, применяемая для исследования конкурентоспособности заключается в следующем. На первом этапе оцениваются

критерии конкурентоспособности по десятибалльной системе. В качестве критериев определены:

- широта ассортимента;
- качество товара;
- наличие жизненно важных, уникальных, льготных препаратов;
- качество рекламы;
- интерьер и экстерьер аптек;
- удобство расположения аптек;
- качество обслуживания в аптеках.

Затем определялся общий показатель по качественным и маркетинговым критериям [2].

Для того чтобы установить значение ценового параметра конкурентоспособности, исследователи определили стоимость комплексной покупки по одним и тем же препаратам, которые были во всех исследуемых аптеках. В состав покупки вошли нафтизин, колдрекс, черника-форте, темпалгин, новопассит, трава «крушина».

На следующем этапе определялся индекс цен. В завершении рассчитывался интегральный показатель конкурентоспособности путем отношения обобщенного показателя качества к индексу цен. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Анализ данных таблицы показывает, что из аптечных сетей работающих в г. Байконур наибольшей конкурентоспособностью обладает аптека «Наш Доктор». Аптека сети

Таблица 2 – Оценка конкурентоспособности аптечных сетей

Критерии конкурентоспособности	Оценки критериев конкурентоспособности аптечных сетей							
	«Наш Доктор»	«София»	«Фармацевт»	«Аптека № 1»	«Лиза»	«Альфарм»	«Витфарм»	«Аптека № 18»
1 Широта ассортимента	10	9	6	7	8	5	6	7
2 Качество товара	10	10	8	10	8	7	7	6
3 Наличие жизненно важных, уникальных, льготных, препаратов	10	9	7	7	9	7	7	6
4 Реклама	9	9	4	5	6	6	5	4
5 Интерьер и экстерьер аптеки	9	9	8	8	7	6	6	7
6 Удобное расположение аптеки	10	10	7	10	7	7	6	6
7 Качество обслуживания	10	9	8	6	7	7	7	6
Итого по качественным и маркетинговым критериям	68	65	48	53	52	45	44	42
Цена набора лекарств, руб.	756	750	700	760	692	710	670	650
Индекс цен	1,16	1,15	1,08	1,17	1,06	1,09	1,03	1
Интегральный показатель конкурентоспособности («качество» к цене)	58,62	56,42	44,4	45,3	49,06	41,28	42,72	42
Рейтинг конкурентоспособности	1	2	4	5	3	8	6	7

«София» находится на втором месте, причем находится в непосредственной близости от лидера рейтинга. Следовательно, если в планах аптечной сети «Наш Доктор» – стать несо-мненным «лидером» в аптечном сервисе г. Байконур, то ее работа должна постоянно совершенствоваться, несмотря на достаточно высокие оценки качественных и маркетинговых составляющих конкурентоспособности.

Одним из направлений повышения конкурентоспособности является развитие имиджа. Определим степень влияния этих категорий друг на друга. Для этого используем метод определения корреляционной зависимости между параметрами. Результаты расчетов сведены в таблице 3.

В качестве оценки имиджа взята сумма оценок, полученных аптеками по качественным и маркетинговым показателям, т.к. именно они формируют образ предприятия в глазах покупателей [2].

Рассчитываем коэффициент корреляции:

$$r_{xy} = \frac{440,89}{\sqrt{311,89 * 654,87}} = \frac{440,89}{451,94} = 0,97$$

Полученный результат говорит об очень тесной связи между имиджем и конкурентоспособностью. На основании этого следует сделать вывод о том, что изменение конкурентоспособности происходит при изменении имиджа, и в свою очередь, имидж меняется при колебании конкурентоспособности.

Для того чтобы выяснить, какое влияние оказывает ценовой параметр на конкурентоспособность, меньшее или большее по сравнению с имиджем, проведем аналогичные вычисления.

Рассчитываем коэффициент корреляции:

$$r_{xy} = \frac{1282,64}{\sqrt{311,89 * 11832}} = \frac{1282,64}{1921,01} = 0,67$$

Таким образом, влияние цены на конкурентоспособность меньше влияния имиджа. То есть, несмотря на важность цены для по-

Сеть	Показатель конкурентоспособности, x	Оценка имиджа, y	$x_i - \bar{\bar{x}}$	$y_i - \bar{\bar{y}}$	$(x_i - \bar{\bar{x}}) * (y_i - \bar{\bar{y}})$	$(x_i - \bar{\bar{x}})^2$	$(y_i - \bar{\bar{y}})^2$
«Наш Доктор»	58,62	68	11,14	15,87	176,79	124,1	251,9
«София»	56,42	65	8,94	12,87	115,06	79,9	165,7
«Фармацевт»	44,4	48	-3,08	-4,13	12,7204	9,4864	17,06
«Аптека № 1»	45,3	53	-2,18	0,87	-1,8966	4,7524	0,7569
«Лиза»	49,06	52	1,58	-0,13	-0,2054	2,4964	0,0169
«Альфарм»	41,28	45	-6,2	-7,13	44,206	38,44	50,8
«Витофарм»	42,72	44	-4,76	-8,13	38,6988	22,7	66,1
«Аптека № 18»	42	42	-5,48	-10,13	55,5124	30,03	102,6
Итого	379,8	417			440,89	311,89	654,87
	$\bar{\bar{x}}=47,48$	$\bar{\bar{y}}=52,13$					

Таблица 3 – Корреляционная зависимость между имиджем и конкурентоспособностью

Сеть	Показатель конкурентоспособности, x	Цена, y	$x_i - \bar{\bar{x}}$	$y_i - \bar{\bar{y}}$	$(x_i - \bar{\bar{x}}) * (y_i - \bar{\bar{y}})$	$(x_i - \bar{\bar{x}})^2$	$(y_i - \bar{\bar{y}})^2$
«Наш Доктор»	58,62	756	11,14	45	501,3	124,1	2025
«София»	56,42	750	8,94	39	348,66	79,92	1521
«Фармацевт»	44,4	700	-3,08	-11	33,88	9,4864	121
«Аптека № 1»	45,3	760	-2,18	49	-106,82	4,7524	2401
«Лиза»	49,06	692	1,58	-19	-30,02	2,4964	361
«Альфарм»	41,28	710	-6,2	-1	6,2	38,44	1
«Витофарм»	42,72	670	-4,76	-41	195,16	22,66	1681
«Аптека № 18»	42	650	-5,48	-61	334,28	30,03	3721
Итого	379,8	5 688			12 82,64	311,89	1 1832
	$\bar{\bar{x}}=47,48$	$\bar{\bar{y}}=711$					

Таблица 4 – Корреляционная зависимость между ценой и конкурентоспособностью

требителей при выборе аптеки они, прежде всего, руководствуются ее имиджем, для них важны надежность, широта ассортимента, качество лекарственных средств, общий интерьер аптеки, наличие жизненно важных препаратов, реклама, правильное рас-

положение лекарств и, конечно же, культура обслуживания. Следовательно, руководству аптечной сети следует и в дальнейшем обращать большое внимание на все аспекты, связанные с формированием положительного образа предприятия в глазах потребителя.

Список литературы:

1. Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И. М. Лифиц. – М. : Юрайт, 2001. – 224 с.
2. Береговая И. Б. Оценка конкурентоспособности товаров и услуг : лекция для студентов всех специальностей / И. Б. Береговая. – Чита : СибУПК, 2003. – 65 с.

**Елена Григорьевна
Ревкова**

кандидат педагогических наук, профессор, проректор по науке, инновациям и консалтингу
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье раскрывается механизм прогнозирования потребности в специалистах и квалифицированных рабочих на региональном рынке труда, в том числе вычленяются объект, субъекты, задачи регионального прогнозирования, методологические принципы и методы прогнозирования.

Ключевые слова: задачи регионального прогнозирования, субъекты, методологические принципы.

Эффективное развитие любой системы в рыночных условиях с быстро изменяющейся внешней и внутренней средой зависит от трех качественных составляющих: скорости реагирования, гибкости и адаптивности системы. Это означает, что количественные показатели жизнедеятельности и развития системы зависят от того, насколько данная система (например: регион, организация, рынок труда) быстро и гибко могут реагировать на изменения, происходящие внутри или вне данной системы, т.е. насколько она адаптивна. Это возможно не в условиях реактивного управления системой, а только при наличии в системе культуры и механизма активного управления. При этом основным залогом эффективности активного управления является полнота и глубина информации, способствующей развитию данной системы.

Так как речь идет о развитии любой системы, то очевидно, что речь пойдет о прогнозировании данного развития, в частности о прогнозировании развития регионального рынка труда, который определяет перспективную потребность в специалистах и квалификационных рабочих.

Составление прогнозов или прогнозирование заключается, во-первых, в анализе экономических, социальных, технических и других процессов, происходящих в организации и ее окружении, причинно-следственных и иных связей между ними, оценке сложившейся

ситуации и выявление узловых проблем; во-вторых, в формировании взгляда в будущее; в третьих, в обосновании, сопоставлении и анализе различных вариантов развития организации, ее кадрового потенциала.

Прогнозы персонала разрабатываются прежде всего в виде совокупности количественных (точечных или интервальных) и реже – качественных оценок, а также показателей вероятности их достижения. Интервальный прогноз представляет собой «вилку», ширина которой прямо пропорциональна вероятности его исполнения. В самом простом случае прогноз представляет собой утверждение о возможности или невозможности того или иного события.

На практике применяется несколько методов прогнозирования. Наиболее простой из них – экстраполяция, или проекция в будущее, суть которой состоит в автоматическом перенесении на предстоящий период существовавших в прошлом тенденций развития персонала, например темпов и направленности изменения его состояния. Однако этот метод пригоден только для стабильных, контролируемых условий, которые в обозримом будущем меняться не должны.

Если будущие условия деятельности организации ожидаются не очень стабильными, но при этом причинно-следственные связи между событиями все же просматриваются, для целей прогнозирования могут использо-

ваться более сложные методы, в основе которых лежат математические модели.

Обе эти разновидности прогнозирования составляют суть генетического подхода к нему, с помощью которого, исходя из знания прошлых событий, современной ситуации, направления и темпов ее изменения, можно нарисовать приблизительную картину будущего.

Однако будущее может быть настолько неопределенным (в условиях НТР это считается вполне нормальным), что использование генетического подхода на практике может и не дать надлежащих результатов. В этом случае применяется метод экспертных оценок. Они строятся на сопоставлении мнений специалистов в соответствующих областях, позволяющих нарисовать ориентировочную, хотя и не очень надежную, картину будущего. Методы экспертных оценок составляют основу нормативного подхода к прогнозированию, непосредственно дающего видение будущего, что служит исходным моментом для поиска возможных стратегий его достижения.

Прогнозы дополняются определенными допущениями о том, что развитие ситуации будет дополняться определенными допущениями о том, что развитие ситуации будет происходить именно так, а не иначе. Допущения заполняют пробел, оставленный прогнозами. В отличие от последних они касаются более достоверных событий и явлений. Иногда, когда материала для определенных выводов недостаточно, допущения используются в качестве самостоятельного инструмента разработки кадровой стратегии.

Многовариантность прогнозов предполагает составление нескольких вариантов (обычно 2-3), каждый из которых обычно разрабатывается еще в трех вариантах: первый ориентирован на благоприятные условия; второй исходит из нормальных, средних условий; третий предполагает, что дела у организации могут пойти совсем плохо.

Наличие трех вариантов прогнозирования задает рамки, в которых допустимы отклонения в ходе реализации стратегии, основывающейся на втором варианте. Кроме того, многовариантность создает основу для творческих дискуссий, позволяющих совершенствовать сам процесс прогнозирования.

Система прогнозирования может быть разработана на уровне Федерации, региона и предприятия.

Для создания эффективной системы планирования развития регионального рынка труда необходимо разработать соответствующую систему регионального прогнозиро-

вания. Система прогнозирования является одной из подсистем субъекта управления. Целью прогнозирования является обеспечение информацией процесса принятия управленческих решений.

Объектом прогнозирования в данном случае является региональный рынок труда. Предметом прогнозирования являются процессы функционирования регионального рынка труда. Методы регионального прогнозирования – это способы получения и преобразования информации о региональном рынке труда, о регионе и его внешней среде, реализуемые конкретными субъектами системы регионального планирования с целью получения прогнозов, удовлетворяющих соответствующие потребности системы управления регионом.

Субъектами регионального прогнозирования являются:

- потребители прогнозов – региональные органы власти;
- поставщики исходной информации – органы статистики, информационные службы;
- производители прогнозов, непосредственно осуществляющие процесс прогнозирования – специализированные подразделения управленческой структуры региона.

Главными задачами прогнозирования являются:

- выявление причинно – следственных связей между составляющими рынка труда и его отдельными секторами и внешними факторами;
- выявление возможных альтернатив развития регионального рынка труда и обоснование выбора его развития в перспективе;
- многовариантный расчет количественных показателей спроса и предложения на рынке труда;
- предвидение новых тенденций и проблем развития кадровой политики региона.

К числу важных методологических принципов прогнозирования рынка труда относится принцип поливариантности – в условиях нестабильной экономической и политической ситуации необходима разработка нескольких возможных направлений изменения рынка труда. Оценку развития рынка труда можно производить и на основе установленных причинно-следственных связей.

От подходов к прогнозированию и типологии рынка труда зависит и выбор методов прогнозирования. Их насчитывается

несколько десятков. Для прогнозирования развития рынка труда можно применять следующие:

- экспертный метод, основанный на выявлении субъективных мнений специалистов;
- экстраполяционный метод, базирующийся на прогнозировании тенденций по отдельным составляющим рынка труда;
- аналитический метод, объединяющий широкий класс разнообразных приемов исследований;
- балансовый метод;
- методы, основанные на корреляционных связях.

Наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов. Но чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных моделей и методов оказывается непригодным.

Поэтому, вариантом прогнозирования тенденций по отдельным составляющим рынка труда, может быть прогнозирование кадровой политики региона на основе прогноза развития промышленности до 2010 года.

Прогнозирование формирования кадровой политики региона на длительный период не должно основываться на одном методе, т.к. это сужает информационную базу для принятия управленческих решений.

Исходя из прогноза развития промышленности страны в целом и отдельных регионов, можно выделить основные тенденции применительно к регионам. Так как динамика изменений объемов производства по России и регионам обладает не прямой зависимостью, то для прогноза необходимо найти определенные поправки. Расчет коэффициентов чувствительности можно произвести по следующей формуле:

$$K\dot{C}_{\text{рост}} = \frac{\Phi O}{P O} \text{ или } K\dot{C}_{\text{пад}} = \frac{1}{K\dot{C}_{\text{пад}}}$$

где $K\dot{C}_{\text{рост}}$ – коэффициент чувствительности, рассчитываемый при увеличении объемов производства в отраслях;

$K\dot{C}_{\text{пад}}$ – коэффициент чувствительности, рассчитываемый при падении объемов производства в отраслях;

PO – рост производства в отрасли по региону;

FO – рост производства в отрасли по Российской Федерации.

Для того чтобы принимать обоснованные решения на рынке труда, необходимо располагать достоверной, обстоятельной и

своевременной информацией. Систематический сбор, отражение и анализ данных о проблемах, связанных с функционированием рынка труда, составляют содержание маркетинговых исследований. Чтобы быть эффективными, эти исследования, во-первых, должны носить систематический характер (по многим проблемам рынка рабочей силы – в форме мониторинга); во-вторых, опираться на специально отобранную информацию; в-третьих, осуществлять определенные процедуры сбора, обобщения, обработки и анализа данных; в-четвертых, использовать специально разработанные для целей анализа инструменты.

Таким образом, маркетинговая деятельность строится на основе специальных рыночных исследований и сборе необходимой для их проведения информации. Поток этой информации упорядочиваются определенными исследовательскими процедурами и методами.

Осуществление маркетинга на рынке предполагает последовательное проведение ряда операций, составляющих содержание его процедур.

Исходным пунктом маркетинга выступает постановка его цели – формирование предмета маркетингового исследования (например, чем обосновано обострение проблемы спроса на отдельные виды специалистов). Без четкого обоснования проблемы исследования в ходе его осуществления можно собрать ненужную и дорогостоящую информацию. Поэтому качественное выполнение этой операции ориентирует на сбор и анализ конкретной информации, пригодной для принятия соответствующего решения на рынке труда.

В качестве одного из методов обоснования цели маркетингового исследования можно предложить так называемый метод «анализа состояния вопроса». Его использование позволяет создать достаточно эффективный механизм начала исследовательской работы в виде обдумывания предложений и заданий по направлениям будущего маркетинга. Суть указанного метода состоит в том, чтобы системно увязать основные проблемы, определяющие содержание маркетинговых исследований, с выдвижением гипотез их разрешения и систематизацией необходимой информации для анализа по ним. Методика работы по анализу состояния вопроса такова. Для обоснования целей и выбора объектов маркетинга рынка труда формируются взаимосвязанные и взаимообусловленные блоки: вопрос (подвопрос); гипотеза (возможные решения); анализ (не-

обходимая информация), с помощью которых цель разрешения поставленной проблемы представляется в виде серии вопросов (обычно в порядке их значимости).

Постановка вопросов является центральной задачей этого метода. Каждый основной вопрос для более детального изучения может дробиться на более мелкие подвопросы. В результате складывается двухрядная структура вопросов, которые должны охватить все аспекты в рамках основных направлений исследования.

При этой постановке вопросов следует доводить до логического завершения, даже если это требует обдумывания задач, лежащих за пределами рассматриваемой проблемы. Как свидетельствует опыт работы по предложенной методике, умение правильно ставить вопросы можно расценивать как наиболее важную стадию в достижении «творческого видения» проблемы, независимо от того, может ли исследователь-маркетолог полностью дать на них ответы в ходе проводимого этапа маркетинга или нет. Выдвижение гипотез отражает понимание того, что сознание часто движется непосредственно от определения проблем к обдумыванию возможных ее решений.

Успешное завершение «анализа состояния вопроса» позволяет привести в соответствие отдельные элементы маркетинговых исследований и дает основание считать, что возможно перейти от идеи, которая изложена в сжатой форме, к конкретному проведению исследовательских процедур. Тем самым не только формируются исходные отправные точки для формирования задач, но и определяются необходимые ресурсы распределяются виды работ, устанавливаются сроки их выполнения и формы ответственности.

Апробируя метод «анализа состояния вопроса» на региональном рынке труда, исследователи пришли к выводу, что наиболее целесообразным на данном уровне является проведение маркетинга со следующими целями:

- оценка особенности региональной модели рынка труда;
- изучение конъюнктуры рынка труда и тенденций ее изменения;
- определение параметров различных видов рынков (молодежного, женского, регионального и т.п.);
- измерение емкости рынка труда;
- определение доли различных потоков движения спроса и предложения (по высвобождению, обращающимся

в службу занятости, безработным и их категориям, вакансиям и т.п.);

- изучение перелива рабочей силы по отраслям народного хозяйства и типам предприятий;
- изучение особенностей поведенческих ориентации различных субъектов на рынке труда;
- изучение факторов, обеспечивающих повышение конкурентоспособности субъектов рыночных отношений;
- изучение реакции работодателей на изменение качественных характеристик предложения рабочей силы;
- изучение процесса востребованности рынком труда работников различных профессий и специальностей (в том числе молодых специалистов);
- краткосрочное и долгосрочное прогнозирование рынка труда и др.

Проведение данных и подобных маркетинговых исследований предпринимается с целью получения надежных сведений о проблемах рынка труда. Их результаты должны вооружить практических работников, руководителей разного уровня рекомендациями, позволяющими регулировать и контролировать рынок труда, осуществлять мероприятия по содействию занятости населения, подготовке и переподготовке кадров в соответствии с изменениями конъюнктуры рынка труда и основных тенденций его развития в перспективе.

Исследования могут проводиться в разных формах, обусловленных поставленными целями, выбор которых определяет направления и особенности всей последующей работы. Разновидностью маркетинга рынка труда может выступать исследование, проводимое на уровне внутрипроизводственного (внутрифирменного) рынка труда. Оно может включать краткосрочный (до 1 года) и долгосрочный (свыше 1 года) прогноз занятости на предприятии, изучение кадровой политики, внутрипроизводственного перелива высвобождаемой рабочей силы, обоснование рекомендаций по переобучению кадров на предприятии, изучение перспектив расширения занятости на предприятии и т.п.

После формирования цели маркетингового исследования осуществляется выдвижение гипотезы, на основе которой строится модель развития рынка труда или его сегментов. Гипотеза определяет общее направление научного поиска и является главным инструментом, с помощью которого структурируется последующий процесс исследования. Различают несколько видов гипотез, которые можно предложить для рынка труда:

1. Описательные или классификационные гипотезы, которые включают:
 - а) структурные гипотезы, т.е. предположения о структуре объекта (например, сегментная структура рынка труда);
 - б) функциональные гипотезы, т.е. предположения о степени тесноты связей между элементами объекта или между данным объектом и другими (например, связь между полом и уровнем образования безработного).
2. Объяснительные гипотезы, т.е. предположения о причинно-следственных связях в изучаемом объекте (например, влияние сокращения объемов производства на высвобождение работников).

При выдвижении гипотезы необходимо учесть, что она не должна содержать понятий, которые эмпирические не определены (не операционализированы); не может основываться на так называемых оценочных суждениях (тема, мало, много, хорошо, плохо и т.п.), должна быть сформулирована так, чтобы ее можно было проверить. Проверка осуществляется с точки зрения ее формально-логической правильности и на истинность. Одним из наиболее эффективных способов проверки гипотезы на истинность является разработка модели развития рынка труда и его сегментов. Модель выражает упрощенную картину действительности, т.е. в виде абстрактного обобщения показывает, какие закономерности присущи рынку труда, под влиянием каких причин он изменяется и т.п. Модели должны быть достаточно простыми, чтобы быть понятными, и достаточно действенными, чтобы выявить основные движущие силы развития рынка.

Процедуры выдвижения и проверки гипотез базируются на моделях нескольких типов:

1. Описательные (или так называемые логико-лингвистические модели предназначены для выявления связей, их объяснения или прогнозирования. Они базируются в основном, на методах временного, сравнительного анализа.
2. Модели принятия решения разрабатываются для оценки различных вариантов и выбора наилучшего из них. Они базируются на методах математического программирования, статистического моделирования, теории игр и др. Разновидностью данных моделей являются так называемые имитационные модели, разработка которых позволяет «проигрывать» различные варианты изменения ситуации на рынке труда и

оценивать их возможные последствия (например, получить оценку высвобождения при структурной перестройке отдельных отраслей народного хозяйства и т.п.).

В результате формируются словесные, математические или графические построения, характеризующие рынок труда в целом, и отдельные его параметры, закономерности его развития. В свою очередь эти разработки могут включать линейные и нелинейные построения, нетермические и вероятностные, статистические и динамические. Например, для анализа регионального рынка труда. Она учитывает факторы и условия, влияющие на спрос и предложение рабочей силы, характер их воздействия на ситуацию на рынке труда, время их действия и особенности проявления в настоящее время. Разработка данной модели базируется на гипотезе о том, что рынок труда весьма динамичен и изменяется под влиянием большого числа факторов и условий. Ситуация на нем зависит от экономической и демографической ситуации в стране в целом и регионе, направлений внедрения научно-технического прогресса, развитости правовой сферы, а также во многом определяется особенностями поведения людей (как работодателей, так и наемных работников) и др. т.е. определяется под влиянием макроэкономической и региональной среды по различным ее параметрам. Кроме того, развитие рынка труда в регионе зависит от того, как он регулируется со стороны государственной службы занятости населения, других посредников, какое влияние на него оказывают в каждый данный момент сферы подготовки и переподготовки кадров и другие звенья инфраструктуры рынка. Поскольку влияние этих факторов целесообразно проанализировать через их воздействие на предложение рабочей силы и спрос на нее, в рассматриваемой модели выделены категории спроса и предложения рабочей силы и по каждой из них – факторы, их определяющие (например, факторы, влияющие на высвобождение занятых, изменение численности безработных на рынке труда, увеличение потребности работодателей в дополнительной рабочей силе и т.п.). Разработка структурной модели подобного типа служит основанием для сбора необходимой информации и последующего ее анализа в целях исследования текущего состояния занятости в регионе и прогноза тенденций ее развития.

В зависимости от поставленных целей исследования, разработанной модели и видов проводимых исследований формируется информационная база маркетинговых иссле-

дований. Такой дисциплинирующий подход позволяет избежать нерационального расходования средств, затрачиваемых на получение необходимой информации, не имеющей отношения к конкретной проблеме, требующей решения. Объем данных, с которыми можно столкнуться, потенциально столь велик, что нередко могут возникать ситуации, при которых практически невозможно обработать всю полученную информацию и выделить из нее данные, необходимые для принятия правильных решений.

Необходимые для маркетинга рынка труда данные должны включать информацию для принятия стратегических решений; для принятия тактических решений; для обеспечения накопления банка данных в условиях динамично меняющегося рынка труда. При этом работа по информационному обеспечению маркетинга проводится с использованием средств вычислительной техники и программных продуктов, позволяющих накапливать и хранить информацию и осуществлять определенные аналитические операции. Это позволяет упорядочить поток информации, поступающих как из внешних, так и из внутренних для рынка труда источников.

Таким образом, маркетинговые исследования являются интегральной частью потока информации, который необходим для принятия соответствующих решений на рынке труда. В рамках исследований, проводимых западными специалистами, он получил название маркетинговой информационной системы (МИС). МИС определяется как совокупность процедур и методов, разработанных для создания, анализа и распространения информации для опережающих маркетинговых решений на регулярной постоянной основе. Основное назначение данной системы – осуществление постоянного сбора информации из внешних и внутренних источников, ее обработка и представление лицам, осуществляющих управление маркетинговой деятельностью. МИС является также банком данных, где хранится маркетинговая информация.

Элементами системы маркетинговой информации выступают люди, средства вычислительной техники, программные продукты, позволяющие накапливать, обрабатывать и хранить информацию и определяющие процедуры и технологию работы с информативными процессами. Их взаимодействие создает упорядоченный поток получаемой информации.

Для того, чтобы иметь возможность своевременно реагировать на изменение ситуации на рынке труда, формирование базы данных должно носить постоянный характер

в форме накопления данных. Если деятельность по созданию базы данных будет носить случайный характер, информация может поступать или в недостаточном для принятия управленческих решений объеме, или с запаздыванием, что не позволит своевременно на нее отреагировать.

Успешность работы по сбору данных зависит от того, как изучены различные методы сбора информации, какие выбраны наиболее подходящие из них для конкретного исследования, отвечающие ее целям, как точно определены источники получения информации. Кроме того, должен выбираться (а в случае отсутствия разрабатывается) исследовательский инструментарий, с помощью которого собираются необходимые данные.

Методы сбора информации и разработка исследовательского инструментария (таблиц, форм, матриц, анкет, бланков и др.) определяются содержанием конкретного анализа и зависят от основных источников получения информации. Последние формируют так называемые вторичные и первичные данные.

Вторичная информация (или косвенные данные) – это готовые данные (статистика опубликованных результатов, а также собственных исследований, проведенных исследований, проведенных ранее с другими целями). Для ее получения не нужны дополнительные исследования. Формирование базы данных на ее основе достаточно оперативно. Кроме того, они часто имеют несколько источников информации, что позволяет выявлять различные подходы, сопоставить данные. Основными источниками вторичной информации выступают внешние опубликованные правительственные и неправительственные результаты, статистические данные, а также внутренние – результаты собственных разработок. В число таких данных могут входить демографические показатели; статистические газовые данные экономической деятельности в разрезе страны, региона и отдельных предприятий; данные государственной статистики по текучести кадров, безработице, высвобождению, миграции, показатели службы занятости, правоохранительных и образовательных структур и т.п.

Значение вторичной информации весьма велико, особенно для предварительного анализа. В тоже время следует учесть, что данная информация может носить достаточно общий характер. Она может быть устаревшей для задач конкретного исследования. Ее получения может быть основано на неизвестных исследователю методиках, что снижает степень ее достоверности, поэтому вторичная инфор-

мация дополняется сбором так называемых первичных данных в соответствии с точными целями маркетинга. Они необходимы в тех случаях, когда анализ вторичных сведений не в состоянии обеспечить необходимую информационную базу, такие данные обладают большей достоверностью для исследователя. включают все достигнутые результаты, оперативны и зачастую выступают единственным способом получения необходимой информации. Это данные внутрипроизводственного учета, материалы социологических обследований, массовых опросов, экспертных оценок, показатели анкет обратившихся в службу занятости и безработных и т.п.

Получение первичных данных происходит на основе различных методов: наблюдения; спроса и анкетирования; групповых дискуссий; обзоров. Выбор конкретного метода определяется целями исследования, объемом и степенью достоверности требуемой первичной информации, а также с учетом бюджета средств, отпускаемых на данные цели.

Метод наблюдения позволяет оперативно оценивать реальные запросы работодателей, возможности адаптации предложения рабочей силы в ответ на изменение спроса и т.п. Главное преимущество этого метода заключается в оперативности получаемой информации. Однако он опосредуется личностными характеристиками наблюдателя. Поэтому при кажущейся простоте метод наблюдения требует хорошо организованного подхода и высокой квалификации специалистов, которые его проводят.

Опрос и анкетирование формируют экспертные оценки. Они осуществляются по телефону, письменно или путем личных интересов на основе специально разработанного плана выборочного обслуживания и инструментариев. Использование экспертных оценок целесообразно тогда, когда необходимо проанализировать общую экономическую ситуацию в стране или регионе, оценить перспективы занятости в отраслях и т.д.

Для контрольной проверки какого-либо фактора или ряда переменных в сохраняющихся рыночных условиях проводится экспериментирование (например, путем математического моделирования регионального рынка труда). Однако в силу большой динамичности рынка труда и нестабильной экономической ситуации данный метод не может рекомендоваться для широкого использования.

Его применение целесообразно для проверки рабочих гипотез или для оценки последствий принимаемых на рынке решений на основе имитационных моделей.

Для получения дополнительной информации может привлекаться метод групповых дискуссий экспертов. Подготовка обзоров дает общую информацию о ситуации на рынке труда, предпочтениях работодателей, выборе работников, половозрастной и территориальной структуре предложения рабочей силы и т.п.

Таким образом, методы сбора информации сочетают в себе экономико-статистические и социологические подходы исследования.

Для упорядочения работы по сбору экономико-статистической информации и обеспечения последующей аналитической работы с ней, целесообразно осуществить следующие процедуры:

- сформировать общее представление об объеме требуемой информации (исходя из поставленной цели исследования), источниках ее получения;
- разработать пакет документов для удобного сбора необходимых данных (таблицы, формы, пустографы и т.п.);
- систематизировать конкретных носителей информации;
- сгруппировать получаемые данные по разделам (например, демографические показатели, общие экономические данные и др.).

Обязательным требованием является полнота и регулярность представляемой информации. Поэтому ее сбор должен осуществляться за ряд лет: для прогнозных расчетов временный интервал определяется рамками времени прогноза (для краткосрочного прогноза на один год предшествующая информация должна быть годовой для прогноза на пять лет – за предшествующие пять лет и т.д.). Для оценки тенденций развития информационный поток должен быть сформирован на базе предшествующих трех лет и данных текущего года.

Пример:

На основе данного подхода для анализа текущей ситуации на региональном рынке труда, обоснование закономерностей и тенденций его развития, а также для расчета прогнозов разрабатывается пакет экономико-статистических документов, предназначенный для формирования системы маркетинговой информации.

Предлагаемые документы исследования включают следующие разделы:

- данные демографической статистики;
- данные экономико-статистических показателей;
- показатели образовательной и профессиональной подготовки;
- данные службы занятости.

Эти разделы дают представление о списках документов – носителей информации, входящих в раздел, содержали сведения о периодичности поступления информации и возможных ее источниках. В подготовленный пакет включены также образцы форм заполнения документов – носителей маркетинговой информации.

Помимо экономической, необходимо собрать социологическую информацию, которая позволяет получить данные не фиксируемые официальной статистикой и органами управления на рынке труда. Социологическая информация более оперативна, и в силу этого ее анализ дает возможность выявить зарождающиеся тенденции на рынке труда, отслеживать формирование новых качеств и структур рынка труда. Социологические методы позволяют при разработке прогнозов опираться не только на тенденции прошлого, но и на экспертные оценки будущего, что создает основу для много вариантных прогнозов. Социологические исследования вскрывают субъективную сторону человеческой деятельности и отношений, определяют поведенческие ориентации, без чего анализ ситуации на рынке труда будет неполным. С их помощью можно вскрыть существующие резервы для смягчения ситуации на рынке труда, оценить инновационные мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников, эффективность принимаемых управленческих решений, мер социальной защиты населения и содействия занятости. Но проведение социологических исследований на рынке труда в нашей стране затруднено рядом обстоятельств, важнейшими из которых выступают: относительная дороговизна и трудоемкость исследований; дефицит высококвалифицированных кадров социологов в органах государственной службы занятости; отсутствие отработанной технологии социологического обеспечения рынка труда. Следствием этих причин может быть получение социологических данных невысокой надежности и достоверности. Однако, учитывая значимость социологической информации для целей маркетинга, необходимо развитие социологических исследований как неотъемлемого элемента прогнозно-аналитической работы на рынке труда.

Сбор социологической информации осуществляется такими широко распространенными методами как наблюдение, анкетный опрос, интервью, экспресс-опросы, контент-анализ; метод экспертных оценок, социометрические методы, эксперимент.

Все собранные экономико-статистические и социологические данные систематизиру-

ются и обрабатываются последующими процедурами маркетинга. С целью выяснения достоверности полученных результатов они сопоставляются по разным источникам.

Реализация изложенных принципов маркетингового исследования применительно к региональному рынку труда позволяет предложить следующую его общую технологию:

1. Уровень маркетингового исследования: региональный рынок труда.
2. Цель исследования: определить направления действий, которые позволяют смягчить напряженность на рынке труда, будут способствовать расширению спроса на рабочую силу и обеспечат поддержку ее эффективного предложения в соответствии с потребностями рынка.
3. Модель исследования: описательная (на основе временного, сравнительного и структурно-логического подходов).
4. Анализ состояния вопроса. Постановка вопросов:
 - 4.1 Каковы особенности данного регионального рынка труда?
 - 4.2 Какие основные структурные соотношения и пропорции для него характерны?
 - 4.3 Какие тенденции в развитии рынка труда выступают как доминирующие при формировании спроса и предложения рабочей силы?
 - 4.4 На что должна быть нацелена региональная политика занятости в ближайший период и каковы ее приоритеты?
5. Формирование и накопление информативной базы данных по следующим блокам:
 - 5.1 Данные демографической статистики: численность населения по городам и районам области; половозрастной состав населения; движение по военному призыву и демобилизации: движение населения, отражаемое правоохранительными органами.
 - 5.2 Общие экономико-статистические показатели: списки предприятий региона (в отраслевом разрезе и по формам собственности); анализ финансово-экономического положения региона; сводные показатели численности занятых по отраслям народного хозяйства и формам собственности; списки предприятий – предполагаемых банкротов, перепрофилируемых и т.п.; сводный баланс занятости трудовых ресурсов; план финансового развития региона; план социально-экономического развития региона.

5.3 Показатели образовательной и профподготовки населения: списки общеобразовательных школ, ПТУ, техникумов, вузов региона; статистические показатели структуры и динамики учащихся школ, ПТУ, студентов техникумов и вузов.

5.4 Данные службы занятости населения: численность пенсионеров; сведения о составе и структуре службы занятости; программа содействия занятости населения; численность обратившихся и безработных по категориям граждан, численность безработных по причинам увольнения; численность обратившихся и безработных по профессиям и специальностям; сведения о скрытой безработице в регионе, численность имеющихся вакансий.

Данные собираются за последние три отчетных и текущий годы по специально разработанным формам сбора.

6. Определение необходимости в проведении социологических исследований. Разрабатывается инструментарий социологического опроса (анкеты экспертов предприятий, массового опроса, опроса работников службы занятости, анкеты опроса обратившихся и зарегистрированных безработных и т.п.), обосновывается выборка единиц наблюдения, респондентов для экспертного и массового опросов.

7. Экспертиза и выборочный контроль собранной информации с целью подтверждения ее достоверности.

8. Разработка аналитических материалов исследования, их обобщение и обработка.

9. В соответствии с разработанной моделью регионального рынка труда проведение факторного анализа предложения рабочей силы, анализа спроса на рабочую силу, соотношения спроса и предложения на рынке.

10. Установление основных структурных соотношений и пропорций, характе-

ризующих сложившуюся конъюнктуру рынка труда.

11. Обоснование главных сложившихся тенденций спроса и предложения рабочей силы.

12. Выявление доминирующих тенденций, действие которых будет продолжено в последующем периоде. Общая оценка сложившейся ситуации на рынке труда.

13. Расчет прогнозных оценок рынка труда на следующий год в нескольких вариантах: с учетом сохранения существующего положения, при условии его ухудшения. В расчетах используются результаты экономического анализа (выявленные основные закономерности и доминирующие тенденции развития), а также материалы социологических исследований, устанавливающие экспертные оценки и поведенческие ориентации, которые следует принимать во внимание в перспективе.

14. На основе полученных результатов обоснование целей и приоритетов региональной политики содействия занятости населения на ближайший период.

15. Разработка плана маркетинга регионального рынка труда (в форме Программы содействия занятости населения региона. Программы социальной помощи).

16. Обоснование и принятие решений по регулированию рынка труда с целью обеспечения выполнения прогноза и Программы содействия занятости населения.

17. Отслеживание хода выполнения прогноза и принятых программ, внесение необходимых коррективов.

Прогноз развития регионального рынка труда, перспективной потребности в специалистах и квалифицированных рабочих могут быть ориентиром деятельности для высших и средних профессиональных учебных заведений, центров занятости, миграционных служб, кадровых агентств и кадровых служб предприятия.

Список литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг 8-е издание; перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с. : ил. – (Серия «Классика МВА»).

2. Каплан Роберт С., Нортона Дейвид П. Стратегические карты / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортона; перев. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 512 с.

3. www.bcm.ru

4. www.bfm.ru

5. www.aup.ru

**Александр Николаевич
Солдатов**

г. Казань, Казанский государственный финансово–
экономический институт

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ

Прирост объема информации, циркулирующей сегодня в мире, превратил ее в один из важнейших факторов, влияющих на все сферы экономического развития. Одним из важнейших факторов информационного развития является создание интегрированных и корпоративных информационных систем, активное использование информационных технологий.

В настоящее время происходит снижение информационной активности, что обусловлено недостаточно эффективной политикой на всех уровнях хозяйствования.

Ключевые слова: информационные ресурсы, развитие, экономические стратегии.

В современных условиях хозяйствования роль основополагающего инновационного фактора отводится информационным ресурсам, так как, их применение позволяет адаптироваться к динамичным изменениям рынка и выбрать оптимальную стратегию, что является важной проблемой российских предприятий.

Анализ и оценка информации о внутренней и внешней среде предприятия, возможностях, предоставляемых рынком, являются основой не только для принятия отдельных управленческих решений, но и для управления всей производственно-хозяйственной деятельностью предприятия, а темпы и эффективность его развития зависят, прежде всего, от возможностей предприятия перерабатывать все возрастающие объемы информационных потоков.

Прирост объема информации, циркулирующей сегодня в мире, превратил ее в один из важнейших факторов, влияющих на все сферы экономического развития. Формирующаяся информационная экономика обладает целым рядом важных функциональных свойств, отличающих ее от традиционной

индустриальной экономики. Если в начале и даже середине XX в. такие смены происходили в периоды времени, значительно превышающие длительность жизни одного – двух поколений, то сегодня смена технологического уклада происходит за более короткий срок. Современные тенденции развития информационного общества находят мировое воплощение на микроуровне, в связи с чем происходит трансформация структуры предприятия, активно внедряются инструменты и технологии информатизации. Одним из важнейших факторов информационного развития является создание интегрированных и корпоративных информационных систем, активное использование информационных технологий.

Интегрированные системы управления и информационные технологии и позволяют, во-первых, выявить резервы увеличения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия, снизить себестоимость продукции и услуг, оптимизировать складские запасы материальных ценностей и готовой продукции, загрузку основных производственных фондов, а во-вторых, повысить управляемость организации посредством ре-

структуризации, совершенствования методов и процессов управления. Информационные технологии, являющиеся базой для создания информационных систем предприятия, позволяют обеспечить интеграцию различных типов связности на основе современных методов и процедур принятия решений. Внедрение интегрированных информационных систем управления стало необходимым условием повышения гибкости и эффективности системы управления предприятием. Все новые технологии поддерживают производство и передачу информации, обеспечивая развитие информационных потребностей и множество информационных ресурсов.

Основная часть информационных ресурсов (по ряду оценок не менее 90%), создающихся на предприятиях, в организациях и органах управления, используется исключительно или в основном для обеспечения их собственной деятельности. Формирование информационных ресурсов осуществляется ими как в результате самостоятельной генерации информации в ходе производственной и иной деятельности, так и из получаемых или приобретаемых извне готовых информационных продуктов, приобретения готовых баз и банков данных и информационных систем. При этом во многих государственных организациях внутренние информационные ресурсы не интегрированы непосредственно в разного рода автоматизированные системы управления технологическими процессами. Эта недостаточная структурированность информационных массивов, содержащих ценную информацию о ходе и результатах (в том числе промежуточных) работ этих организаций и предприятий, зачастую не позволяет использовать их регулярно и эффективно, то есть фактически выводит их из состава реально функционирующих информационных ресурсов.

Информация о российских информационных ресурсах, информационных продуктах и услугах, производимых российскими организациями, регулярно появляется в разного рода справочных и обзорно-аналитических изданиях, а также достаточно большом количестве специализированных журналов, посвященных анализу теоретических, методических и практических вопросов развития информационных ресурсов и технологий. Эффективное использование информационных ресурсов возможно лишь при наличии необходимой информации о содержании, размещении и порядке функционирования этих ресурсов.

Информационные ресурсы объективно становятся сопоставимыми по своей значимости для промышленных предприятий с материальными, финансовыми, трудовыми, энергетическими ресурсами. В тоже время наблюдается отрыв накопления знаний и информации от задач комплексного экономического и социального развития промышленных предприятий. По многим видам информационных ресурсов отсутствуют стандарты на описания информационных продуктов и ресурсов, обеспечивающие их однозначную идентификацию.

Серьезными препятствиями для поиска необходимых пользователю информационных ресурсов являются не стандартизованность, неполнота, а часто и недостоверность имеющихся сведений об отечественных информационных ресурсах, а также их распыленность. Данные разовых обследований информационных ресурсов в той или иной области, даже если и дают возможность локального анализа состояния и тенденций информационной деятельности, достаточно быстро устаревают. Эти задачи усложняются тем, что в условиях инвестиционного кризиса, спада производства, инфляции динамика процесса информационной вооруженности производства снижается.

Снижение информационной активности обусловлено и недостаточно эффективной информационной политикой на всех уровнях хозяйствования. Нельзя не отметить, что в последнее время в этом отношении наметились некоторые позитивные изменения: разработан Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации», (с изменениями от 10 января 2003 г.), в котором сформулированы основные обязанности органов государственной власти по отношению к информационным ресурсам, уточнены отношения собственности, права и обязанности владельцев информационных ресурсов, порядок доступа и гарантии предоставления информации.

Однако в этом законе остаются недостаточно обоснованными важнейшие направления информационной деятельности. Неопределенность целей, критериев развития информационной политики, неопределенность требований по составу затрат на обеспечение эффективности использования и защиты информационных ресурсов, ограниченность доступа к внешним информационным массивам привели к резкому снижению информационной активности предприятий.

Список литературы:

1. Русакова, Е. В. Вопросы повышения эффективности использования информационных ресурсов на промышленных предприятиях / Е. В. Русакова // Экономические науки СамГТУ. Вестник Самарского государственного технического университета. – Самара, 2006. – Вып. 37.
2. Инфокоммуникационные технологии глобального информационного общества. Тезисы докладов 5-й ежегодной международной научно-практической конференции. Казань, 5-6 сентября 2007 г. Казань : Изд-во «Фолиантъ», 2007 г. – 360 с.
3. Федеральный закон №24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 8. – 609 с.
4. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов– Спб. : ИВЭСЭП Знание, 2002. – 199 с.

**Наталья Олеговна
Черевко**

преподаватель кафедры Экономики
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ В ЛОГИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

В настоящей статье рассматриваются функции управления затратами, принципы управления затратами, а также цели и задачи управления затратами в логистической системе.

Ключевые слова: Затраты, система управления затратами, функции управления затратами, принципы управления затратами.

Реализация процесса управления затратами происходит в рамках системы управления предприятием, которая представляет собой сложную открытую социально-техническую систему организационного типа, связанную специфическими отношениями с внешней средой. Эффективность системы управления затратами зависит от эффективности функционирования прочих подсистем управления предприятием. Затраты – это цена ресурсов, используемых в деятельности предприятия для получения прибыли или достижения иных целей организации.

Цель управления затратами состоит в достижении намеченных результатов деятельности логистической системы наиболее экономичным способом. В процессе управления затратами эти функции реализуются следующим образом:

- планирование затрат осуществляется исходя из запланированной производственной программы, норм и нормативов расходов и внешних факторов (цена на сырье, материалы, услуги и т.д.);
- прогнозирование состоит в определении вероятностных характеристик показателей затрат предприятия на будущее; прогнозирование и планирование затрат целесообразно подразделять на перспективное и текущее;

- учет фиксирует фактические затраты предприятия, он необходим для подготовки информации в целях принятия решений;
- контроль определяет отклонение запланированных затрат от фактических;
- анализ затрат помогает оценить эффективность использования всех ресурсов предприятия, выявить резервы оптимизации затрат, собрать информацию для подготовки планов и принятия рациональных управленческих решений в области затрат; анализ осуществляется для выявления факторов, повлиявших на степень достижения запланированных показателей;
- регулирование заключается в выявлении причин отклонений и корректировке, в случае необходимости, первоначального плана.

Основными принципами управления затратами могут быть:

- системный подход к управлению затратами;
- единство методов, практикуемых на разных уровнях управления затратами;
- управление затратами на всех стадиях процесса логистического обслуживания – от создания до отказа;

- органичное сочетание оптимизации затрат с высоким качеством логистического обслуживания;
- недопущение излишних затрат;
- внедрение эффективных методов оптимизации затрат;
- совершенствование информационного обеспечения об уровне затрат;
- повышение заинтересованности логистических подразделений в снижении затрат.

Системный подход находит свое выражение в том, что эффективность управления затратами оценивают по эффективности самого слабого звена системы. Низкий уровень нормирования затрат, посредственная мотивация и стимулирование персонала за их снижение, недостаточный по объему и неудовлетворительный по качеству анализ, система учета затрат, не обеспечивающая потребности руководства, отрицательно сказывается на функционировании системы.

Методическое единство управления затратами на разных уровнях предполагает единые требования к информационному обеспечению, планированию, учету, анализу затрат на объектах логистической системы.

Именно в оптимизации затрат заключается основной резерв экономии временных и денежных средств. Согласованность логистических процессов, использование современных инструментов управления ими, рациональное ведение экономической деятельности и оптимизация затрат являются необходимыми условиями обеспечения конкурентных преимуществ экономических объектов и сохранения ими своих рыночных позиций.

Процессы, происходящие в логистической системе и охватывающие материальные, информационные и отдельные элементы финансовых процессов, приводят к возникновению определенных затрат, которые в хозяйственной практике не всегда отождествляются с затратами в строгом понимании этого термина. Однако они оказывают воздействие на общие результаты деятельности предприятия.

Цель (цели) деятельности предприятия определяют цели и задачи управления ресурсами предприятия. Предметом управления затратами являются затраты предприятия во всем их многообразии. В этом аспекте можно выделить несколько особенностей затрат.

1) Динамизм, т.к. они находятся в постоянном движении, изменении.

2) Многообразие, требующее применения различных приемов и методов при управлении ими. Многообразие затрат обнаруживается при их классификации, которая позво-

ляет: выявить степень влияния отдельных затрат на экономические результаты деятельности предприятия; оценить возможность воздействия на уровень тех или иных видов затрат; относить на продукцию только те затраты, которые необходимы для ее изготовления и реализации.

3) Трудность (сложность) их измерения, учета и оценки, т.к. абсолютно точных методов измерения и учета затрат не существует.

4) Противоречивость затрат. Например, повысить прибыль предприятия можно за счет снижения затрат. В свою очередь снижение затрат обеспечивается за счет совершенствования системы управления затратами, научно-исследовательских разработок, внедрения более современных технологий и т.п., что требует дополнительных расходов.

Существует ряд теоретических и практических проблем, связанных с выделением и обработкой конкретных групп и компонентов затрат. С теоретической точки зрения необходима полная, комплексная трактовка затрат, отражающая сущность проблемы и дающая возможность получить ее всестороннюю оценку. С практической точки зрения в рамках применения системы учета это может оказаться затруднительным либо вообще невозможным.

Вышеизложенное определяет необходимость разработки специального механизма управления затратами. В целом, для любого предприятия, независимо от особенностей его деятельности, механизм управления затратами призван решать следующие основные задачи: 1) выявление роли управления затратами как фактора повышения экономических результатов деятельности; 2) определение затрат по основным функциям управления; 3) расчет затрат по подразделениям предприятия; 4) подготовка информационной базы, позволяющей оценивать затраты при выборе и принятии хозяйственных решений; 5) выявление технических способов и средств измерения и контроля затрат; 6) поиск резервов снижения затрат на каждом этапе деятельности и во всех подразделениях предприятия; 7) выбор способов нормирования затрат; 8) выбор системы управления затратами, соответствующей условиям работы предприятия и другие.

Управление затратами – это выполнение всего комплекса функций управленческого цикла, направленных на повышение эффективности использования ресурсов на предприятии. Оно необходимо для достижения намеченных результатов деятельности предприятия наиболее экономичным способом.

Можно выделить три подхода к пониманию сущности управления затратами. Сторонники первого подхода под управлением затратами понимают непрерывный процесс их учета, анализа, планирования и контроля, результатом которого является выработка управленческих решений, направленных на оптимизацию затрат и их снижение. Экономисты, придерживающиеся второго подхода, под управлением затратами понимают управление работниками предприятия, которые в свою очередь управляют средствами и предметами труда и создают затраты. Согласно третьему подходу под управлением затратами понимается непрерывный процесс управления работниками предприятия, результатом которого является оптимизация затрат в целях достижения запланированного результата деятельности предприятия. Все подходы не имеют значимых различий и в конечном итоге преследуют одну и ту же цель: контроль и экономию ресурсов предприятия, т.е. их оптимизацию.

Итак, под системой управления затратами понимается динамичный процесс, включающий все функции управления и направленный на достижение целей предприятия в сочетании с наиболее экономичным использованием всех ресурсов.

Система управления затратами требует определения качественных и количественных характеристик.

Система показателей использования ресурсов в деятельности отображается прежде всего в смете затрат предприятия и в статьях калькуляции на товары и услуги. Смета затрат представляет собой план предстоящих расходов и движения финансовых средств организации и отображается комплектом документов, определяющих размеры материальных, трудовых и денежных затрат, необходимых для осуществления деятельности. Смета затрат опирается на калькуляции, являющиеся одним из основных показателей плана и отчета в рамках принятой на предприятии группировки ресурсов. И смета затрат, и калькуляция опираются на систему национальных счетов, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных показателей, характеризующих производство, распределение и использование национального продукта и дохода.

Кроме системы показателей экономического, бухгалтерского и статистического учета и отчетов, наличия оперативно-производственной информации в современной хозяйственной деятельности большую роль играют так называемые рейтинговые оценки. Рейтинг пред-

ставляет собой оценку, экспертное мнение, сформированное путем ранжирования предприятий в рамках установленной системы показателей. По признакам финансового потенциала, устойчивости, активности, охвата потребителя он определяет место, занимаемое предприятием в системе того или иного сектора рынка.

В условиях стабильно развивающейся постиндустриальной экономики наиболее развитых стран анализ использования ресурсов проявляется в активном формировании и практическом использовании такого инструментария, как «Управление затратами» и «Сбалансированная система экономических показателей», характерными особенностями которых является то, что они реализуются в достаточно устойчивой макроэкономической среде.

Сбалансированная система показателей есть система, включающая синтетические данные по объектам управления, которые представляют собой обобщающие экономические характеристики объекта или системы.

Ее развитие можно представить следующей логической последовательностью:

- анализ сметы затрат и калькуляционных статей;
- управление затратами, т.е. построение целенаправленно-ориентированной системы, действующей непосредственно на предприятии с использованием расчетов по альтернативным затратам;
- реализация комплексной (сбалансированной) системы показателей, которая учитывает максимально возможную совокупность факторов, влияющих на рациональное использование ресурсов предприятия: пропорции в распределении прибыли на развитие производства и потребления; использование достижений научно-технического прогресса; учет влияния глобализации хозяйственных процессов; экономическая политика государства; процессы развития в стране подготовки и совершенствования квалификации кадров и т.д.

В рамках сбалансированной системы различают показатели, которые измеряют как уже достигнутые результаты, так и показатели, отражающие процессы, способствующие получению этих результатов, т.е. связанные друг с другом характеристики. Кроме того, сбалансированная система показателей представляет собой базу для формулирования прогнозов при постановке новых целей фирмы и обеспечении их сбалансированности с исходными факторами.

Учитывая огромные объемы информации и многомерные связи между качественными и количественными характеристиками, их информационное сопровождение может быть обеспечено только с помощью такого инструментария, как информационные технологии.

В процессе управления ресурсами и затратами на предприятиях применяют как

плановые, так и рыночные механизмы, когда именно их сбалансированность обеспечивает оптимальное использование всех факторов производства.

Таким образом, создание эффективной системы управления затратами является наиболее приоритетным направлением совершенствования всей системы управления предприятием.

Список литературы:

1. Волкова О. Н. Управление затратами на протяжении жизненного цикла продукта и компании / О. Н. Волкова // Экономический анализ : теория и практика. – 2006. – № 10. – С. 66-72.
2. Григорьева И. В. Ничего лишнего... содержание основных функций и принципов управления затратами в логистических системах / И. В. Григорьева // Российское предпринимательство. – 2007. – № 3. – С. 57-59.
3. Зимакова Л. А. Управление затратами. Как его осуществить / Л. А. Зимакова // Экономический анализ : теория и практика. – 2004. – № 12. – С. 55-65.
4. Ибрагимова Г. М. Формирование системы управления затратами предприятий химического производства / Г. М. Ибрагимова // Экономика и производство. Технологии. Оборудование. Материалы. – 2006. – № 4. – С. 48-51.
5. Кабанов С. А. Методические вопросы управления затратами на предприятиях / С. А. Кабанов // Экономика и производство. Технологии. Оборудование. Материалы. – 2007. – № 4. – С. 58-61.
6. Лабзунов П. Функции управления затратами на промышленных предприятиях / П. Лабзунов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 2. – С. 118-122.
7. Семенцов А. Управление логистическим бюджетом / А. Семенцов // Логистика и управление. – 2008. – № 2. – С. 60-63.
8. Тюкавкин Н. М. Управление издержками (затратами) / Н. М. Тюкавкин // Управленческий учет. – 2008. – № 3. – С. 50-57.
9. Управление затратами на предприятии: учебник В. Г. Лебедев, Т. Г. Дроздова, В. П. Кустарев, А. Н. Асаул, Т. А. Фомина, С. В. Сапунов; под общ. ред. Г. А. Краюхина. – СПб. : Издательский дом «Бизнес-пресса», 2008. – 560 с.

**Юлия Александровна
Мигель**

ассистент кафедры государственного и муниципального
управления
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

МЕХАНИЗМ И ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ ГОСУДАРСТВА

В данной работе рассмотрены основные направления формирования стратегических задач государственной политики. В рамках проведенного исследования определено, что выполнение стратегических задач государственной политики направлено на создание эффективного агропромышленного производства с целью обеспечения населения продовольствием, а промышленности – сельскохозяйственным сырьем в объемах, необходимых для устойчивого экономического роста и социального развития страны.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс; государственная агропродовольственная политика; стратегические задачи государственной политики.

Актуальность исследования государственного регулирования аграрного сектора экономики обусловлена проводимой в Российской Федерации экономической реформой, следствием которой является переход к рыночным отношениям. Реальная рыночная экономика никогда, даже при ее становлении, не обходилась без вмешательства государства. Менялись лишь задачи, формы, инструментарий такого вмешательства и его масштабы [1].

Агропромышленный комплекс является важнейшей составной частью экономики России где производится около 30% валового общественного продукта и более 70% товаров, потребляемых населением. В нем занято почти 30% работающих в сфере материального производства, около 25% основных фондов и создается около трети валового национального дохода. От состояния сельского хозяйства и сферы его обслуживания во многом зависит экономическая, политическая и социальная обстановка в обществе.

Устойчивое развитие АПК требует отношения к нему государства как к приоритет-

ной экономической системе обеспечивающей продовольственную безопасность. Поэтому способствовать достижению стратегической цели должно правовое обеспечение и все элементы экономического механизма, признанные создать благоприятные условия для его функционирования[2].

Государственная агропродовольственная политика – составная часть государственной социально-экономической политики, направленная на устойчивое развитие сельского хозяйства и сельскохозяйственных территорий, т.е. на их стабильное развитие, обеспечивающее рост и повышение эффективности сельского хозяйства и уровня жизни сельского населения [3]. Выделим следующие направления формирования стратегических задач государственной политики. Первая задача направлена на совершенствование механизмов государственной поддержки АПК, основными направлениями которой являются:

А) увеличение объема ассигнований из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации;

- Б) регулирование цен посредством поддержания экономического паритета между отраслями промышленности;
- В) совершенствование системы страхования;
- Г) развитие долгосрочного кредитования, в том числе с использованием ипотечных схем;
- Д) снижение налогового бремени;
- Е) расширение поддержки лизинга путем частичного субсидирования первоначального взноса, дифференциации сроков предоставления дорогостоящего имущества в лизинг [4].

В Российской Федерации на сегодняшний день продолжают процессы деградации социальной сферы села – ухудшается демографическая ситуация, разрушается социальная инфраструктура сельских территорий, характеризующаяся бездорожьем, малой степенью газификации, обеспеченности системами связи, проблемами водоснабжения. Село безнадежно отстало от города по уровню обустройства, наличию жилья, школ, больниц, других объектов бытового и социального обслуживания сельского населения. Кроме того, значительное количество объектов социальной и инженерной инфраструктур остается на балансе сельскохозяйственных предприятий, абсолютное большинство которых не имеет финансовых ресурсов для их содержания [5]. В сложившейся ситуации особую значимость приобретает следующая стратегическая задача – развитие социальной сферы, основными направлениями которой являются:

- А) улучшение жилищных условий сельского населения;
- Б) повышение уровня жизни сельского населения и снижение уровня бедности с 50% до 34% к 2010 году и до 20% к 2015 году;
- В) развитие села как единого социального экономического комплекса, выполняющего производные, социально-демографические, культурные функции;
- Г) обеспечение в сельском хозяйстве равных с другими отраслями экономики условий получения доходов, стимулирования занятости сельского населения в несельскохозяйственных сферах деятельности;
- Д) повышение доступности и качества первичной медико-санитарной помощи, развитие физической культуры и спорта.

В рамках реализации данной задачи предусматривается ввод 24 423 тыс. кв. ме-

тров жилья в сельской местности, в том числе 7 792 тыс. кв. метров жилья для молодых специалистов их семей за 2008-20012 годы.[4]

Сельскохозяйственное производство России держится во многом за счет интенсивной эксплуатации сельскохозяйственных рабочих и сельского населения, низкого уровня заработной платы при несвоевременных ее выплатах. Так, в 2006 году за чертой бедности находилось 25,2 млн. сельских жителей, что составляет 66% сельского населения.

На фоне социальной бедности вызывает особую тревогу экономическая бедность, когда работоспособные граждане не могут обеспечить себе приемлемый уровень жизни. Например, номинальная заработная плата работника сельского хозяйства в 2007 году составила 2 814 рублей, или 34% к уровню оплаты труда в промышленности и 39% – в народном хозяйстве. По-прежнему оплата труда в сельском хозяйстве остается самой низкой среди отраслей экономики и не дотягивает до прожиточного минимума 94%. [5].

Крайне низкая по этим причинам обеспеченность сельскохозяйственного производства кадрами, особенно квалифицированными, является не только существенным тормозом в вопросах внедрения научно-технического прогресса, но и развития отрасли как таковой. Поэтому следующая задача направлена на развитие кадрового потенциала. Основные направления данной задачи заключаются:

- А) в обеспечение качественного воспроизводства рабочей силы;
- Б) в увеличение уровня занятости сельского населения до 86% в 2010 году за счет занятости в социальной и инженерной инфраструктуре села;
- В) в повышении доступности и качества образования в сельской местности, создание условий для привлечения и закрепления на селе квалифицированных педагогических кадров, в том числе молодых специалистов [4].

За последние 10 лет машинно-тракторный парк страны сократился более чем на половину, а то, что осталось, на 90% выработало свой ресурс и держится за счет бесконечного ремонта. Поступление тракторов на село за этот период уменьшилось в 12 раз, зерноуборочных комбайнов – в 15 раз, сеялок и плугов в 40 раз. То же самое происходит с техникой для производства кормов, продукции технических культур, машинооборудования для ферм. В соответствии с этим особо значима следующая задача – внедрение результатов научно-технической революции в развитие

сельского хозяйства, которая реализуется по трем направлениям:

- 1) Развитие технической базы предполагает:
 - А) обновление машинно-тракторного парка сельскохозяйственной техники;
 - Б) переход на интенсивные и ресурсосберегающие технологии;
 - В) стимулирование частичного перевода сельскохозяйственной техники на биотопливо (рапсовое масло);
- 2) развитие племенного воспроизводства стада предполагает:
 - А) стимулирование селекционной работы, направленной на совершенствование племенных и продуктивных качеств сельскохозяйственных животных;
 - Б) стимулирование выращивания племенного молодняка в целях обеспечения товарных стад племенным материалом высокого качества отвечающего требованиям мирового рынка;
- 3) развитие семеноводческой отрасли предполагает:
 - А) обеспечение доступности приобретения элитных семян;
 - Б) увеличение площади засеваемой элитными семенами в общей площади посевов в 2,5 раза к 2012 году.

Следующей приоритетной задачей государственной политики является поддержание стабильной продовольственной безопасности. Экономическая сущность продовольственной безопасности проявляется:

- А) в защите внутреннего рынка от необоснованных импортных поставок продовольствия, укрепление экономического положения местных товаропроизводителей;
- Б) в возможности снижения экономической зависимости области от других регионов страны;
- В) в повышение уровня и качества товара;
- Г) в физической и экономической доступности товаров.[4]

Сложившийся в настоящее время продовольственный рынок крайне неустойчив из-за отсутствия стратегических и оперативных резервов тех продуктов, которые необходимы для восполнения ущерба от стихийных бедствий и регулирования рынка продовольственных товаров. Увеличение цен на продукты питания не стимулирует сельских товаропроизводителей. Основное увеличение цен происходит на вторичном рынке, а непосредственный товаропроизводитель получил лишь небольшую долю от этого прироста.

В последнее десятилетие импорт продукции животноводства в Россию существенно возрос. Наряду с позитивным аспектом этого процесса – обеспечением населения России продукцией животноводства, следует отметить ряд негативных моментов: сокращение производства в России; возможность прекращения поставок продукции животноводства на внутренний рынок в случае ухудшения отношений с зарубежными странами; снижение качества продукции животноводства поставляемой в Россию по импорту [6]. В связи с этим актуальной является задача, направленная на обеспечение импортозамещения мяса и мясопродуктов, основными направлениями которой являются:

- А) снижение зависимости внутреннего рынка мяса от импорта;
- Б) повышение эффективности молочного животноводства и увеличение валового производства продукции к 2015 году на 60%;
- В) преодоление локального монополизма переработчиков и посредников.

В рамках реализации последующей задачи, направленной на развитие зернового экспортного потенциала, предусматривается:

- А) увеличение производства зерна к 2010 году до 100 млн. тонн, а потребление на кормовые цели до 52 млн. тонн;
- Б) обеспечение эффективной внешнеэкономической и внешнеполитической поддержки экспортеров;
- В) рост экспорта зерна до 16 млн. тонн;
- Г) повышение средней урожайности зерновых до 20 центнеров с гектара за счет повышения плодородия почв.

В последние время инвестиционная деятельность несколько оживилась. Конечно, имеются предприятия, которые успешно развиваются, осваивают передовые технологии, наращивают производство. Но они пока не определяют положение в отрасли. Поэтому следующей задачей является повышение инвестиционной привлекательности сельскохозяйственного производства, которая заключается:

- А) в формировании благоприятных условий для концентрации капитала;
- Б) в укреплении финансового состояния сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- В) в осуществлении государственной поддержки по целевым программам инвестиционным проектам, участие в которых определяется конкурсами, созданием инвестиционных фондов [4].

За годы реформ хозяйства населения прочно заняли ниши, оставленные коллек-

тивными хозяйствами: на сегодняшний они устойчиво доминируют в производстве картофеля, овощей, скота и птицы на убой, молока и меда. В то же время в среднем товарность сельскохозяйственного производства в хозяйствах населения составляет всего лишь 15%.

Основные проблемы, препятствующие созданию и развитию мелкотоварных производств, связанные с отсутствием инфраструктуры обслуживания сельхозтоваропроизводителей, обеспечивающей:

- А) первичную переработку сельскохозяйственной продукции;
- Б) сбыт произведенной продукции, что ограничивает доступ субъектов малого бизнеса и владельцев личных подсобных хозяйств на рынки переработки и потребления продукции.

В настоящее время государственные каналы поставок материально технических ресурсов либо претерпели изменения, либо перестали существовать. Выполнение данных функций взяли на себя коммерческие организации. Как правило, они вовлекают зависимых товаропроизводителей в бартерные отношения, принимая в оплату за поставленные ресурсы сельхозпродукцию по заниженным ценам. Поэтому данная задача направлена на создание благоприятных условий для развития малого и среднего аграрного бизнеса и личных подсобных хозяйств (ЛПХ), основными направлениями, которой являются:

- А) обеспечение эффективного функционирования агропродовольственного рынка и развитие его инфраструктуры;
- Б) доступность кредитных ресурсов с целью создания и расширения материально-технической базы и пополнения собственных оборотных средств;

В) создание механизмов эффективной финансовой поддержки ЛПХ (разработка нормативно-методических документов, регламентирующих процесс кредитования и мониторинга деятельности предприятий АПК);

Г) расширение доступа производителей сельскохозяйственной продукции к инвестиционным кредитам под залог земельных участков;

Д) осуществление контроля за деятельностью ЛПХ и предприятий аграрного бизнеса в целях снижения риска невозврата кредитных ресурсов.

Достижение вышеперечисленных стратегических задач государственной политики осуществляется с помощью:

- 1) прямого финансирования через государственные программы;
- 2) использования инструментов государственного регулирования и мер государственной поддержки;
- 3) нормативно-правового обеспечения.[4]

Таким образом, стратегия развития АПК, базирующаяся на рыночных принципах, должна решить двуединую задачу: обеспечить высокий уровень жизни и благоприятную среду обитания сельских жителей, с одной стороны, и достижение продовольственной безопасности (в основном за счет собственного производства), с другой. Следовательно, стратегические задачи государственной политики направлены на создание эффективного агропромышленного производства с целью обеспечения населения продовольствием, а промышленности – сельскохозяйственным сырьем в объемах, необходимых для устойчивого экономического роста и социального развития страны [7].

Список литературы:

1. Государственное регулирование аграрной экономики. [Электронный ресурс]: 2006. – Режим доступа: <http://www.spbgau.spb.ru>
2. Савченко Е. Экономическое регулирование агропромышленного производства / Е. Савченко // Достижение науки и техники АПК. – 2002. – № 6. – ISBN 5– 65841-54-21-04.
3. Совершенствование государственного регулирования и бюджетной поддержки. [Электронный ресурс]: 2006. Режим доступа: <http://www.novsu.ru>
4. Федеральный закон № 280439-4 «О развитии сельского хозяйства» Комитет по аграрным вопросам // экспресс-информация. – № 32. – 2006.
5. Голубничий В. Ф. Состояние и перспективы развития села / В. Ф. Голубничий // Проблемы государственного регулирования и поддержки АПК. – Оренбург, 2006 г.
6. Проблемы в системе глобализации продовольственной безопасности [Электронный ресурс]: 2006. Режим доступа: <http://www.novsu.ru>
7. Барышников Н. Государственная поддержка сельского хозяйства / Н. Барышников // Москва : [б.и.], 2006. – 177 с. – ISBN 5-902596-03-3.

**Андрей Степанович
Юматов**

кандидат экономических наук, заведующий кафедрой
«Экономика и организация городского хозяйства»
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЪЕКТИВНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ОТНОШЕНИЯХ СУБЪЕКТОВ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ ГОРОДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Статья посвящена проблеме организации и функционирования жилищно-коммунального хозяйства города. Рассмотрена деятельность ключевых субъектов жилищно-коммунальных отношений в городах Российской Федерации. Особенностью работы является систематизация знаний о жилищно-коммунальном хозяйстве города на современном этапе.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство города, современный этап, знания.

В данной статье предлагается систематизированное изложение разделения ответственности между основными субъектами через выделение последовательных блоков жилищно-коммунальных отношений города. Ключевыми блоками, характеризующими последовательность осуществления жилищно-коммунальных отношений, являются:

- блок определения общей политики в сфере оказания жилищно-коммунальных услуг;
- блок формирования необходимой инфраструктуры для жилищно-коммунальных отношений в рамках выбранного курса;
- блок определения способа управления ЖКХ города;
- блок оказания жилищно-коммунальных услуг;
- блок контроля над процессом оказания жилищно-коммунальных услуг.

Распределение ответственности между субъектами ЖКХ в соответствии с выделенными блоками отношений показано в таблице 1.

Блок определения общей политики в ЖКХ охватывает ответственность депутатов перед избирателями, которая возникает и сравнительно эффективно работает в госу-

дарстве с институтом парламентаризма (подавляющая часть избирателей в РФ является собственниками жилья).

В данном случае население выражает волю в виде избрания своих представителей, которые должны проводить выбранный курс в сфере жилищно-коммунальных отношений. Основные направления жилищно-коммунальной политики обозначены на рисунке 1.

На федеральном уровне парламентом утверждаются основы экономики, принимаются базовые документы, регулирующие деятельность ЖКХ, принимается решение о дальнейших путях реформирования. На региональном уровне законодательство конкретизируется и адаптируется под региональные особенности. Деятельность депутатов в регионах должна соответствовать основам законодательства по ЖКХ и учитывать волю местных избирателей. Местные органы власти нельзя директивно обязать выполнить какие-либо преобразования, здесь имеются свои представительные и исполнительные структуры. В связи с этим, федеральные власти создают условия, способствующие принятию нужных решений на местах: финансовые, денежно-кредитные, организационно-методические.

Таблица 1 – Разделение ответственности между субъектами ЖКХ на различных этапах оказания жилищно-коммунальных услуг

Блоки отношений	Субъекты ЖКХ				
	Органы власти	Собственники	Управляющие компании	ТСЖ	Жилищно-коммунальные предприятия
Блок определения общей политики в сфере оказания жилищно-коммунальных услуг	+	+			
Блок формирования необходимой инфраструктуры для жилищно-коммунальных отношений в рамках выбранного курса	+				
Блок определения способа управления ЖКХ города	+	+		+	
Блок оказания жилищно-коммунальных услуг	+	+	+	+	+
Блок контроля над процессом оказания жилищно-коммунальных услуг	+	+	+	+	

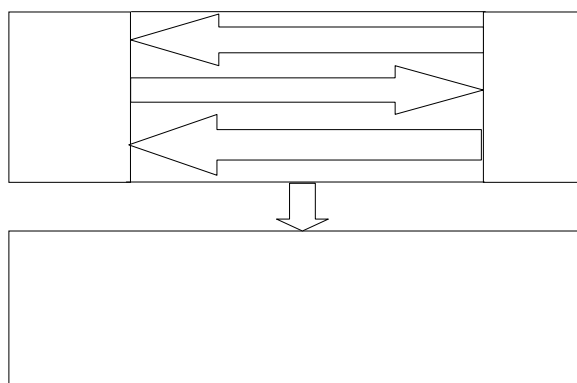


Рисунок 1 – Основные направления жилищно-коммунальной политики в городах России

Федеральный уровень власти отвечает перед региональными и местными властями за формирование и пересмотр основ законодательства, частичное или полное финансирование отдельных мероприятий в рамках реформы, содержание льготных слоев населения, инициирование или прекращение реформ, методическое, кадровое обеспечение и др. Органом, специально занимающимся вопросами ЖКХ в правительстве России, является Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству при Министерстве по региональному развитию Российской Федерации.

Региональные и местные власти отвечают перед федеральными за конкретное воплощение реформ (организационное, законодательное, финансовое, кадровое, материальное), за

текущее функционирование отрасли. На региональные власти возложена ответственность государственных органов за реализацию политики в регионах. Другой статус у местных властей. Местные органы власти не входят в систему государственных органов, являются местным самоуправлением; вопросы работы ЖКХ здесь координирует специальная служба. В муниципальных образованиях живут потребители жилищно-коммунальных услуг, на город возложена прямая обязанность содержать жилищно-коммунальную инфраструктуру.

Итак, представители населения формулируют основы политики в ЖКХ, население осуществляет выбор представителей, политика которых отвечает интересам населения, исполнительные органы конкретизируют выбранный курс отношений.

Следующий блок – формирование необходимой инфраструктуры для жилищно-коммунальных отношений в рамках выбранного курса. В задачу органов власти входит:

- законодательное обеспечение отношений в ЖКХ;
- финансовое обеспечение;
- кадровое обеспечение;
- организационное обеспечение;
- информационно-методическое обеспечение.

Базовым правовым документом в сфере ЖКХ с 2005 года является Жилищный кодекс от 29 декабря 2004 г. Для регулирования отношений в ЖКХ могут также применяться: Федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, дру-

гие Нормативно-правовые акты РФ, Законы Субъекта РФ, Нормативно-правовые акты Субъекта РФ, Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления. Органы власти обязаны обеспечить функционирование и развитие жилищно-коммунальных отношений, в рамках взятых на себя обязательств, необходимыми фондами денежных средств:

- обеспечение развития жилищно-коммунальной сферы (финансирование программ реформирования, содержание научно-исследовательских и консультационных организаций, финансирование подготовки и повышения квалификации кадров);
- содержание служб, осуществляющих управление в данной сфере (подразделение Правительства РФ, службы управления ЖКХ на уровне Субъекта Федерации и муниципального образования);
- обеспечение социальной защиты населения, выполнение обязательств по льготным категориям граждан.

Для успешной работы ЖКХ требуются квалифицированные кадры, особенно остро эта проблема стоит в периоды реформ (сегодня это актуально). Органы власти на всех уровнях должны обеспечить своевременную и качественную подготовку персонала:

- определить специфику существующих и планируемых отношений в ЖКХ России, региона, муниципального образования;
- разработать программы подготовки и повышения квалификации кадров в различных сферах жилищно-коммунальных отношений;
- обеспечить механизм трансляции соответствующих знаний через учебные заведения, встречи, семинары, различные формы обмена опытом и др.;
- содействовать самообучению действующих кадров через перераспределение рабочей нагрузки сотрудников и тиражирование обучающих материалов.

Организационное обеспечение состоит в формировании комплекса служб и организаций, способствующих проведению определенной политики в ЖКХ, осуществляющих поддержку деятельности основных субъектов ЖКХ: органов власти, собственников жилищного фонда, управляющих компаний, ТСЖ, жилищно-коммунальных предприятий. Данными организациями являются структурные подразделения администраций в сфере ЖКХ, научно-исследовательские и образовательные центры, специальные комиссии, контрольные организации и др.

Информационно-методическое обеспечение состоит в разработке и доведении до заинтересованных субъектов типовых форм организационных документов субъектов отношений, договоров, методик осуществления технологических операций, порядка учета, предложении критериев оценки качества, порядка разрешения споров и др. Также данная функция включает образовательную и разъяснительную работу среди населения в сфере текущих жилищно-коммунальных отношений и направлений реформирования отрасли.

Следующий блок – блок определения способа управления ЖКХ города. В таблице 2 выделены основные группы субъектов, делящих между собой ответственность при оказании жилищно-коммунальных услуг на современном этапе развития ЖКХ России.

В практике хозяйствования различных городов России выделенные варианты, как правило, сочетаются, что обусловлено рядом факторов:

Таблица 2 – Варианты разделения ответственности при оказании жилищно-коммунальных услуг

Звенья	1 вариант	2 вариант	3 вариант	4 вариант
1	Органы власти	Органы власти	Органы власти	Органы власти
2	Управляющие компании	Управляющие компании	ТСЖ, ЖК	Жилищные и коммунальные предприятия
3	ТСЖ, ЖК	Жилищные и коммунальные предприятия	Жилищные и коммунальные предприятия	Собственники
4	Жилищные и коммунальные предприятия	Собственники	Собственники	
5	Собственники			

- многоквартирный или индивидуальный жилой дом;
- возраст жилищного фонда;
- правовая, кадровая, методическая и информационная инфраструктура для

использования определенной модели управления;

- активность собственников, их желание участвовать в управлении.

Способ управления ЖКХ города на сегодня фактически определяется способом управления жилищным фондом в городе. Согласно п. 3, ст. 161 Жилищного кодекса РФ решением собрания собственников помещений выбирается способ управления, изменяется способ управления в любое время. Это решение обязательно для всех собственников помещений в многоквартирном доме. Определены следующие способы управления многоквартирным домом:

- непосредственное управление собственниками помещений;
- управление ТСЖ, ЖК или иным потребительским кооперативом;
- управление управляющей организацией [1, ст. 161, п. 2].

Договорные отношения при непосредственном управлении собственниками жилыми помещениями отражены на рисунке 2.

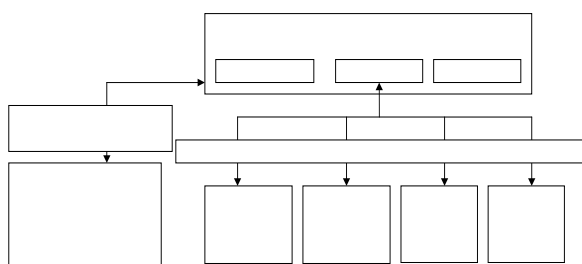


Рисунок 2 – Схема договорных отношений при непосредственном управлении собственниками помещений

Особенностью данного вида отношений является то, что договор на обслуживание и ремонт общего имущества заключается всеми собственниками или их большинством по решению общего собрания, а на снабжение коммунальными услугами каждый собственник заключает индивидуальный договор с соответствующими организациями.

Если для управления общим имуществом жильцов и обеспечения коммунальными услугами привлечена управляющая компания, то схема договоров принимает вид, представленный на рисунке 3. В рассмотренном случае управляющая компания берет на себя функции по установлению связей с ресурсоснабжающими организациями и подрядными организациями в сфере содержания и ремонта жилья. ТСЖ также может выполнять функции управляющей органи-

зации в полном объеме или частично (в последнем случае требуются дополнительные услуги управляющей компании).

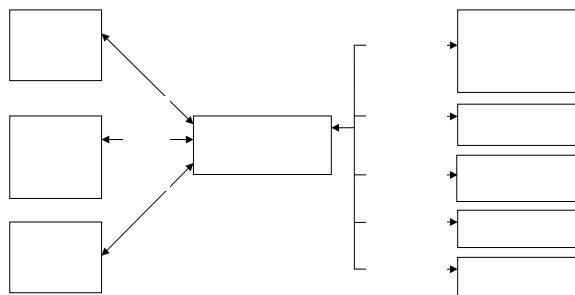


Рисунок 3 – Схема договорных отношений с участием управляющей жилищным фондом компаний

Перейдем к рассмотрению блока оказания жилищно-коммунальных услуг. В процессе оказания жилищно-коммунальной услуги участвуют все субъекты ЖКХ города: одни выступают покупателями или получателями, другие производителями. Конечными покупателями или получателями услуг выступают собственники жилищного фонда (частные собственники, собственники муниципального и государственного жилищного фонда в лице органов власти), органы власти в случае с льготными и социально незащищенными слоями населения. Производителями услуг выступают:

- ремонтно-эксплуатационные предприятия;
- ресурсоснабжающие предприятия;
- организации в сфере управления жилищным фондом (управляющие компании, ТСЖ, жилищные кооперативы);
- расчетно-кассовые организации.

Схематично процесс оказания жилищно-коммунальных услуг отражен на рисунке 4.

Оказание услуги со стороны производителей требует возмездного движения стоимости со стороны потребителей в виде оплаты данных услуг. Наличие многоступенчатой структуры управления в ЖКХ города требует разделения ответственности субъектов в процессе определения платы за услуги. Процесс формирования оплаты за содержание и ремонт жилья отражен в таблице 3.

Из таблицы 3 видно, что ключевым моментом определения платы за содержание и ремонт жилья является решение общего собрания собственников жилья.

Здесь необходимо отметить, что размер платы за содержание жилья принимается не

менее, чем половиной от числа собственников жилищного фонда присутствующих на собрании [1, ст. 46, п. 1].

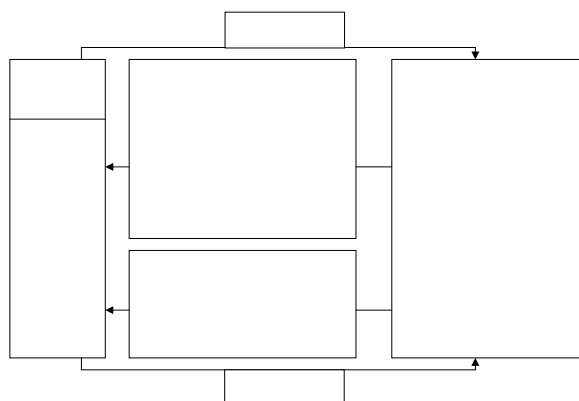


Рисунок 4 – Схема процесса оказания жилищно-коммунальных услуг

Размер платежей за ремонт общего имущества утверждается более чем 2/3 от общего количества собственников жилья [1, ст. 46, п. 4].

Последний из предлагаемых блоков – блок контроля над процессом оказания жилищно-коммунальных услуг. В число контролирующих организаций действующих в сфере ЖКХ относят:

- Государственная жилищная инспекция.
- Органы регулирования деятельности естественных монополий.

- Федеральный антимонопольный комитет.
- Органы, осуществляющие государственный контроль за порядком ценообразования.
- Органы государственного архитектурно-строительного надзора.
- Органы государственного энергетического надзора.
- Органы, осуществляющие пожарный надзор.

К этому списку необходимо также добавить комиссии различного уровня, осуществляющие целевую разовую или периодическую проверку деятельности субъектов жилищно-коммунальных отношений: контрольно-ревизионное управление города, региональная энергетическая комиссия. Проверка должна быть объективной, насколько это возможно; полученные результаты должны своевременно и полностью поступать соответствующим органам. В этом, собственно, и состоит содержание ответственности рассматриваемых организаций.

Предложенная автором систематизация отношений отражает объективные процессы в жилищно-коммунальном хозяйстве города, учитывая закрепленные законодательством Российской Федерации нормы взаимодействия субъектов. Последовательное выделение блоков отношений может быть положено в основу комплексной оценки эффективности работы жилищно-коммунального хозяйства города.

Таблица 3 – Разделение ответственности между субъектами в процессе формирования платы за содержание и ремонт жилья

Способ управления	Процедура	Производители услуг	Управляющие компании	ТСЖ	Органы власти	Частные собственники ЖФ
Управление управляющей компанией	Подготовка предложений об объемах и стоимости услуг [1, п. 7 ст. 156]		+			
	Принятие решения о стоимости услуг на общем собрании собственников жилья				+	+
	Установление размера платы в договоре на управление [1, п. 3 ст. 162]		+	+	+	+
	Установление обязательных платежей для членов и не членов ТСЖ в соответствии с порядком, установленным уставом (при наличии ТСЖ, ЖК) [1, п. 8 ст. 156]			+		

Способ управления	Процедура	Производители услуг	Управляющие компании	ТСЖ	Органы власти	Частные собственники ЖФ
Управление ТСЖ, ЖК	Определение сметы доходов и расходов на содержание и ремонт общего имущества: [1, п. 1 ст. 137]			+	+	+
	Определение размеров платежей на содержание и ремонт общего имущества для всех собственников [1, п. 1 ст. 137]			+		
	Установление размеров обязательных платежей и взносов для членов товарищества [1, п. 2 ст. 145]			+	+	+
	Заключение договора о содержании и ремонте общего имущества с собственниками – не членами ТСЖ [1, п. 2 ст. 138]			+	+	+
Непосредственное управление собственниками	Принятие решения о стоимости услуг на общем собрании собственников жилья				+	+
	Заключение договоров на обслуживание и ремонт общего имущества со специализированными организациями и/или определение порядка внесения платежей непосредственно исполнителям [1, п. 1 ст. 164]	+			+	+

Список литературы:

1. Жилищный кодекс Российской Федерации (от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ) : офиц. текст // Новые законы и нормативные акты : приложение к «Российской газете», 2005. – № 4. – С. 13 – 71.
2. Постановление Правительства РФ от 17 ноября 2001 г. – № 797. – «О подпрограмме «Реформирование и модернизация жилищно-коммунального комплекса российской Федерации» федеральной целевой программы «Жилище» на 2002 – 2010 годы» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М. : Правовая система «Гарант», 2008. – www.garant.ru.
3. Юматов А. С. Система городского хозяйства / «Россия как трансформирующееся общество: ...» : сб. научных трудов. – Оренбург : ОГИМ, 2004. – С. 172-179.

**Любовь Александровна
Акимова**

кандидат педагогических наук, ст. преподаватель кафедры
«Медицина и безопасность жизнедеятельности»
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГПУ», ИФКиС,

МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Мониторинг качества профессионального образования является основой для осуществления педагогического менеджмента. Определение показателей качества образования представляется сложным для любых образовательных учреждений ввиду абстрактности выпускаемого «продукта», что приводит к возникновению проблем осуществления мониторинга образования.

Считаем целесообразным выделить основные направления становления мониторинга качества профессионального образования на современном этапе.

Ключевые слова: мониторинг, качество, профессиональное образование.

В последние годы в отечественной педагогике все чаще говорится о необходимости мониторинга качества профессионального образования, поскольку осуществляемый на основе понимания объективных закономерностей и прогностично заданных целей в реальном образовательном процессе он тесным образом связан со всеми функциями и стадиями управления – целями, прогнозами, решениями, организацией и исполнением педагогической деятельности, коммуникацией и коррекцией.

С этой точки зрения мониторинг качества профессионального образования является основой для осуществления педагогического менеджмента – управления, руководства педагогическим производством, его организацией по достижению профессиональной подготовки будущих рабочих и специалистов в условиях непрерывного образования [9].

Дефиниции качества образования представляют собой интегральную характеристику показателей и признаков, отражающих высокий уровень процесса и результатов образования, которые соответствуют требованиям образовательных стандартов или превосходят их [1]. Причем ключевыми по-

зициями в определении качества образования являются показатели и признаки, а также характеристика качества образования как процесса и результата. Определение показателей качества образования представляется сложным для любых образовательных учреждений ввиду абстрактности выпускаемого «продукта». В условиях же деятельности учреждений профессионального образования это сделать особенно трудно, вследствие:

- абстрактной постановки задачи «повышения качества профессионального образования», поскольку отсутствует его точное определение;
- разнообразия подходов к отбору содержания профессионального образования (знаниево-ориентированный, личностно-ориентированный, компетентностный и т.д.);
- отсутствия четкой связи между учебными программами, стандартами, педагогической практикой и долгосрочными эффектами (результатами) обучения;
- недостаточного отражения в учебных программах, стандартах и педагогической практике современных представ-

ления об образовательных результатах, востребованных экономикой и гражданским обществом.

Однако, без четкого определения показателей качества профессионального образования становится невозможным осуществление стройной системы его мониторинга, что обуславливает необходимость определения четких позиций вышеуказанных положений.

Позиция № 1 – необходимо понимание постановки задачи «повышение качества профессионального образования».

В понимании содержательной характеристики категории «повышение качества профессионального образования» на наш взгляд необходимо сконцентрироваться на конкретных аспектах качества, например, актуальности и значимости профессионального образования для потребностей современной экономики и общества; ориентации образования на гибкость, самостоятельность, инициативность и инновационность выпускников. Поэтому, говоря далее о качестве профессионального образования, целесообразно говорить о придании образованию новых качественных характеристик.

Позиция № 2 – крайне важно определение ведущих подходов к отбору содержания профессионального образования, формирование его целевых приоритетов и как следствие – прогнозирование ожидаемых результатов.

По сути необходимо ответить на вопрос, какими мы хотим видеть выпускников учреждений профессионального образования? В ответе на данный вопрос необходимо понимание того, что:

- высококачественная система профессионального образования должна быть направлена на достижение долгосрочных эффектов (результатов), отражающих не столько сегодняшние, сколько прогнозируемые потребности меняющегося общества;
- для достижения нового качества организация образования и структура управления образованием должны сами по себе отражать основные характеристики новой экономики и общества – они должны быть гибкими, инновационными и способными быстро реагировать на происходящие перемены;
- в осуществлении образовательной стратегии необходимо переходить от лозунгов о политике обеспечения качества к действиям по реализации этой политики.

Если ставится цель – дать возможность всем россиянам приобрести знания, навыки

и выработать качества, необходимые для преуспевания в мире, который все больше зависит от новых технологий и оперативного обмена информацией, то наиболее перспективным на наш взгляд является компетентностный подход к отбору содержания профессионального образования.

В данном контексте основным результатом деятельности учреждения профессионального образования должна стать не система знаний, умений и навыков сама по себе, а набор ключевых компетентностей в интеллектуальной, гражданско-правовой, коммуникационной, информационной и прочих сферах. В логике обозначенного подхода компетентность понимается как интегративное качество личности профессионала, которое включает не только представление о квалификации, но и «освоенные социально-коммуникативные и индивидуальные способности, обеспечивающие самостоятельность профессиональной деятельности» [12].

Позиция № 3 – требуется установление четкой связи между учебными программами, стандартами, педагогической практикой и долгосрочными эффектами (результатами) обучения.

В связи с этим необходимо отметить, что в настоящее время нет тесной связи между образовательными стандартами и конкретными ожидаемыми результатами профессионального образования. За последние время Министерством образования были затрачены значительные средства на разработку новых стандартов. Однако результаты неутешительны:

- так и не удалось получить стандарты, ориентированные на достижение современных образовательных результатов и социальных эффектов;
- в структуре недавно утвержденных стандартов отражены устаревшие подходы: он базируется на описании учебного материала по предметам и темам, а не на системе требований к ожидаемым достижениям обучающихся;
- в ныне существующих российских стандартах на первое место выносятся изложение содержания программ обучения и отсутствует достаточно подробное определение ожидаемых результатов.

Данные обстоятельства ориентируют профессиональное образование на простое предоставление педагогом информации обучающемуся (знание-ориентированный подход). Таким же принципом руководствуются при составлении программ курсов и учебно-методических комплексов, их авто-

ры обращают мало внимания на разработку материалов для оценки достижений обучающихся и самооценки.

Перспективным в этом направлении является опыт большинства европейских стран, где стандарты строятся прежде всего исходя из ожидаемых результатов (знания и компетентности, приобретенные к концу каждого этапа обучения, а также социальные эффекты), что является материалом для разработчиков оценочных материалов.

Позиция № 4 – необходимо интегрировать современные представления об образовательных результатах, востребованных экономикой и гражданским обществом в триаду «стандарт – программа курса, УМК – педагогическая практика», обеспечивая ее целостность и взаимообусловленность.

В связи с этим требуется переход от привата разносторонней (энциклопедической) информации к акценту на приобретение навыков и на развитие прикладных умений и мышления, что нивелирует демонстрацию выпускниками учреждений профессионального образования лишь высокий уровень теоретических знаний и развитую способность решать типовые задачи, предопределяет их подготовленность к применению теоретических знаний в реальных жизненных ситуациях для решения нестандартных профессиональных задач.

Для этого необходимо с одной стороны – инициировать создание региональных оценочных материалов с высоким техническим качеством, развивать потенциал оценивания эффектов обучения посредством современных методов, с другой – готовить педагогические кадры к развитию востребованных обществом навыков и способностей обучающихся, формировать диагностическую культуру педагогов и развивать их проективные умения.

На основании вышеизложенных позиций представляется возможным резюмировать следующее:

– В настоящее время в системе профессионального образования существуют проблемы осуществления систематического мониторинга образовательных результатов и социальных эффектов на местном, региональном, федеральном уровнях, уровне образовательного учреждения. В то время как мониторинг качества профессионального образования характеризуется системностью (сложным составом, структурой, логической соподчиненностью компонентов), и систематичностью (продолжительностью, периодической повторяемостью) являясь

основой осуществления педагогического менеджмента призван обеспечить участников образовательного процесса, руководителей органов управления образованием, структур учебного заведения своевременной информацией, необходимой для принятия решений по пересмотру целевых, технологических, организационных, информационных, нормативных параметров педагогической деятельности.

– Многие проводимые мероприятия по обеспечению качества профессионального образования ориентированы на вложения в систему образования и на происходящие в ней процессы (финансирование, разработка программ профессиональной подготовки кадров, методик, учебников), но не основаны на оценке эффектов системы (например, освоение навыков и ключевых компетенций, самостоятельность и инициативность, профессиональную мобильность и т.п.).

– Несмотря на растущее понимание значения мониторинга образовательных эффектов в учреждениях профессионального образования наблюдается недостаточное отражение современных представлений об образовательных результатах, востребованных экономикой и гражданским обществом в учебных программах, стандартах, педагогической практике.

С позиции перехода от декларации основных проблем к действенным мерам по их решению считаем целесообразным выделить основные направления становления мониторинга качества профессионального образования на современном этапе развития системы профессионального образования:

– Современной России для становления инновационной системы мониторинга качества профессионального образования необходимы стандарты нового поколения, построенные с акцентом на достижение результата. Такие стандарты помогут ориентации всей системы профессионального образования на развитие ключевых компетенций обучающихся в контексте условий современной экономики.

– Разработку новых стандартов необходимо осуществлять интеграционно, во взаимодействии всех заинтересованных социальных институтов. Она должна предусматривать глубокое переосмысление содержания профессионального образования, что потребует значительных усилий, направленных на переподготовку педагогических кадров, поскольку в настоящее время большинство специалистов по разработке программ учебных курсов проходили обучение с позиции

знаниево-ориентированного подхода и им трудно переносить акцент с формирования «содержания учебных материалов» на развитие компетентностей. Для этого необходимо: проведение научных исследований и пилотных проектов; научным работникам по результатам мониторинга освоить новые способы определения желаемых эффектов и их описания, коррекции учебных программ, чтобы довести их смысл до педагогов – практиков и управленцев учреждениями профессионального образования.

– Далее, на базе стандартов профессионального образования нового поколения необходимо инициировать разработку учебных материалов профессионально-предметной подготовки (программ курсов, УМК, учебных пособий, учебников и т.д.), инновационных технологий и методик обучения, используя существующие прогрессивные модели, сложившиеся под прямым воздействием классической российской педагогической психологии (например, проблемное и развивающее обучение). Особенно важно отражать эти модели в программно-методическом обеспечении профессионального образования, используемых педагогами в профессионально-педагогической деятельности.

– Помимо применения педагогами традиционных методов контроля качества освоения учебных дисциплин (контрольные работы, зачеты, экзамены, тестовый контроль и т.д.), должна проводиться систематическая оценка уровня социально-трудовой компетентности студентов, способствующая их развитию на протяжении всего периода обучения в учреждении профессионального образования и позволяющая на ранних стадиях выявлять проблемы качества обучения, вносить коррективы в организацию и осуществление образовательного процесса. Кроме того, необходимо пересмотреть систему аттестации студентов – итоговая оценка по освоению программной дисциплины ни в коей мере не должна отражать результаты применения одного из методов контроля (например зачета или экзамена), в данной связи перспективной представляется рейтинговая система оценивания, включающая разнообразие оценочных форм и методов.

– Для становления инновационной системы мониторинга профессионального образования – основы для принятия конструктивных управленческих решений в деле подготовки профессиональных кадров, необходимо наладить систематический сбор и анализ данных о реальных результатах и долгосрочных социальных эффектах про-

фессионального образования, разработать более совершенные показатели (во взаимодействии всех заинтересованных структур), а также инструменты их оценки. Безусловно, долгосрочные эффекты профессионального образования зависят не только от качества организации образовательного процесса, но и от социальных, экономических, демографических, культурных и географических факторов, что предопределяет необходимость их учета при выборе показателей. В конечном счете результатом деятельности в данном направлении должно стать формирование комплексной национальной системы мониторинга качества профессионального образования с использованием самых разнообразных показателей и систем измерения.

– Первостепенной задачей в становлении системы мониторинга профессионального образования является развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров, которая позволит ей готовить педагогов, ориентированных на достижение образовательных результатов. Педагогическое сообщество должно уметь выстраивать систему требований к образовательным результатам и помогать обучающимся достигать качества профессиональной подготовки. А для этого в педагогических вузах необходимо особое внимание уделять формированию у будущих учителей умений целеполагания, прогнозирования, планирования, моделирования, проектирования, рефлексии как в отношении организации и осуществления образовательного процесса, так и собственной профессиональной деятельности. Именно эти умения следует оценивать при прохождении студентами педагогической практики и при аттестации педагогов. Представители региональных органов власти, администрации образовательных учреждений, педагогические работники в сфере профессионального образования должны владеть навыками сбора и использования информации о результатах профессионального образования для принятия управленческих решений, что предопределяет необходимость организации гибкой системы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. При этом педагоги должны научиться работать с различным контингентом обучающихся, независимо от их социального статуса и состояния здоровья, не только с потенциальными «отличниками учебы», но и с обучающимися с особыми потребностями, а также с теми, чья учеба была прервана или носит неровный характер по причине хроническо-

го заболевания, семейных обстоятельств, психологического стресса и других причин. Повышение квалификации педагогических кадров в данном направлении должно предусматривать подготовку специалистов по созданию оценочных материалов и разработке учебных программ профессионального образования для того, чтобы выйти в этих областях на уровень ведущих мировых компаний.

– В контексте повышения ответственности учреждений профессионального обра-

зования за качество и результативность образовательной деятельности им необходимо предоставить самостоятельность в принятии решений и реализации образовательной стратегии, вследствие предполагаемой опасности уникальному характеру российской инновационной педагогики (строящейся на самостоятельности и творческом потенциале педагогических работников) со стороны «установления порядка» и введения избыточного внешнего контроля качества в российское профессиональное образование.

Список литературы:

1. Андреев В. И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – Казань, Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
2. Борытко Н. М. Диагностическая деятельность педагога: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Н. М. Борытко, под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – М. : Академия, 2006. – 288 с.
3. Загвязинский В. И. Теория обучения : Современная интерпретация: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский. – М. : Академия, 2001. – 192 с.
4. Как повысить качество профессионального образования // Управление персоналом, 2006. – № 2.
5. Литвиненко Э. В. Квалиметрический подход к определению качества управления образовательным учреждением / Э. В. Литвиненко // Педагогика. – 2004. – № 10.
6. Милорадова Н. Г. Психология и педагогика : учебник / Н. Г. Милорадова. – М. : Гардарики, 2005. – 335 с.
7. Педагогика : теории, системы, технологии : учебник для студ. высш. и сред. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов и др.; под ред. С. А. Смирнова. – М. : Академия, 2007. – 512 с.
8. Рындак В. Г. Непрерывное образование и развитие творческого потенциала учителя (теория взаимодействия). Монография / В. Г. Рындак. – М. : Педагогический вестник, 1997. – 244 с.
9. Подласый И. П. Педагогика : учебник / Подласый И. П. М. : Высшее образование, 2007. – 576 с.
10. Теория и технология обучения : учеб. пособие для студентов педвузов / Л. В. Загрекова, В. В. Николина. – М., Высшая школа, 2004. – 157 с.
11. Тестов В. А. Стратегия обучения в современных условиях / В. А. Тестов // Педагогика, 2005. № 7.
12. Энциклопедия профессионального образования : В 3-х т. / Под ред. С. Я. Батышева. – М. : АПО, 1999. – 488 с., С. 454-455.

**Людмила Акремовна
Герасимова**

кандидат педагогических наук, преподаватель кафедры
«Менеджмент»
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА: МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

На основе изучения современных методологических подходов к пониманию сущности профессиональной компетентности преподавателя вуза обоснован методический аспект организации процесса повышения квалификации преподавателей института.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, педагогическая компетентность.

Высшее профессиональное образование России на современном этапе характеризуется вхождением в общеевропейское образовательное пространство; приведением образовательной деятельности вузов в соответствие международным стандартам. Важным фактором развития современного вуза является переход на новые образовательные стандарты. Вхождение России в европейское образовательное пространство обострило проблему развития профессиональной компетенции преподавателя инновационного вуза, выдвинуло новый параметр профессионального соответствия «международному измерению» как важной компетентностной характеристики. В контексте тенденций развития высшего профессионального образования повышение конкурентоспособности учреждения высшего профессионального образования напрямую связывается с успешностью реализации образовательной стратегии на основе компетентностного подхода, обеспечивающего реализацию одной из основных задач учреждений высшего профессионального образования – подготовку высококвалифицированного компетентного специалиста, соответствующего современным международным требованиям.

В связи с этим условиях актуализируется необходимость осмысления накопленных теоретических знаний по вопросам формирования профессиональной компетентности преподавателя вуза.

В научно-теоретической литературе, посвященной проблемам совершенствования деятельности преподавателя вуза и оценке его труда, используются определения: компетентность, профессионализм, продуктивность, профессиональная компетентность, творчество, новаторство, квалификация.

Рассматривая деятельность преподавателя вуза, мы используем эти же понятия в оценке его труда и профессионального мастерства.

Понятие «компетентность», согласно «Современному словарю иностранных слов», – это обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо. Более конкретное определение дали В. Г. Онушкин и Е. И. Огарев рассматривая компетентность, как способность к деятельности «со знанием дела», характеризующую меру соответствия понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем, способность принимать ответственные решения и действовать адекватно

требованиям служебного и общественного долга. А. М. Хуторской разделяет общее и индивидуальное в содержании компетентностного образования, отличая синонимически используемые понятия «компетенция» и «компетентность» [11].

Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним. Т. А. Панкова характеризует компетентность как способность (умение) действовать на основе полученных знаний. В отличие от ЗУНов (предполагающих действие по аналогии с образцом) компетентность предполагает опыт самостоятельной деятельности на основе универсальных знаний [7].

Во всех приведенных определениях профессиональной компетентности (Н. Н. Лобанова, Т. Г. Браже, А. К. Маркова) одним из необходимых условий компетентности является творчество. В. Г. Онушкин считает необходимой предпосылкой творческого отношения к труду, обеспечивающей успешный поиск выхода за рамки стандартных ситуаций и поиск новых способов решения каждодневных задач, профессиональную компетентность работника, превышающую уровень «требований момента». Следовательно, повышение профессиональной компетентности, профессиональный рост связаны с творческой деятельностью, которая независимо от возраста возможна при наличии таких факторов, как уровень образования, активное обучение и самообразование и т.д., т.е. если созданы условия для реализации творческих возможностей. Критериями сформированности профессиональной компетентности исследователь считает наличие таких качеств как «мобильность знания, гибкость метода, критичность мышления». Хотя эти качества не носят критериального или диагностического характера, данный подход, на наш взгляд, является правомерным, так как компетентность должна быть охарактеризована не только с точки зрения объема и характера знаний, но и в рамках профессиональной деятельности, где существенны как специальные знания, так и умения их применять, причем, выбирая наиболее оптимальный вариант деятельности [6].

Таким образом, возникает представление о профессиональной компетентности как о сложном многомерном явлении.

Т. Г. Браже в определении профессиональной компетентности работающих в

системе «человек – человек», в частности преподавателей вузов, указывает на многофакторность анализируемого явления. Исследователь подчеркивает, что профессиональная компетентность определяется не только профессиональными базовыми (научными) знаниями и умениями, но и ценностными ориентациями специалиста, интегративными показателями его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе, к своей деятельности, к смежным областям знания), способностью к развитию своего творческого потенциала. Таким образом, Т. Г. Браже наряду с профессиональными качествами выделяет и личностную компоненту профессиональной компетентности.

В качестве критериев профессиональной компетентности Т.Г. Браже предлагает следующие:

- умение видеть собственные успехи и профессиональную результативность деятельности (наличие устойчивых положительных результатов, грамотное раскрытие путей их достижения; умение видеть затруднения в собственной деятельности и работать над их устранением);
- уровень теоретических знаний и умений в области базовой науки и методики преподавания предмета, готовность и способность соотносить с ними свою практику; строить именно на их основе практическую работу;
- уровень включенности в инновационные решения и их обоснованность, владение методами педагогического исследования;
- умение профессионально грамотно анализировать опыт не только свой, но и коллег.

Профессиональная компетентность, подчеркивает исследователь, формируется во взаимосвязи с социальными установками специалиста и включает в себя базовые и специальные компетенции: дидактическую, развивающую, деятельностьную.

Базовые компетенции предполагают сформированность первоначального уровня профессиональных умений и приобретаются в системе непрерывного образования. Последующее развитие компетентности происходит в сочетании опыта работы и дальнейшего образования, которое становится проблемно-личностным и приобретает как реализация потребностей человека в успешном решении профессиональных проблем.

Компетентность преподавателя вуза отражается в его способности к анализу и

решению проблем в контексте конкретных ситуаций профессиональной деятельности. Развитие компетентности преподавателя вуза опирается, прежде всего, на рефлексивность и мотивационные основы саморазвития, соединяет в себе рациональные и творческие начала профессиональной деятельности.

По определению В. Г. Рындак, профессиональная компетентность преподавателя вуза – это проявляющаяся готовность к педагогической деятельности, его отношение к делу, личностные качества, а также стремление к новому, творческому осмыслению своей работы. Следовательно, профессиональная компетентность развивается в ходе трудовой деятельности. Множество содержательных характеристик успешности педагогической деятельности, отвечающей современным требованиям, оформляется в понятие «профессиональная компетентность» как способности педагога действовать самостоятельно и ответственно, в том числе в изменяющихся обстоятельствах. В. Г. Рындак отмечает, что если рассматривать профессиональную компетентность с позиций педагогической деятельности и общения, то ее можно определить как высокий уровень реализации педагогического труда, являющийся одновременно выражением, основой и условием педагогического мастерства и новаторства. Без определенного уровня профессиональной компетентности невозможен переход на более высокие ступени профессионального развития [10].

Основными слагаемыми педагогической деятельности являются: проектировочная (т.е. определение целей и задач педагогического процесса, планирование); организаторская деятельность (создание условий для саморазвития личности); коммуникативная (общение), гностическая (познание, анализ действий и поступков); педагогический мониторинг (отслеживание хода, результатов, перспектив развития педагогического процесса).

Изучение подходов Т. Г. Браже, А. И. Колесниковой, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Э. М. Никитина и других исследователей к пониманию сущности профессиональной компетентности преподавателя вуза показывает, что данное явление характеризует интегративность, динамичность, структурированность, то есть целостность и системность [4]. М. А. Валеева, исследуя профессиональную компетентность, указывает, что в ней прослеживаются два аспекта: профессиональный и психологический. Первый, задается ценностью и значимостью профес-

сиональных задач, в решение которых включается личность. Именно они придают профессиональную направленность каждому из структурных компонентов компетентности. Второй – требует развития личностно-профессиональных качеств специалистов, осознания особенностей мотивации деятельности. При этом профессионализм целесообразно рассматривать как диалектическое единство профессионализма деятельности и профессионализма личности.

Понятие педагогической компетентности многогранно и многоаспектно. Его содержательное наполнение и качественный уровень зависят от многих факторов: развития педагогики смежных с нею наук, состояния культуры в конкретном регионе, социальных, психологических, экологических и других причин. Профессиональная компетентность преподавателя вуза – это интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме в конкретно-исторический момент нормами, стандартами, требованиями.

Процесс развития компетентности тесно связан с процессом повышения квалификации, развивающим готовность субъекта к успешному разрешению проблем и выполнению профессиональных задач, сопряженных с тем или иным видом деятельности. В более узком смысле квалификация означает меру освоения профессии или специальности по специальным образовательным программам.

В качестве теоретико-методологических оснований системы повышения квалификации преподавателей ОГИМ выступили идеи гуманизации и информатизации современного образования, развития личности преподавателя вуза в рамках непрерывного педагогического образования.

Ведущими методологическими подходами к проектированию системы повышения квалификации преподавателей ОГИМ выступили системный, синергетический, культурологический, аксиологический, антропологический, личностно-деятельностный, акмеологический подходы.

Данные методологические подходы, взаимообогащая и дополняя друг друга, выступают стратегическими ориентирами создания системы повышения квалификации преподавателей вуза, во многом определяя ее структуру, организацию информационного наполнения и обеспечивая реализацию таких важнейших ее функций, как информа-

ционная, обучающая (дидактическая), развивающая, консультативная, корректирующая, стимулирующая, коммуникативная.

Специфика высшего профессионального образования определяет особенности структуры, целей, содержания профессиональной деятельности вузовского преподавателя. Результат образовательной политики ОГИМ напрямую зависит от профессионализма научно-педагогических работников, от их профессионально-компетентного отношения к подготовке будущих специалистов. Поэтому крайне необходимым представляется приведение действующей модели повышения квалификации научно-педагогических работников ОГИМ в соответствие с современными требованиями квалификационных характеристик преподавателя учреждения высшего профессионального образования.

Исследование методологической базы проблемы повышения квалификации научно-педагогических работников вуза (В. Г. Воронцова, С. Г. Вершловский, Ю. Н. Кулюткин, В. М. Ростовцева и др.) позволило выявить следующие показатели профессиональной деятельности преподавателя учреждения высшего профессионального образования:

- предметная составляющая профессиональной деятельности преподавателя, содержащая: знание основных направлений развития преподаваемой дисциплины; фактического материала преподаваемой дисциплины; инновационных технологий в области преподаваемой дисциплины; достижений современной науки и техники в области преподаваемой дисциплины;
- педагогическая составляющая профессиональной деятельности преподавателя, включающая: научно-методические знания преподавателя (закономерности и принципы организации обучения, воспитания, и развития в учреждениях высшего профессионального образования в современной социально-экономической обстановке; формы, средства, методы и технологии формирования профессиональной компетентности будущих специалистов в области экономики и управления; функции педагогики и сферы применения педагогических знаний в профессиональной деятельности преподавателя вуза); организационно-методические умения преподавателя (проектировать учебную деятельность студентов по преподаваемой дисциплине (разрабатывать рабочую программу по дисциплине);

методически правильно и последовательно излагать учебный материал; правильно организовать на уровне современных дидактических требований все виды учебной работы;

- коммуникативная составляющая профессиональной деятельности преподавателя, интегрирующая: научные психолого-педагогические знания (основные функции психологии и сферы применения психолого-педагогических знаний в профессионально-педагогической деятельности преподавателя; социально-психологические особенности студенческого возраста; факторы, определяющие социально-психологический портрет студента); психолого-педагогические действия, направленные на развитие личности студента (применение методов психолого-педагогических исследований, умение обеспечить интерактивное взаимодействие со студентами)[3].

Участниками процесса повышения профессионального мастерства научно-педагогических работников ОГИМ являются: ученые, преподаватели, деканы, заведующие кафедрами, методисты, потребители продукта образовательной деятельности ОГИМ, студенты и их родители. Потребители продукта образовательной деятельности ОГИМ, студенты и их родители являются субъектами процесса повышения профессионального мастерства научно-педагогических работников вуза не случайно: их социальный запрос на образовательные услуги высшего профессионального образования является определяющим фактором в реализации образовательной стратегии института.

Взаимодействие участников процесса повышения квалификации научно-педагогических работников вуза осуществляется на основе соблюдения ряда принципов:

- диагностической направленности, характеризующейся диагностично-поставленным целям и задачам;
- содержательной целостности, заключающейся в постановке единой проблемы курсов, построении такой логики курсовой подготовки, когда «развертывание» содержания отражает ход решения данной проблемы в теории и практике на основе интегрированного подхода к ней с позиции образовательных задач ОГИМ.

С учетом целевых установок содержательный аспект процесса повышения квалификации выстроен таким образом, что он оставляет поле для самообразовательной

деятельности преподавателей вуза по развитию профессиональной компетентности.

Таким образом, исследование теоретических вопросов проблемы развития профес-

сиональной компетентности позволило обосновать методический аспект организации процесса повышения квалификации преподавателей вуза.

Список литературы:

1. Викулина М. А. Личностно-ориентированный подход в педагогике : теоретическое обоснование и пути реализации: учебное пособие / М. А. Викулина. – Нижний Новгород : НЛГУ им. Н. А. Добролюбова, 2004. – 296 с.
2. Кукушкин В. С. Введение в педагогическую деятельность : учебное пособие. Серия «Педагогическое Образование» / В. С. Кукушкин. – Ростов н/Дону : Изд. центр «МарТ», 2002 – 224 с.
3. Методы изучения профессиональной направленности личности учителя : Сб. науч. тр. / Под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. – Л., 1980. – 81 с.
4. Митина Л. М. Управлять или подавлять : выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности / Л. М. Митина. – М. : Изд. фирма «Сентябрь», –1999. – 190 с.
5. Образование. Наука. Творчество : теория и опыт взаимодействия. Научная школа В. Г. Рындак / Под общей ред В. Г. Рындак; Уральское отделение РАО / Екатеринбург, – Оренбург : Орлит-А, 2002. – 352 с.
6. Онушкин В. Г., Огарев Е. И. Образование взрослых : междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев.– СПб. : Изд-во РАО, 1995. – 130 с.
7. Панкова Т. А, Сальцева С. В. Воспитательные системы : основы конструирования. учебно-методическое пособие / Т. А. Панкова, С. В. Сальцева – Оренбург : Изд-во ОГПУ, 2004. – 203 с.
8. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учебное пособие / Н. С. Пряжников. – Москва-Воронеж, 2002. – 392 с.
9. Решетников П. Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей / П. Е. Решетников – М. : Владос-Пресс, 2000. – 301 с.
10. Рындак В. Г. Методологические основы образования (учебное пособие к спецкурсу) / В. Г. Рындак. – Оренбург: Изд. Центр ОГАУ, 2000. – 192 с.
11. Хуторской А. М. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. М. Хуторской // Народное образование. – 2003. –№ 3. – С. 58 – 64.

**Ольга Сергеевна
Ковалева**

г. Оренбург, Оренбургский государственный педагогический университет

ВОСПИТАНИЕ ТОЛЕРАНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОСНОВЫ КУЛЬТУРЫ ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ ДЕТСКОГО ДОМА

В статье рассматривается тема воспитания толерантной личности. Автор предлагает способы воспитания толерантности у подростков – воспитанников детского дома.

Ключевые слова: воспитание, толерантное поведение, подростки.

Начало XXI столетия, наряду с культурным сближением всех народов, открытости обществ для полноценного свободного демократического развития и самоопределения каждой личности, вызвало обострение проблемы толерантных межличностных отношений среди подростков.

В Федеральной программе «Дети России» высказана озабоченность увеличением детской безнадзорности, бездомности, подчеркнута необходимость формирования отношений открытости, внимания друг к другу и солидарности, укрепления духа толерантности, в том числе и в среде воспитанников детских домов. Толерантность как ключевой духовно-нравственный принцип демократического общества назван основным в воспитании общей культуры, нравственности, духовной зрелости его граждан.

В среде воспитанников детских домов все чаще наблюдаются проявления нетерпимости, агрессивности. Причиной такого положения выступает не только социально-экономическое состояние детского дома, но и, в определенной степени, резкое падение уровня толерантности их воспитанников [2].

По данным нашего исследования, проведенного в детских домах Оренбургской области, подростки отгораживаются от взрослых,

замыкаются, не «пускают» в свой внутренний мир даже самых близких друзей, родственников, хотя каждому из них, читаем мы в анкетах, «необходим человек, которому он доверяет», с кем он «может поделиться самым сокровенным», от кого «надеется получить совет». Среди подростков мы зафиксировали следующие ситуации: неуважения других подростков за то, что они «выглядят, думают, поступают иначе» – 21,1%; зависти и злобы – 30,2%; неумения слушать друг друга, непонимания и нетерпения – 32,3%; насмешки над проявлением национальных обычаев, над физической слабостью – 16,4%. Они ранимы, обидчивы, недоверчивы.

Мы видели свою задачу не только в изменении стиля мышления, позиции отдельного педагога-воспитателя, но и в разработке программы, реализация которой способствовала бы созданию в детском доме атмосферы доверия, взаимоуважения, взаимной поддержки и единой направленности на развитие толерантных отношений педагогов-воспитателей и подростков.

Целью нашего исследования является воспитание толерантной личности, расположенной к другим людям, способной к сопереживанию. Это идет в контексте принятой Министерством образования РФ специальной программы «Формирование установок

толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе», модернизации российского образования на период до 2010 года, Конвенции ООН о правах ребенка, Всемирной декларации об обеспечении выживания, защиты и развития детей, Семейного кодекса РФ.

Обогащение содержания воспитания образцами культуры толерантного поведения подростка детского дома осуществлялось посредством реализации образовательной программы «Школа толерантности». Программа компоновалась на основе интеграции гуманитарно-правового, культурологического, музыкально-эстетического материала, соответствующего возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников детского дома. Содержание программы внедрялось постепенно. Сначала практиковались встречи, диалоги с представителями благотворительных организаций, творческой интеллигенции. Совместное рассматривание и обсуждение картин, иллюстраций, просмотр мультипликационных, художественных и документальных фильмов, в которых показано поведение людей в окружающем мире, и личный пример взрослого, обладающего авторитетом, оказали очень сильное воздействие на сознание и чувства воспитанников. Диалоги переходили в философские беседы о справедливости, зле, добре, красоте и о культуре своего народа.

Чтобы вызвать у подростков истинные переживания, педагогу-воспитателю нельзя быть навязчивым. Важно воздействовать не столько на их сознание, сколько на чувства, тогда они научатся понимать других. При чтении книги воспитанник видел перед собой определенную картину, конкретную ситуацию, образ, переживал описываемые события, поскольку правила морали приобретают в художественных произведениях живое созерцание. Чем сильнее были переживания подростка, тем богаче были его чувства и представление о действительности.

На проводимых нами совместных занятиях подростков и педагогов-воспитателей: «Карта нетерпимости»; «Разные и другие» (урок о национальных меньшинствах); «Очеловечить человечка» – человек XXI века»; «Права человека – это ...», «Выращивание «Дерева добрых дел», происходило создание подростками образцов толерантных отношений в рисунках и сочинениях, вырабатывались совместные правила толерантного поведения, сотрудничества.

Подростки принимали участие в праздниках «Международный день Толерантности»,

«День прав человека», «День национальной культуры», конкурсах «Акция Добра», «Помоги ближнему», где они освобождались от повседневных забот, ощущали эмоциональный подъем и получали возможность открытого выражения своих чувств.

Мы вовлекали воспитанников в театральную-игровую деятельность, которая способствовала творческому переосмыслению собственных проблем и конфликтов, преодолению поведенческих стереотипов и способов безнравственного эмоционального восприятия жизненных ситуаций. Игровой элемент есть в каждом празднике, но в наиболее полном своем проявлении игра живет в спектаклях домашнего театра. Мы выбирали литературный материал достаточно высокого художественного уровня, доступный воспитанникам детского дома: «Кошкин дом», «Слон Хортон», «Пеппи – Длинный чулок» и др. В спектаклях принимали участие и подростки, и педагоги-воспитатели; игра сопровождалась музыкой, что увлекало всех. Отрицательные роли брали на себя педагоги-воспитатели, отдавая подросткам возможность испытать в игре торжество добра над злом. Так в иллюзорной игровой ситуации подростки обретали реальный опыт новых отношений, новых переживаний. Игра в домашнем театре учила подростков испытывать яркие эмоции, смотреть на себя со стороны, оценивать себя и свои действия – развивала чувство юмора и давала свободу.

Ребята делились своими ощущениями: «Я получаю удовольствие от участия в нашем театре, всегда готовлюсь с интересом» (Кристина Т.); «В спектакле взрослые с нами общаются на равных» (Наташа К.); «В игре мы удивляемся, радуемся, смеемся над собой. Это классно!» (Саша А.); «Расширяем свой кругозор, получаем новые сведения и радость» (Вика С.); «Я сочувствую своим героям, так как понимаю, что в чем-то они похожи на нас» (Маша Д.).

Приобретенные умения подростки демонстрировали в ролевых играх и упражнениях.

Таким образом, в «Школе толерантности» решались следующие задачи: углубление представления подростков о сущности толерантных межличностных отношений, распространение позитивного опыта толерантного взаимодействия, профилактика агрессии и развитие несиловых способов разрешения конфликтных, проблемных ситуаций. Важным показателем улучшения воспитательной среды детского дома стало толерантное взаимодействие подростков и педагогов-воспитателей, проявление взаи-

мопомощи, эмпатии, сотворчества и взаимопонимания в общем деле.

Чтобы воспитать культуру толерантного поведения подростков педагоги-воспитатели должны сами демонстрировать толерантность. Трудно представить, что нетерпимый педагог-воспитатель сможет воспитать в своих воспитанниках толерантные отношения к другим людям и другим культурам. Поэтому важной задачей выступает и развитие толерантной культуры педагога-воспитателя.

Смыслдеятельности педагога-воспитателя – создание условий не только для развития и проявления толерантных отношений одного (одних), но и для преодоления негативизма в поведении или общении другого (других). Это явления разные, но единые по воспитывающей направленности: любой негативизм отношений имеет свои причины, и важно преодолевать как внешне проявляющиеся следствия, так и их причины.

Рассматривая мотивацию как движущую силу для преодоления препятствий и как условие успешной работы, мы выяснили, что основные мотивы, побуждающие педагогов-воспитателей развивать толерантные отношения подростков, выглядят следующим образом: стремление стимулировать подростков к развитию толерантных отношений – 8,1%; удовлетворение требований общества – 24,3%; убежденность в том, что это повысит эффективность работы – 20,2%; «Другие развивают, попробую и я» – 48,7%. Как видим, педагоги-воспитатели не обладают достаточно стойкими мотивами, ориентирующими их на нововведение, а это свидетельство того, что педагоги-воспитатели не готовы преодолеть трудности и препятствия, возникающие в процессе развития толерантных отношений подростков.

В эксперименте реализована программа, необходимая для усвоения и понимания сущности толерантных отношений педагогами-воспитателями и способов их развития у подростков, которая включала лекции: «Толерантные отношения: сущность и особенности», «Толерантные отношения – норма жизни», «Толерантное пространство в образовательном учреждении», «Диагностическое сопровождение развития толерантных отношений»; дискуссии: «Толерантные отношения – миф или реальность современного образования?», «Единство в многообразии»; практикумы: «Пути выхода из конфликта»; круглые столы: «Почему в нашей жизни трудно быть толерантным?», «Воспитание толерантной личности»; познавательные игры: «Эмблема толерантности», «Диалог культур»,

«Агент»; ролевые игры: «Волшебная лавка», «Пять добрых слов», «Порадуй меня», «Групповая картинка»; тренинг «Толерантность как основа корректного, бесконфликтного общения» [1; 141-143]; конференция «Россия: многокультурность и толерантность».

Проведенная нами лекция – пресс-конференция была наиболее привлекательной для педагогов-воспитателей. Ее суть заключалась в том, что, назвав тему лекции (например, «Толерантное взаимодействие в воспитательной среде детского дома»), педагогам-воспитателям предлагалось задать интересующие их по данной теме вопросы. В течение двух-трех минут они формулировали их в письменной форме и передавали преподавателю, который в течение трех-пяти минут сортировал вопросы по их содержанию и приступал непосредственно к чтению лекции. Лекция излагалась не как ответы на вопросы, а как связный текст, в процессе изложения которого формировались ответы. В конце лекции преподаватель проводил анализ вопросов как отражение интересов и знаний педагогов-воспитателей.

Ролевые игры: «Как быть толерантным в общении», «Я – высказывание / Ты – высказывание», «Паутина предрассудков». «Двойник», «Глаза в глаза», «Клубок ассоциаций», «Чем мы похожи», «Пойми меня», в которых принимали участие педагоги-воспитатели, способствуют выработке тактики поведения, проявления действий и поступков по отношению к людям, независимо от их принадлежности, профессии, возраста, пола, взглядов, а также преодолению трудностей и барьеров в межличностном взаимодействии. Основная их задача – научить педагогов-воспитателей правильно ориентироваться в различных жизненных ситуациях, давать объективную оценку своему поведению, а также поведению других, устанавливать контакты с людьми, принимать позицию другого, высказывать свою точку зрения и отстаивать ее, признавать свою неправоту в ситуации спора, столкновения точек зрения, мнений и оценок. В результате педагоги-воспитатели научились выстраивать модель своего поведения, находить наиболее оптимальное и верное решение проблемных, а иногда и конфликтных ситуаций.

Во время обсуждений научно-популярных, документальных фильмов, научных монографий возникали ситуации, вызывающие напряжение мысли, определенный эмоциональный настрой («эмоциональная радость» от интеллектуальной деятельности, от открытий, сделанных самостоятельно). Эмоциональный

подъем является важным фактором развития положительной мотивации на толерантные отношения. Для фиксации и анализа результатов деятельности, эмоциональных переживаний, сопровождающих неудачи или успехи, мы предложили педагогам-воспитателям вести дневники. Дневник давал чувство защищенности личного пространства, отсутствия цензуры, ощущение большей свободы. В нем педагог-воспитатель был более откровенен, чем при устном анализе собственных ошибок. Ведение дневника способствовало развитию у педагогов-воспитателей рефлексивного мышления – необходимой составляющей толерантных отношений.

Приведем некоторые высказывания педагогов-воспитателей из беседы, проведенной после осуществления нашей деятельности: «толерантное решение ситуации, даже если ты поступил неправильно, пойдет тебе на пользу», «впервые поняла, что значит быть толерантной личностью, хотя определение толерантности я знала и до этого, но как развивать в себе это качество, осознала только сейчас», «следует оставаться толерантным человеком и в конфликтных ситуациях», «теперь я отношусь к своим вос-

питанникам терпеливее, добрее, стараюсь насытить их жизнь радостью общения друг с другом и взрослыми». Это говорит о том, что педагоги-воспитатели поверили в свои реальные, хотя и ограниченные силы, быть способными уважать жизнь – как собственную, так и своего ближнего, быть естественными, открытыми для диалога, сопереживания ребенку, стремиться увидеть мир глазами ребенка, понять его. Все это возможно, но только через работу сердца и души.

Проведенное исследование показало, что в работе по воспитанию толерантных отношений подростков детского дома не подходят традиционные средства воспитания. Внушение, соревнование, соперничество, наказание и награда не достигают своих культурных целей. Поэтому приоритет был отдан не средствам внешнего давления, а способам внутреннего притяжения, пробуждения в ребятах любви, культуры толерантного поведения, высвобождения творческих импульсов и скрытых способностей каждого. Мы стремились «заражать» детей своим энтузиазмом, возбуждая интересы, положительное отношение детей к познанию, к художественному и нравственному творчеству.

Список литературы:

1. Безюлева Г. В. Толерантность : взгляд, поиск, решение / Г. В. Безюлева, Г. М. Шеламова. – М. : Вербум-М, 2003. – 168 с.
2. Социальный приют для детей и подростков : содержание и организация деятельности : науч.-метод. пособие для работников социальных приютов / под ред. Г. М. Иващенко. – М. : Просвещение, 2002. – 224 с.

**Дмитрий Александрович
Тарасов**

ассистент кафедры менеджмент
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья посвящена созданию и использованию системы управления знаниями в образовательном учреждении. Особое внимание автор обращает на определение понятий «знания» и «управление знаниями».

Ключевые слова: знания, управления знаниями, образовательное учреждение.

Динамичность современного рынка, развитие научно-технического прогресса, серьезные сдвиги в развитии современного общества требуют создания кардинально новых подходов в управлении организацией. При этом новые требования выдвигаются к сотрудникам компаний, предприятий. Человек-интеллектуал из человеческого фактора превращается в главную составляющую любого бизнеса. Важной характеристикой специалиста становится не только отличное владение знаниями своей профессии, но и понимание необходимости постоянного повышения своего профессионального уровня. При этом от специалиста требуется как наличие новых идей, так и умение использовать приобретенный организацией опыт, способный повысить качество и производительность его работы. Повсеместное распространение средств телекоммуникаций, таких как Интернет, позволяет создать единую глобальную сеть структурированного хранения информации, что значительно увеличивает эффективность поиска и усвоения информации. Глубокое проникновение во все сферы нашей жизни информационных и инновационных технологий, внедрение он-лайн обучения, в том числе технологий e-learning, подводит нас к созданию системы управления знаниями. Она предназначена для объединения раз-

нородных источников знаний и инструментальных средств с целью их коллективного использования в деловых процессах предприятия: обеспечения специалистов качественными знаниями, создания интерактивных сред взаимодействия специалистов. Система управления знаниями позволяет правильно оценивать проделанную работу и перспективы создания нового продукта, особенно организациям, которые производят нематериальные продукты и основным ресурсом которых являются знания. В данном процессе, происходящем под влиянием мировых макро- и микроэкономических тенденций, невозможно не увидеть роли учреждений высшего профессионального образования [4].

Для любого образовательного учреждения, желающего преуспеть в современных условиях информационной экономики, необходима интеллектуальная, исчерпывающая и простая в использовании система для управления знаниями, а также система доступа к знаниям и система приобретения новых знаний.

Возникает необходимость разобраться в том, что понимается под терминами «знания» и «управление знаниями». Энциклопедический словарь Webster дает следующее определение: knowledge (знания) – сущ. 1) понимание, приобретаемое фактическим опытом (например, знание плотницкого ре-

месла). 2) А: состояние осведомленности о чем-то или обладание информацией, Б: диапазон информированности или осведомленности. 3) акт понимания: ясное восприятие истины. 4) нечто понятное и держащееся в уме.

С точки зрения целей общества, где доминируют информационные технологии, знания – это просто интеллект, используемый в работе. Знания, приобретаемые фактическим опытом, продуктивны только тогда, когда они используются при выполнении работы или интегрируются в процесс выполнения работы. Точное и емкое определение знания было дано задолго до информационной и электронной революций и даже задолго до индустриальной революции. Сэр Фрэнсис Бэкон (1561–1626) дал знаменитое определение: «знания – сила». Сегодня образовательные учреждения окружены громадными объемами информации, поэтому такое определение кажется очень современным. Информации так много, что мы оказываемся неспособными использовать ее. Знания – это сегодняшняя валюта.

Что же такое управление знаниями? По выражению Билла Гейтса, «управление знаниями – заумный термин для обозначения очень простой вещи. Вы управляете данными, документами и усилиями сотрудников. Ваша цель состоит в том, чтобы обогатить возможность совместной работы людей – включая обмен мыслями, использование удачных идей, поданных другими, и координацию действий в направлении общей цели. Управление знаниями должно гарантировать, что нужные знания достигнут нужных людей в нужное время, чтобы эти люди могли своевременно принять необходимые действия» [3].

Определение Gartner Group: «Управление знаниями – это дисциплина, которая обеспечивает интегрированный подход к созданию, сбору, организации и использованию информационных ресурсов предприятия и доступу к ним. Эти ресурсы включают структурированные БД, текстовую информацию, такую как документы, описывающие правила и процедуры, и, что наиболее важно, неявные знания и экспертизу, находящиеся в головах сотрудников» [9].

Менеджмент знаний можно также определить как создание и управление ценными знаниями (интеллектуальными активами) образовательного учреждения. Данное определение еще раз доказывает, что высшая школа, являющаяся одним из важнейших звеньев создания и управления знаниями в обществе, обязана иметь аналогичную систе-

му менеджмента, что и весь мировой рынок.

В сфере изучения управления знаниями находятся следующие основные вопросы:

1. Определение и документирование ценных знаний (интеллектуальных активов) университета.
2. Разработка идеологии и методологии формирования процессов получения, накопления, передачи, закрепления и контроля уровня знаний.
3. Разработка, моделирование и оптимизация бизнес-процессов формирования, передачи, периодического и завершающего контроля знаний.
4. Распространение знаний среди сотрудников образовательного учреждения (непрерывное повышение квалификации) и передача знаний новым сотрудникам.
5. Распространение знаний среди студентов, поддержание необходимого уровня знаний у выпускников, сопровождение выпускников.
6. Концентрация знаний для решения инновационных задач.
7. Постоянный мониторинг знаний, принятие решений на основе результатов мониторинга.
8. Повышение уровня знаний и генерирование новых знаний.
9. Генерирование новых технологий передачи и закрепления новых знаний.
10. Документирование новых знаний и переход к новым технологиям менеджмента знаний [6].

Каждый сотрудник образовательного учреждения обладает своими знаниями, своим знаниевым пространством. Но без использования современных технологий и без формирования соответствующей корпоративной культуры данные знания, опыт, практика рискуют остаться знаниевым пространством каждого отдельного индивидуума. Современная потребность вузов к инновационному развитию должна влиять на создание социального пространства, сообщества практиков, начиная эту работу с кафедры как структурного подразделения вуза. В дальнейшем на данной основе должно формироваться знаниевое пространство более крупной структурной единицы вуза – факультета, а затем – знаниевое пространство всего образовательного учреждения. При этом каждый сотрудник одновременно является участником как формирования знаниевого пространства, так и использования последнего.

Отдельно необходимо остановиться на взаимосвязи между использованием инфор-

мационных технологий (ИТ) и менеджментом знаний. С одной стороны, развитие ИТ стало одной из исторических причин для зарождения менеджмента знаний. С другой – большинство авторитетных теоретиков и практиков менеджмента знаний утверждают, что ИТ в менеджменте знаний стоят на втором плане.

Считается, что применение ИТ ускоряет доступ к необходимой информации, уменьшает время на обработку данных, ускоряет обмен информацией, значительно увеличивает объем доступной информации, а также улучшает форму представления информации. Развитие ИТ связано прежде всего с исследованием количественной стороны информации: способов кодировки информации, скорости и объемов передачи информации, емкости накопителей информации и др.

Менеджмент знаний в большей степени имеет дело с качественной стороной инфор-

мации – свойствами информации, ее формами и видами, для правильного и глубокого анализа качественной стороны информации необходимо знать сущность информации.

Активное применение новейших достижений информационных технологий в процессе формирования знаний у студентов и у сотрудников образовательного учреждения требует формализации и документирования этого процесса, а также создания в системе менеджмента знаний подсистемы менеджмента ресурсов.

Создание и использование системы управления знаниями в образовательном учреждении позволит быстро и эффективно решать многие проблемы, что значительно облегчает жизнь сотрудников, а самому учреждению дает возможность эффективно представлять себя на рынке образовательных услуг с занятием в нем своей достойной и стабильной ниши [6].

Список литературы:

1. Гаврилова Т. А. Использование онтологий в системах управления знаниями // Труды Международного конгресса «Искусственный интеллект в XXI-м веке» (Дивноморское, 3-8 сентября 2001 г.). Т. 1. – М. : Физматлит. – 2001. – С. 21-32.
2. Гаврилова Т. А. Онтологический инжиниринг // Труды VIII-й национальной конференции по искусственному интеллекту КИИ' 2002 (Коломна, 7-12 октября 2002 г.).
3. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли / Б. Гейтс изд. 2-е. – М. : ЭКСМО, 2006.
4. Попов Э. В. Корпоративные системы управления знаниями // Новости искусственного интеллекта. 2001. – № 1. – С. 14-25.
5. Попов Э. В. Предприятия нового типа и управление знаниями в реинжиниринге // Труды VIII-й национальной конференции по искусственному интеллекту КИИ' 2002 (Коломна, 7-12 октября 2002 г.). Т. 2. – М. : Физматлит, 2002. С. 925-933.
6. Рузаев Е. Н. Менеджмент качества образовательных услуг и менеджмент знаний в высшей школе / Е. Н. Рузаев, П. Е. Рузаева // Университетское управление : практика и анализ. – 2004. – № 1(30). – С. 56-60
7. Титарев Л. Г. Управление знаниями в современных технологиях // 6-я Научно-практическая конференция «Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями» (РБП – СУЗ – 2002). (Москва, 19-20 марта 2002 г.). Т. 1. М. : МЭСИ, 2002. С. 19-25.
8. Чеботарев В. Моделирование корпоративного портала знаний. Pc Week / RE. – 2001. – № 14. – 17 апреля. – С. 35-38.
9. The Knowledge Management Scenario: Trends and Directions for 1998-2003, Gartner Group, 1999.

**Александр Николаевич
Дубинин**

г. Оренбург, Оренбургский государственный университет

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТИТУТ СОЦИАЛИЗАЦИИ И ИНКУЛЬТУРАЦИИ В ПОЛИЭТНИЧНОМ РЕГИОНЕ (ОРЕНБУРЖЬЕ, 19 – НАЧАЛО 20 ВЕКА): ПРОБЛЕМАТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Образование представляет собой ведущий институт социализации и инкультурации в любую из исторических эпох.

На сегодняшний день историография образования и просвещения народов, проживающих на территории Оренбургской области, достаточно разнообразна и включает в себя десятки работ. Автор отмечает, что в данных работах нет широкого и принципиального теоретического обобщения.

Ключевые слова: образование, институт, социализация, просвещение.

То обстоятельство, что образование и просвещение представляют собою ведущие институты социализации и инкультурации в любую из исторических эпох и в любом обществе, а, тем более, в полиэтничном и поликонфессиональном, очевидность, не требующая сегодня особых доказательств. Это, аксиома (хочется в это верить), принятая и властными институтами, и общественным сознанием и, научным сообществом, в свете того, что, «система образования представляет собой уникальную возможность для более или менее спланированного воздействия на процесс формирования жизненных ориентиров молодёжи» [1]. Она (эта система) является также важнейшим средством гармонизации самых разнообразных социальных, включая, межнациональные, отношений, особенно, если учитывать, что сфера межэтнических и межкультурных отношений до сих пор остаётся, к сожалению, «одним из конфликтно-генных пластов социального взаимодействия» [2]. Отечественная история знает немало примеров того, как эта, весьма

деликатная сфера часто использовалась и используется не только во благо – но и как инструмент всевозможных политических спекуляций, как средство манипулирования общественным сознанием в достижении тех или иных корыстных целей.

Отчасти этим, на наш взгляд, можно объяснить устойчивый интерес исследователей нашего весьма пёстрого в этнокультурном и этноконфессиональном отношении региона к проблемам межнациональных отношений – контактов, взаимовлияний, взаимодействия и т.д. Это весьма актуальная и чрезвычайно интересная в познавательном плане область исторического знания в целом, и исторического краеведения, в частности, издавна привлекала внимание многих исследователей, как уже известных своим вкладом в науку, так и начинающих историков, педагогов, этнологов, религиоведов. Не будет большим преувеличением сказать, что её историографическое изучение имеет давние истоки, восходящие к научно-исследовательской и просветительской деятельности участников

всевозможных экспедиций, начиная уже с XVIII в., а также членов Оренбургского отдела Императорского Русского Географического общества, Оренбургской Учёной Архивной комиссии [3] и т.д. Другое дело, что не всегда оно (по разным мотивам, в том числе идеологическим, а не только собственно научным) осуществлялось объективно и последовательно, как это можно было наблюдать в советский период нашей истории, когда историческая наука зачастую в угоду царившим идеологическим установкам исследовала указанные проблемы односторонне, с акцентом на извлечение из прошлого только отрицательного опыта (в освещении, например, этноконфессиональной политики императорского, как сейчас принято говорить, правительства) или, напротив, только положительного (применительно к советскому периоду). Спору нет, всегда были исследователи, стремившиеся к объективности и достоверности. Однако, не они, к сожалению, определяли направление развития социогуманитарного знания, тематику исследований и т.д. Тем не менее, приходится констатировать, что современный уровень достигнутого в изучении этнической истории Оренбуржья вряд ли был возможен без многочисленных публикаций, например, только 1960-1980 гг. С. А. Попова, П. Е. Матвиевского, Л. И. Фуртыанского, Ю. С. Зобова и др.

Учитывая все эти обстоятельства, а также и отмеченный уже достаточно высокий уровень этнокультурного и религиозного самосознания народов, возрастание интереса к их своему прошлому, к истории своей культуры, её генезиса и функционирования в разные исторические эпохи, очень важно, независимо от какой-либо конъюнктуры, определить, хотя бы в самом общем виде, уровень полноты исследования обозначенной темы или её отдельных аспектов, проблематику и, насколько это удастся, наиболее перспективные направления будущей работы оренбургских авторов. В конечном итоге, только зная своё прошлое, извлекая из него опыт, можно более или менее уверенно, заглядывать в будущее.

На сегодняшний день историография истории образования и просвещения народов, проживающих на территории Оренбуржья, достаточно разнообразна и включает в себя десятки работ [4]. Количество публикаций в последнее время настолько возросло, что появившийся в 2003 г. один из специальных библиографических указателей уже устаревает на глазах, не учитывая, естественно, новинки [5].

Это – научные исследования, монографические и обзорные, тематические сборники статей и книги, материалы научных конференций [6] и т.д.; публикации научно-популярного характера в периодической печати.

Особенно активно плодотворно тема разрабатывалась в течение последних, постперестроечных 10-15 лет – времени комплексного осмысления исторической наукой прошлого страны, пришедшего на смену эйфории (в хорошем смысле) перестроечной поры, времени усиления более глубокого, более осмысленного интереса к проблемам отечественной истории культуры и образования, в том числе.

Большая их часть посвящена истории школьного образования и педагогики, отчасти, среднего профессионального образования, а также, внешкольного просвещения XIX-первых двух десятилетий XX вв., поскольку до рубежа 1920-1930-х гг. в Оренбуржье не было открыто ни одного учебного заведения, дававшего бы возможность получить высшее профессиональное образование [7].

Тематически эти исследования характеризуют разнообразные аспекты становления и функционирования школьного образования и просвещения в крае именно как национального и конфессионального (в силу отмеченной уже специфики состава населения Оренбуржья как многонационального и многоконфессионального).

Внимание авторов традиционно привлекали такие сюжеты, как, процессы государственного регулирования образованием как в целом, так и относительно «иностранческого» населения (применительно к дореволюционному периоду нашей истории), те или иные изменения механизма управления образовательными учреждениями на местах, комплектование и сохранение контингентов учащихся, организация и содержание учебного процесса.

Так, в центре внимания небольшой, но насыщенной фактами статьи Г. В. Савицкого [8], характеризуется, в частности, процесс борьбы, развернувшийся во второй половине XIX в. между консервативными и либерально-прогрессивными правительственными и околоправительственными кругами, вокруг самой массовой и доступной – начальной элементарной школы (уездные, приходские и городские училища, станичные школы, церковноприходские школы, школы грамоты и др.) – этого, по мнению автора, «важнейшего инструмента идеологи-

ческого воздействия на население страны». Борьба эта велась в таких аспектах, как содержание учебных программ и установление идеологического контроля над школами, а именно – «усиление религиозности начального образования». Подбор и интерпретация фактов вполне подтверждают вывод историка об исходе этой борьбы в пользу консерваторов и в теории, и в практике начального образования – правительство по-прежнему рассматривало школу как «средство формирования верноподданнической, богобоязненной массы».

В контексте исследований о механизме управления образованием вписывается и также небольшая, к сожалению, работа (тезисы) М. Н. Фархшатова [9], в которой освещена вполне определённая негативная реакция мусульманской общественности г. Оренбурга на попытку правительства ввести в 1906 г. «Правила о начальных училищах для инородцев, живущих в восточной и юго-восточной России», несмотря на то, что документ, например, расширял права национальных меньшинств на обучение на их «природных наречиях» и вводил в учебный курс министерских школ изучение родного языка в качестве отдельного учебного предмета. Недовольство же было вызвано, по словам автора, попыткой подчинить все вероучительные школы жёсткому контролю инспекторам народных училищ и требованием использовать в учебных заведениях книги, отпечатанные либо кириллицей, либо же в двойной транскрипции. По-видимому, только объём публикации не позволил автору сделать какие-либо выводы, кроме констатации того, что попытка правительства «просветить» нерусские народы в очередной раз провалилась.

Ряд вопросов, связанных с обеспечением учебных заведений педагогическими кадрами сквозь призму организации процесса подготовки учителей в учительских институтах и семинариях Оренбургской губернии второй половины XIX–начале XX века, получил своё разрешение в статьях Ю. П. Злобина [10]. Фактологическая достоверность, убедительность выводов – как, впрочем, всегда – отличительные черты исследовательского метода Ю. П. Злобина. Этот же аспект темы на примере школ Оренбургского казачьего войска в XIX–начале XX вв. достаточно подробно рассмотрен в статье Е. В. Годовой [11].

Нашли своё отражение и такие сюжеты, как формирование и развитие материальной базы школьного образования, его фи-

нансирования. Они освещались, не только в собственно историческом, но и в историко-краеведческом ключе, причём, акцент в работах (это, главным образом, тезисы), делался на исследовании роли общественности, меценатов (купечества) и т.д. в строительстве школьных зданий, содержании учителей и др., а не только государства. О том, как эти процессы протекали среди немецкого населения Оренбургской губернии, обстоятельно показано в статьях Е. Я. Нейфельд и Т. А. Камсковой [12]. В частности, Т. А. Камскова рассмотрела обстоятельства, связанные со строительством школы в колонии Претория Кипчакской волости по инициативе и на средства Общества подъёма образования колонистов Оренбургской губернии (1907). Благотворительная деятельность купцов Хусаиновых по просвещению мусульманского населения характеризуется в публикациях (имеющих, скорее, иллюстративный характер) Л. Р. Ничуговской и Т. В. Судоргиной, ряд интересных фактов об участии русского купечества в просветительской деятельности приводится в статье Е. В. Банниковой [13].

Развитие внешкольного образования в конце XIX–начале XX вв. на примере обучения грамоте взрослого населения, участие в этом государства, общественных организаций и частных лиц, рассматривается Л. В. Павловой [14].

В её статье обстоятельно характеризуется деятельность трёх основных групп внешкольных учреждений, занимавшихся культурно-просветительской деятельностью и цели, преследовавшиеся их организаторами. Первая группа – воскресные школы, создававшиеся по инициативе государства и находившиеся в ведомстве Министерства народного просвещения или под контролем попечительств о народной трезвости; во вторую группу входили благотворительные, профессиональные и иные общественные объединения (в т.ч., национальные, например, мусульманские общества в гг. Оренбурге и Орске, оренбургское мусульманское женское общество, польский Дом, киргизское [казахское] национальное общество «Еркин дала» и др.), инициатива организации которых принадлежала частным лицам на местах; третью группу составляли многочисленные внешкольные учреждения органов местного самоуправления.

Автор справедливо, на наш взгляд, делает вывод, утверждая, что «если правительство рассматривало обучение народа основам грамоты, прежде всего, как средство форми-

рования верноподданнической, богобоязненной массы, то либеральные общественные деятели много сделали для пробуждения в народе стремления к знаниям».

В этом же контексте – внешкольного образования взрослых – анализируют его место и значение на примере развития библиотечной сети и периодической печати, этих своеобразных просветительских центров (или каналов трансляции) и другие оренбургские исследователи.

Весьма плодотворными в плане выяснения роли общественных и народных библиотек (со времени их возникновения в губернии), представляются результаты исследовательской деятельности Т. А. Камсковой [15]. В качестве исходного посыла для неё явились слова М. М. Сперанского о том, что «главные средства, коими правительство может действовать на воспитание народное, состоят, во-первых, в доставлении способов к просвещению. Сюда принадлежит устройство училищ, библиотек и тому подобных публичных заведений. Во-вторых, в побуждениях и некоторой моральной необходимости общего образования». Содержанием же всех последующих рассуждений автора в её многочисленных статьях стали попытки выяснить, насколько подобные представления (или побуждения) реализовывались в конкретно-исторических условиях, в том числе в Оренбургской губернии, насколько правительство в действительности было заинтересовано в просвещении, в том числе «иностранческого» населения. Широко используя источники, Т. А. Камскова, убедительно показала сложную взаимосвязь объективных и субъективных факторов, осложнявших, а в какие-то периоды истории и, облегчавших образовательную деятельность правительства, общественных организаций и частных лиц (которые, конечно же, преследовали свои, иногда диаметрально противоположные, а порою и совпадавшие, цели) в стране и в губернии.

Что касается изучения особенностей участия печатных изданий в распространении знаний, в просвещении и культурном развитии многонационального населения губернии, то следовало бы отметить, что и оно, это участие, в последние годы также не оставалось без внимания оренбургских исследователей. Учитывая «природную» сущность периодики, это кажется вполне обоснованным и естественным. Хронологические границы публикаций определялись временем появления и более или менее широкого распространения периодических изданий, включая, национальные. Тематика работ, как правило, обусловлена потребностью определить

вклад печатных изданий, например, татарских или казахских, в просвещение народа, в развитие его национального самосознания. В этом отношении в качестве наиболее характерных и интересных представляются работы Р.Ф. Кутушева (одна из первых), В. И. Капустина, Б. Б. Алимбаевой, А. М. Бакировой [16] и др. Следует отметить также работы В. В. Амелина и Д. А. Сафонова [17], в которых характеризуются наиболее значимые, с их точек зрения, события истории периодической печати нашего края.

Хотелось бы отметить и такую особенность характеризованного историографического комплекса, как наличие, наряду с публикациями, условно говоря, «монотематическими» (они посвящены характеристике и анализу образовательного процесса в плане уже названных отдельно взятых, одного-двух, аспектов – формирование сети учебных заведений, обеспечение их кадрами, вопросы финансирования и др.), и работ «моноэтнического» характера, в которых эти аспекты рассматриваются комплексно, совокупно, но применительно к конкретному этносу – татарскому, казахскому, немецкому и др. А таких работ – немало.

Проблемам развития татарской национальной школы рубежа XIX-XX вв. посвящены публикации М. Ф. Рахимкуловой, Р. Н. Ахметшиной, А. М. Бакировой и др. [18] К примеру, Р. Н. Ахметшина обращает внимание на активизацию выступлений общественности «по улучшению работы татарских школ», в частности, на созыв и результаты работы всевозможных педагогических совещаний, конференций, съездов, один из которых – съезд имамов – состоялся в 1912 г. в г. Бугуруслане. Кратко проанализировав материалы этого съезда, автор пришла к выводу о том, что «в центре внимания российских мусульман находился вопрос о национальной самобытности», что, наш взгляд, справедливо, но слишком широко, для одного частного, хоть и интересного случая.

Некоторые из тоже достаточно актуальных вопросов просвещения казахского народа на протяжении XVIII-XIX вв. характеризовались Е. Г. Вертоусовой, Т. А. Камсковой, некоторыми другими оренбургскими авторами [19].

Отдельный комплекс составляют работы по развитию образования в Оренбургском казачьем войске [20].

К особенностям рассматриваемого исследовательского процесса следовало бы отнести явно недостаточное историографическое осмысление темы – и в целом, и в её отдельных, частных аспектах [21].

К тому же, как свидетельствуют опубликованные исследования, остаётся до сих пор неизученным и неиспользованным, за редкими исключениями, огромный массив архивных документов. Источниковая база ряда публикаций представляется недостаточно глубокой; она могла бы быть и должна быть более разнообразной. Это, скажется на качестве исторических исследований.

На сегодня указанный историографический комплекс состоит, в большинстве своём, из статей или тезисов. Многим работам явно не хватает того, что М. М. Бахтин называл «теоретическим пафосом» [22]. Накопленный массив публикаций в целом остаётся «необъединённым и неосмысленным». Исследователь «не стремится к сколько-нибудь широким и принципиальным теоретическим обобщениям».

Не всё из опубликованного равнозначно по качеству, что, вполне объяснимо и что свидетельствует, на наш взгляд о том, что время для обобщения накопленного материала, по-видимому, ещё не настало, хотя, если брать в расчёт и диссертационные исследования, то можно уверенно сказать – задел для такого обобщения уже имеется, и, очень даже неплохой. В тех, пока немногих исследованиях, что имеют обобщающий характер, а к таковым, например, следует отнести монографию В. С. Болодурина [23], – безусловно, одну из наиболее весомых и ценных работ по истории школьного образования и педагогики в нашем крае (притом с такими широкими временными границами), аспекты развития национального и религиозного образования предметом специального рассмотрения, к сожалению, не стали.

Список литературы:

1. Мартынова М. Ю. Роль поликультурного образования в повышении толерантности молодёжи // *Этнопанорама*. – 2004. – № 2. – С. 2.
2. Там же. – С. 3.
3. См. об этом: Исследователи Оренбургского края: Указ. лит. – Оренбург, 1980; Исследователи Оренбургского края. Советский период: Библиогр. указ. – Оренбург, 1993; Исследования и исследователи Оренбургского края XVIII-начала XX вв.: Материалы регион. науч. конф. 12-14 мая 1983 гг. Оренбург. – Свердловск, 1983; Историки Урала XVIII-XX веков. – Екатеринбург, 2003.
4. Из последних по времени, в качестве примера см.: Биктимирова Л. Р. История развития этнокультурного образования // *Этноконфессиональный диалог: состояние, противоречия, перспективы развития: Материалы межрегион. науч.-практ. конф.* – Оренбург, 2002. – С. 352-357; Бакирова А. М. Школы для «инородцев» в Оренбургской губернии в конце XIX-начале XX вв. // *Проблемы истории Оренбургского края XVIII-XX веков. К 260-летию учреждения Оренбургской губернии и 70-летию образования Оренбургской области: Сб. ст.* – Оренбург, 2004. – С. 211-222; Иванов Н. А. Развитие системы образования в Оренбургском крае в дореволюционный период // *Третьи Большаковские чтения. Культура Оренбургского края: история и современность: науч.-образоват. и культ.-просвет. альманах.* – Оренбург, 2007. – С. 141-144.
- При этом не учитываются диссертационные исследования и работы с более широкими территориальными границами, чем, условно говоря, «Оренбуржье», «Оренбургский край», «Оренбургская губерния», «Оренбургская область», а именно – «Урал», «Южный Урал», «Средне-Волжский край» или же, написанные на общероссийском материале, с привлечением данных по Оренбуржью (напр.: Чеботарёва В. Г. Реформирование мусульманской школы: просветительские цели политики и практики абсурда (1917-1923 гг. На материалах Наркомнаца) // *Этнопанорама*. – 2000. – № 3. – С. 54-61; и др.).
5. Многоэтничное Оренбуржье: Библиогр. указ. / Сост. В. В. Ронжес, Н.В. Колыхалова. – Оренбург, 2003.
6. В качестве примера см. лишь часть опубликованного по их итогам: Национальные проблемы народов Оренбуржья: история, современность (Материалы науч.-практ. конф., г. Оренбург, 15 октября 1993 г.). – Оренбург, 1993; Укрепление взаимосвязей народов Урала и Поволжья и проблемы национальной региональной политики. – Оренбург, 1994; Материалы круглого стола «Национальные организации в многонациональном регионе» (23 апреля 1996 года). – Оренбург, 1996; Образование в Оренбуржье: история и современность: Материалы науч. конф. – Оренбург, 1997; Проблемы этнокультурного развития русского народа: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Оренбург, 2004; и др.
7. Саморуков А. А. Из истории образования в Оренбургском крае // *Мысль*. – 1995. – № 1. – С. 44-47; Губскова Г. Г. Деятельность Оренбургского губернского земства в области народ-

ного просвещения // Человек и общество. Материалы междунар. науч.-практ. конф. Ч. 1. – Оренбург, 2001. – С. 91-93.

8. Савицкий Г. В. Развитие русской начальной школы в Оренбургской губернии во второй половине XIX века // Культура славян Оренбуржья: материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 2003. – С. 141–147; и др.

9. Фархшатов М. Н. «Правила» об образовании нерусских народов 1906 г. и мусульмане Оренбурга // Оренбургу – 250 лет: Программа и материалы науч. конф., посвящ. 250-летию города. – Оренбург, 1993. – С. 77-78.

10. Злобин Ю. П. Подготовка учителей в Оренбуржье во второй половине XIX-начале XX века // Оренбургский государственный педагогический университет. – Оренбург, 1999; Злобин Ю. П. Становление системы профессионального образования в Оренбургской губернии во второй половине XIX-начале XX века // 80 лет высшему образованию Оренбуржья: Материалы науч.-практ. конф. Ч. 2. Гуманитарные секции. – Оренбург, 1999; Злобин Ю. П. Учительские институты и семинарии в Оренбургской губернии во второй половине XIX-начале XX века // Вестник / Оренб. гос. пед. ун-т. – Оренбург. – 1999. – № 1. – С. 36-43; и др.

11. Годовова Е. В. Педагогический состав школ Оренбургского казачьего войска в XIX-начале XX вв. // Проблемы истории Оренбургского края XVIII-XX веков. К 260-летию учреждения Оренбургской губернии и 70-летию образования Оренбургской области: Сб. ст. – Оренбург, 2004. – С. 139-149.

12. Нейфельд Е. Я. Духовная культура немцев в Оренбуржье // Духовная культура народов Южного Урала история, традиции, проблемы: Сб. науч. тр. – Оренбург, 1994. – С. 37-46; Камскова Т. А. Общество подъема образования колонистов Оренбургской губернии // Немцы Оренбуржья: прошлое, настоящее, будущее. – Оренбург, 1997. – С. 50-51; Камскова Т. А. Народные школы и общество подъема образования колонистов Оренбургской губернии // Немцы Оренбуржья: прошлое, настоящее, будущее: Сб. ст. – М., 1998. – С. 28-33.

13. Ничуговская Л. Р. Купцы Хусаиновы и их роль в развитии торговли и просвещения в Оренбургской губернии // Укрепление взаимосвязей народов Урала и Поволжья и проблемы национальной региональной политики: Межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 1994. – С. 278-280; Судоргина Т. В. У истоков мусульманского благотворительного общества (По материалам Оренбургской периодической печати конца 19-начала 20 века) // Христианство и ислам на рубеже веков: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Оренбург, 1998. – С. 115-120; Банникова Е. В. Участие русского купечества в культурном развитии Южного Урала в первой половине XX века // Историко-культурное наследие славян на Южном Урале: Сб. ст. и тез. – Оренбург, 1998. – С. 20-21; и др.

14. Павлова Л. В. Деятельность государства, общественных организаций и частных лиц по обучению грамоте взрослых жителей Оренбургской губернии в конце XIX-начале XX вв. // Третьи Большаковские чтения. Культура Оренбургского края: история и современность: науч.-образоват. и культ.-просвет. альманах. – Оренбург, 2007. – С. 157-166.

15. Камскова Т. А. Деятельность Оренбургского Губернского Земского собрания по открытию иноязычных библиотек в 1915-1917 годах // Укрепление взаимосвязей народов Урала и Поволжья и проблемы национальной региональной политики: Межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 1994. – С. 226-229; Камскова Т. А. Первые общественные и народные библиотеки Оренбургской губернии // Оренбургская мордва: этническая история и духовная культура: Сб. ст. и тезисов. – Оренбург, 1998. – С. 123-124; Камскова Т. А. Сельские народные библиотеки как явление культуры // История аграрных отношений в России: Материалы межвуз. науч.-практ. конф. – Оренбург, 1998. – С. 277-279; Камскова Т. А. Народные библиотеки Оренбургского казачьего войска как компонент социокультурной системы региона // Русский народ. Традиции. Культура: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 2003. – С. 70-76; Савинова Т. Н. Народные библиотеки для русского населения Оренбуржья в конце XIX-начале XX вв. // Русская нация и русская идея: история и современность: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. Ч. 2. – Оренбург, 1996. – С. 40-41; и др., например: Савинова Т. Н. Народные библиотеки для русского населения Оренбуржья в конце XIX-начале XX вв. // Русская нация и русская идея: история и современность: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. Ч. 2. – Оренбург, 1996. – С. 40-41;

16. Кутушев Р. Ф. Национальная пресса в Оренбурге в 1905-1907 гг. // Оренбургу – 250 лет: Программа и материалы науч. конф., посвящ. юбилею города. – Оренбург, 1993. – С. 78-80; Капустин В. И. 300-летие российской печати. Славянский вопрос на её страницах // Культура славян Оренбуржья: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 2003. – С.

147-150; Алимбаева Б. Б. Роль печати в культурном развитии казахского народа // Этнополитические процессы в трансформирующемся российском обществе: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 2005. – С. 158-162; Бакирова А. М. Роль татарских периодических изданий в просвещении мусульманского населения Оренбургского края в начале XX в. // Третьи Большаковские чтения. Культура Оренбургского края: история и современность: науч.-образоват. и культ.-просвет. альманах. – Оренбург, 2007. – С. 203-211; и др.

17. Амелин В. В. Из истории национальной прессы в Оренбуржье // Пресса и общество. – Оренбург, 2003; Сафонов Д. А. Периодика Оренбургского края: основные вехи истории // Пресса и общество. – Оренбург, 2003;

18. В качестве примера см.: Рахимкулова М. Ф. Из истории татарских школ в Оренбуржье // Укрепление взаимосвязей народов Урала и Поволжья и проблемы национальной региональной политики. Материалы науч.-практ. конф. – Оренбург, 1994. – С. 287-290; Ахметшина Р. Н. Татарские школы Оренбуржья: страницы истории // Укрепление взаимосвязей народов Урала и Поволжья и проблемы национальной региональной политики: Межрегион. науч.-практ. конф. – Оренбург, 1994. – С. 293-297; Бакирова А. М. Реформа татарского образования в конце XIX-начале XX в. в Оренбургской губернии // Наука XXI века: Проблемы и перспективы: Материалы преподават. и студ. науч.-практ. конф. ОГПУ. – Оренбург, 2002. – Ч. 5. – С. 110-115; и др.

19. Вертоусова Е. Г. К вопросу о просвещении казахов в XVIII в. // Казахи Южного Урала: история и современность: Сб. материалов обл. науч. конф., посвящ. 150-летию со дня рождения А. Кунанбаева (1 апр. 1995 г.). – Оренбург, 1997. – С. 24-30; Камскова Т. А. Из истории просвещения казахов Оренбургской губернии в XIX в. // Казахи Южного Урала: история и современность: Сб. материалов обл. науч. конф., посвящ. 150-летию со дня рождения А. Кунанбаева (1 апр. 1995 г.). – Оренбург, 1997. – С. 31-35; и др.

20. См., напр.: Косянов В. И. Образование в Оренбургском казачьем войске // Оренбургу – 250 лет: Программа и материалы науч.-конф., посв. 250-летию горда. – Оренбург, 1993. – С. 82-83; Гехт И. А. Национальные школы в Оренбургском казачьем войске (1900-1920 гг.) // Оренбургскому краю – 250 лет: Материалы юбил. науч. конф. – Оренбург, 1994. – С. 110-113; Капустина В. М. Войсковая низшая сельскохозяйственная школа // Южный Урал: историко-культурные проблемы: Сб. науч. тр. – Оренбург, 1995. – С. 37-42; Серебрянников Ю. Н. К вопросу о грамотности оренбургских казаков // Крестьянство и казачество Южного Урала в 3-х веках. – Оренбург, 1996. – С. 66-67; Годовова Е. В. Внутрисемейные отношения и воспитание детей в Оренбургском казачьем войске (1-ая половина XIX в.) // Третьи Большаковские чтения. Культура Оренбургского края: история и современность: науч.-образоват. и культ.-просвет. альманах. – Оренбург, 2007. – С. 144-149; и др.

21. В числе немногих работ, см.: Савицкий Г. В. Церковные школы на рубеже XIX-XX столетий: историографический аспект // Вертикаль: Оренб. науч. вестник. – 2001. – № 1. – С. 50.

22. Бахтин М. М. Творчество Франсуа Рабле и народная смеховая культура средневековья и Ренессанса. – М., 1990. – С. 63.

23. Болодуриин В. С. Образование и педагогическая мысль в Оренбуржье: Страницы истории (1735–1940 годы). – Оренбург, 2001.

**Наталья Михайловна
Прошина**

кандидат исторических наук, доцент, кафедра гуманитарных дисциплин,
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

**ПРОФСОЮЗЫ УРАЛА: СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ
И ОПЫТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Период новой экономической политики является переломным в деятельности советской России. В соответствии с «новым курсом профдвижения» приоритетной становится защитная функция профсоюзов. Радикально меняются отношения профсоюзов с государством и работодателями.

Ключевые слова: профсоюз, «новый курс профдвижения 1922 года», коллективный договор, охрана труда.

Профессиональные союзы – необходимый институт цивилизованного общества. Общественное назначение и социальная роль профсоюзов определяется содержанием их деятельности во всех сферах функционирования социума: экономической, социально-бытовой, культурной. Задача этих организаций, обусловленная логикой их становления и развития, состоит в том, чтобы не позволять работодателям, вне зависимости от их удельного веса, будь то транснациональные компании, государственные структуры, смешанные государственно-частные объединения или собственно частнопредпринимательские институты произвольно действовать по отношению к работникам.

В результате длительного развития профсоюзы превратились в крупные объединения, создаваемые по территориальному, отраслевому или иному, учитывающему профессиональную специфику признаку, в основные центры защиты социально-трудовых и жизненных интересов своих членов, всех трудящихся. Они получили признания как на национальном уровне (в конституциях государств, законодательных актах о профсоюзах), так и в международном масштабе (во Всеобщей декларации прав человека, международных пактах о гражданских и политиче-

ских правах, об экономических, социальных и культурных правах, Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной Хартии, в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда и т.д.).

Все это свидетельствует о том, что профессиональные союзы действовали и будут выполнять свои функции до тех пор, пока существует система наемного труда. Исторический опыт пока не знает иной массовой общественной неполитической организации трудящихся, более нацеленной на защиту работающих – по найму людей, чем профсоюзы.

Важным фактором, способным повысить эффективность деятельности российских профсоюзов в современной России, является умение использовать накопленный исторический опыт, поскольку многие средства, формы и методы деятельности профсоюзов в XX вв., прошли проверку временем и доказали, что они оказались одной из самых жизнестойких общественных структур, остались единственной организацией, действующей как на федеральном, отраслевом и региональном уровнях, так и на уровне трудовых коллективов.

Возросшее на рубеже XX-XXI вв. значение субъектов Российской Федерации в современном обществе усиливает потребность

выявления общего и особенного в происходящих в стране многогранных процессах, преломление их на уровне регионов России. На Урале наиболее рельефно проявляются многие тенденции осуществляемых преобразований в общественно-политической и социально-экономической сферах: совершенствование федеральных и межнациональных отношений, правовом регулировании новых форм рыночного хозяйства, проведение государственной политики в области трудовых отношений и т.д. Урал, как и другие субъекты Российской Федерации, переживает трудный, противоречивый период поиска путей дальнейшего развития, обеспечения устойчивого экономического роста и повышения уровня жизни населения. На принципиально новой основе стали строиться отношения профсоюзов с органами исполнительной власти и работодателями.

Вековой опыт практической деятельности профсоюзов Урала уникален и поучителен. В современных условиях профсоюзы региона определяют, настойчиво ищут новые пути развития, пытаются вернуться к своей изначальной, защитной функции. Значительный научный интерес в этом плане представляет их деятельность в 20-е годы. Именно в условиях новой экономической политики значительное внимание профсоюзы уделяли развитию традиционной сферы своей деятельности – охране труда, правовой защите, улучшению жилищно-бытового обслуживания, оздоровления и организация отдыха трудящихся и членов их семей.

Новая экономическая политика радикально изменила тарифную работу союзов. Краеугольным камнем взаимоотношений профсоюзов с хозяйственными структурами стали коллективные договоры и тарифные соглашения. В них регламентировались основные права и обязанности рабочих и администрации в производственной, экономической и социальной сферах.

В марте 1922 года Уралбюро ВЦСПС утвердило проект примерного коллективного договора для промышленных предприятий области. Убедительную картину практики заключения колдоговоров представляет отчет Уралбюро ВЦСПС о проведении новых союзных задач. В документе говорится, что договоры заключены практически со всеми частными предпринимателями, а также в предприятиях мелкой промышленности. Что же касается мелкой индустрии, то здесь положение сложнее и кроме договора с Уралплатой, Асбестовой концессией, других не имеется. При этом металлисты встали на путь

заключения временных тарифных соглашений. Фактически колдоговоры в крупной и средней промышленности области начали заключаться с мая-июня. И только во второй половине 1922 г. практика получила широкое распространение.

В декабре 1922 г. по горной металлопромышленности было зафиксировано 28 договоров, охватывающих 72 302 рабочих и служащих. В целом по области в конце 1922 г. действовало 47 коллективных договоров, которые охватили 157,713 тыс. членов союзов [4].

1923 год в Оренбургской губернии прошел под знаменем усиливающегося внимания к колдоговорам. Хозорганы убедились, что колдоговоры являются необходимыми в деле увеличения объемов производства, а значит, улучшения материального положения рабочих.

Если на 1 сентября 1922 года в Оренбургской губернии было заключено 22 колдоговоров, охвативших 7 856 работников, то в январе 1923 г. – колдоговоров действовало 80, охвативших 10 057 работников, а к сентябрю 1923 года было уже заключено 103 колдоговора, которые охватили 17 193 работника. [5]

На начало 1923 года действовал 1 генеральный договор, а к концу года – уже 13 генеральных договоров. Явно, предубеждение против колдоговоров было побеждено.

К заключению договоров союзы относились очень внимательно. Это отразилось на жизненности принимаемых документов. За весь 1923 год было только 2 случая, когда подписанные уже договоры пришлось аннулировать, так как хозяйственники заключали их, не подсчитав своих ресурсов (Кирцирк и Губздрав). Обычно предварительно договоры подвергались длительному всестороннему обсуждению на общих собраниях, в правлениях и т.д.

Всякий союз, заключая договор, полагался на реальные результаты, учитывая ресурсы производства и интересы рабочих. Это подчас было не по силам одному союзу. Необходима была консультационная помощь. Ее оказывал отдел труда экономики губернского Совета профессиональных союзов (ОТГСПС). В большинстве случаев, благодаря такой помощи, стороны приходили к согласию.

Для практики заключения колдоговоров на 1923 год характерно то, что было всего 7 случаев передачи конфликтов по заключению и перезаключению договоров в Примирительную камеру и Третейский суд.

На декабрь 1923 г. по всей промышленности Урала колдоговорами было охвачено 80,4% всех занятых на ней работников. Если

раньше заключение коллективных договоров носило эпизодический характер, то теперь они получили широкое распространение.⁷

Одним из важнейших направлений тарифной работы профсоюзов был вопрос о сроках действия заключенных договоров. Средняя продолжительность договоров и тарифных соглашений на Урале не превышала 3 месяца. В крупной промышленности области коллективные договоры заключались союзами не с отдельными предприятиями, а с правлениями трестов. Наряду с локальными договорами, заключаемыми губернским отделами союзов с отдельными предприятиями и учреждениями, заключались генеральные колдоговоры во всероссийском масштабе. Они распространялись на те отрасли народного хозяйства, управления и ресурсы которых были централизованы; как правило, к ним относились металлическая и горная промышленность. Однако генеральные договоры не могли в полной мере учитывать специфику местных условий и гибко реагировать на изменение деятельности отдельных предприятий в губерниях. На этой почве часто возникали конфликты. Надо отметить, что практически повсеместно профсоюзами при заключении колдоговоров приходилось сталкиваться с различными трудностями, обусловленными целым рядом причин. Возникавшие трения между профсоюзами и администрацией предприятий во многом объяснялись некомпетентностью, неумением ориентироваться в ситуации, верно определить, что же выгоднее – регламентировать или не регламентировать отношения с профсоюзными организациями. Часто хозяйственники недостаточно полно учитывали имевшиеся у них ресурсы и в стремлении перестраховаться давали на переговорах заниженные данные о состоянии предприятия. Аналогичное, а иногда и в более выраженной форме, наблюдалось со стороны отдельных профсоюзов.

Существенным фактором договорных отношений являлась экономика края, которая в силу своей отсталости не только препятствовала их развитию, но оказывала решающее влияние на содержание последних. Особенно ярко это проявилось на размере тарифных ставок. Так, ставки, определенные договорами в течение летних месяцев 1922 г., не превышали уровня, установленного высшим тарифным советом. Отдельные же договоры регламентировали лишь определенные правовые аспекты, оставляя ставки Высшего тарифного совещания, очень редко с незначительным повышением.

Необходимо учитывать, что при установленной высоте тарифной ставки фактический размер заработной платы, получаемый рабочими на руки, зависел, прежде всего, от своевременности ее выплаты, что объяснялось нестабильным валютным курсом в государстве.

Задолженность по выплате заработной платы – типичное явление для крупной уральской промышленности. Тяжелейшим психологическим последствием этого являлась зависимость заработной платы рабочего не только и даже не столько от производительности труда, сколько от совершенно не зависящего от рабочего обстоятельства наличия средств у предприятия.

Коллективный договор регулировал не только вопросы оплаты труда, но и обуславливал правовые аспекты жизнедеятельности рабочего, важнейшим из которых являлась охрана труда.

Если до «нового курса» в продвижении союзы выполняли государственные функции в области охраны труда, то в новых условиях данный вид деятельности передавался в ведение НКТ. В результате государственный контроль за охраной труда осуществлялся отделами труда НКТ. Помимо общего наблюдения за выполнением законов Республики по охране труда надзор включал в себя еще санитарный и технический, назначение которого – предупреждать производственный травматизм и заболевания.

Таким образом, сосредоточив в своих руках аппарат по научной разработке вопросов охраны труда и законодательства в этой сфере, отделы труда всю работу проводили по общим руководством профсоюзов.

Избираемая союзами инспекция труда осуществляла контроль за соблюдением рабочего дня, применением сверхурочных работ, социальным страхованием трудящихся и другими вопросами.

При обследовании предприятий инспекторы труда опирались на профсоюзные комитеты. Инспекция труда была подотчетна как организациям, их выделявшим, так и соответствующим межсоюзным органам.

Профсоюзные объединения области активно включались в процесс реорганизации данной сферы своей деятельности. Уже в апреле 1922 г. Повсеместно инспекция труда была переведена в ведение Наркомата труда [9].

Следует отметить, что каждый профсоюз организовал свою работу исходя из сложившейся ситуации на местах. В частности, при заключении колдоговора они включали

конкретные пункты по охране труда, определяемые спецификой данного производства. Вопросы ставились самые разнообразные. К примеру, деятельность металлистов в области охраны труда выражалась в организации комиссии по обследованию предприятий и отдельных цехов; рыболовных артелей, а в отдельных случаях мелкого ремонта жилищ; прикреплений предприятиям необходимого количества больничных коек для обслуживания рабочих, а также в привлечении рабочих в отделы труда.

Введение нового КЗОТа (ноябрь 1922 г.) значительно активизировало работу профсоюзных организаций области, придав ей более массовый, систематический и четкий характер. КЗОТ в законодательном порядке возложил на профсоюзы наблюдение за точным исполнением администрацией предприятий, учреждений установленных норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, правил санитарии и техники безопасности.

Приоритетным направлением в деятельности профсоюзов являлось их участие в государственной политике занятости. С окончанием гражданской войны и введением НЭПа понятие безработицы получило официально узаконенный и юридически точный смысл. На Урале по данным 1921 г. насчитывалось 3 464 безработных, зарегистрированных на биржах труда. Причины безработицы на Урале были те же, что и по стране: переход промышленности из хозрасчета, вызвавший закрытие нерентабельных предприятий, сокращение числа рабочих мест на действующих предприятиях из-за режима экономии; приток крестьянского населения в города в связи с неурожаем 1921 г. [10].

Однако безработица на Урале имела и специфические особенности: больший, чем в других регионах страны, процент выходцев из сельских районов (57%, в то время как в Москве данная категория составляла 12%, в Ленинграде – 11%, в среднем по губернским городам – 47,8%); консервация большего количества предприятий с устаревшим оборудованием, относительно медленные темпы реконструкций действующих предприятий, большой процент неквалифицированных рабочих среди безработных, преобладание тяжелой индустрии, и в силу этого дефицит рабочих мест для женщин и подростков, концентрация промышленного производства в относительно небольшом количестве городов и рабочих поселков [11].

Профсоюзы участвовали в оказании материальной помощи и устройстве на работу

безработных членов союзов. Это выражалось в формировании фондов материальной помощи и трудовой помощи, выражавшейся в организации общественных работ и создании для этих целей трудовых коллективов. Так, по союзу металлистов помощь безработным со стороны союзной организации увеличивалась ежемесячно. По данным на 1 июля 1925 г. 50% безработных металлистов, нигде не получавших пособия, пользовались помощью союза.

Источник свидетельствует, что часто расход превышал отпущенные средства на пособия. Например, Челябинскому и Южно-Уральскому союзам, которые испытывали серьезные затруднения, были выделены дотации. Это позволяет говорить о наличии в фонде помощи безработным резерва областных средств, которые формировались не только за счет отчислений, но и спонсорских пожертвований. К примеру, южно-Уральский союз металлистов (1923 г.) оказал помощь безработным членам союза в сумме 28 000 рублей, распределив ее конкретно по заводам. Помощь, оказываемая данным союзом, непрерывно возрастала, о данной стороне деятельности Южно-Уральским райкомом свидетельствуют и другие источники. Часто помощь, оказываемая союзам, являлась более существенной, нежели пособия органов страхования [12].

Важным способом борьбы с безработицей являлась организация общественных работ и создание трудовых коллективов для привлечения в них лиц, не имеющих работы.

Профсоюзы совместно с отделами труда формировали трудовые артели, столовые для безработных, помогали в устройстве на работу, оказывали помощь в приобретении квалификации.

С октября 1922 г. по октябрь 1925 г. на работу было устроено 213 тыс. безработных.

По справедливому замечанию английского советолога Эдварда Карра: «Это было знамение времени, когда осенью был выпущен декрет, поднимавший до уровня современных требований законодательство 1918 г. о пособиях по безработице, а дальнейшим декретом предусматривалась выплата полумесечного содержания (в качестве компенсации) рабочим, «уволенным не по своей воле» государственными предприятиями и учреждениями» [13].

Вопрос о состоянии безработицы и мерах борьбы с ней находился в поле зрения профсоюзных структур Урала. Так как на заседании бюро фракции Уралпрофсовета предлагались меры по борьбе с безработицей:

расширить круг безработных, получающих пособия, добиваться отпуска средств на организацию общественных работ, осуществлять контроль за наймом рабочей силы и др.

Профсоюзы принимали участие в охране здоровья трудящихся. В частности, проводили большую работу по созданию домов отдыха и санаториев для рабочих. Совместно с государственными и партийными органами уже в 1921 г. были открыты первые в Урале 28 домов отдыха временного типа на 400 мест.

Отбор нуждающихся в лечении определяли врачебные комиссии. Профсоюзные органы на основе данных курортно-отборочных комиссий определяли состав лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении. При необходимости они ходатайствовали о предоставлении дополнительных отпусков нуждающимся в углубленном лечении. Неоднократно профсоюзы ставили вопрос перед вышестоящими организациями о строительстве и оборудовании медицинских учреждений.

В целях улучшения медицинской помощи рабочим губернский совет профсоюзов при-

нял постановление о создании отдела рабочей медицины при Губздравотделе. В его функции входила организация и регулирование медицинской помощи рабочим, строгий контроль за расходованием средств страховых сумм по рабочей медицине соответственно их прямому назначению.

В результате только в 1924/25 гг. курортно-санаторное лечение прошли 6 тыс. рабочих и служащих Урала. В 15 домах отдыха поправили здоровье 15 тыс. человек. Профсоюзы держали под постоянным контролем работу органов, осуществляющих государственное социальное страхование и медицинское обслуживание рабочих и служащих.

Исторический опыт свидетельствует, что приоритетными направлениями деятельности профсоюзов в XXI в., в условиях глобализации экономики останутся борьба за обеспечение полной занятости населения, достаточного уровня заработной платы, создание безопасных условий труда, эффективная защита малоимущих слоев населения, обеспечение охраны жизни и здоровья всех трудящихся, сохранение и развитие социально-культурной среды.

Список литературы:

1. см: Права человека : Сборник международных документов. – М., 1986; Жарков Б. Н. Профсоюзные права и их международно-правовая защита. – М., 1998; Профсоюзная азбука. – М., 1998.
2. ГАОО. ф. 1-273. оп. 1. л. 57.
3. ГАРФ. ф – 5451., оп. 6., д. 162., л. 29.
4. Уральский рабочий в 1922 г. Статистика Урала. Серия III. Материалы по статистике труда. Т. I. Екатеринбург, 1929, с. 88.
5. История профсоюзов области. – к 100-летию создана. – Оренбург, 2005. – с. 27-28.
6. см. там же.
7. ГАРФ.ф., 5451. оп. 6., д. 162., л. 33.
8. Рабочий журнал. 1922. – № 1. – С. 9.
9. Рогачевская Л. С. Ликвидация безработицы в СССР. 1917-1930 гг. / Рогачевская Л. С. – М., 1973. с. 74.
10. См. там же
11. ГАЧО. Ф.-114.0П. 1.д. 20. л. 69.
12. ГАЧО. Ф. – 153. оп. 1. д. 88. л. 153.
13. Карр Э. Х. История Советской России. Большевистская революция. 1917-1923. / Э. Х. Карр. – М. : Прогресс, 1990. кн 1. – 763 с.
14. ЦДНИ.С.О.ф. – 4. оп 2. д. 273. л. 58.
15. Профсоюзы Урала. Отчет Уралпрофсовета III областному съезду профсоюзов : Свердловск. : Уралпрофсовет., 1925. р. 133.

**Ольга Владимировна
Лычагина**

старший преподаватель, г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

КТО СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ, А ТАКЖЕ КАКОЙ РЕГИОН НАИБОЛЕЕ РАЗВИТ?

Инновация представляет собой материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства труда, обслуживания, управления и т.п.

Процесс создания, освоения и распространения инноваций называется инновационной деятельностью или инновационным процессом.

Результат инновационной деятельности можно назвать также инновационным продуктом.

Ключевые слова: наука, инновация, финансирование, предприятия.

Современный научно-технический прогресс немыслим без интеллектуального продукта, получаемого в результате инновационной деятельности. Результат инновационной деятельности можно назвать также инновационным продуктом.

В современной экономике роль инноваций значительно возросла. Без применения инноваций практически невозможно создать конкурентоспособную продукцию, имеющую высокую степень наукоемкости и новизны. Таким образом, в рыночной экономике инновации представляют собой эффективное средство конкурентной борьбы, так как ведут к созданию новых потребностей, к снижению себестоимости продукции, к притоку инвестиций, к повышению имиджа (рейтинга) производителя новых продуктов, к открытию и захвату новых рынков, в том числе и внешних. Поэтому именно малые предприятия становятся первооткрывателями новых продуктов и технологий в различных отраслях. Инновационная деятельность способствует повышению выживаемости компании в конкурентной борьбе. При реализации инновации, предложенной к продаже, происходит обмен «деньги

– инновация». Денежные средства, полученные предпринимателем в результате такого обмена, во-первых, покрывают расходы по созданию и продаже инноваций, во-вторых, приносят прибыль от реализации инноваций, в-третьих, выступают стимулом к созданию новых инноваций, в-четвертых, являются источником финансирования нового инновационного процесса.

Инновационное предпринимательство как бизнес-процесс включает в себя следующие стадии: поиск инновационной идеи и ее оценка, составление бизнес-плана инновационного проекта, поиск необходимых ресурсов, управление созданным предприятием.

27 февраля 2008 года в Совете Федерации состоялись парламентские слушания на тему «Приоритеты поддержки отечественной науки и механизмы стимулирования инновационной деятельности». Поднимались проблемы совершенствования механизмов частно-государственного партнерства как одного из главных инструментов стимулирования инновационной деятельности. Процесс построения инновационной экономики тормозит отсутствие законодательной базы,

в частности, законов об инновациях и инновационной деятельности, национальной и региональной инновационных систем, а также слабые позиции малого наукоемкого бизнеса.

Ряд стадий инновационного цикла не имеет необходимого финансового и инфраструктурного обеспечения. В современном российском законодательстве нет даже термина «коммерциализация», он заменен выражением «вовлечение интеллектуальной собственности в хозяйственный оборот».

«Между тем бизнесу нужно четко представлять, как и где будут создаваться прототип, пилотные образцы, налажено массовое производство в условиях, когда отечественная промышленность в своей основе инновационно не восприимчива. Поэтому успешная стратегия коммерциализации научных идей и новейших технологий должна быть увязана с общей стратегией реструктуризации промышленности», – подчеркнул Владимир Пивнюк. Институт Региональных Инновационных Систем (ИРИС) способствует становлению национальной инновационной системы России и развитию региональных инновационных систем.

Миссия ИРИС:

1. Способствовать развитию национальной инновационной системы посредством формирования региональных инновационных систем в субъектах Российской Федерации.
2. Содействовать адаптации и внедрению на российской территории лучших мировых практик по развитию инновационных систем.
3. Развивать межрегиональное и международное сотрудничество в сфере инноваций.

Деятельность ИРИС лежит не только в области технологических инноваций, она касается всего спектра проблем развития, включающих в себя экономические, инвестиционные аспекты, вопросы социальных и организационных инноваций.

Рассмотрим один из наиболее экономически развитых регионов РФ. Это Нижегородская область. Она относится к числу крупнейших индустриальных центров России с высокой долей перерабатывающей промышленности в экономике. В структуре экономики опережающими темпами растет сфера услуг, на долю которой в настоящее время приходится более 52% валовой добавленной стоимости. Доля Нижегородской области в формировании совокупного ВРП регионов РФ составляет около 2%.

По объему отгружаемой обрабатываемыми предприятиями произведенной продукции область уверенно входит в первую десятку российских регионов, занимая 7-8 место в РФ.

Уникальный научно-технический потенциал обороннопромышленного комплекса в сочетании с мощной образовательной базой позволяют области занимать 4 место в России по инновационному потенциалу. Многие достижения нижегородцев имеют мировую известность: первый в мире промышленный реактор на «быстрых нейтронах», радиолокационные станции пятого поколения, мировое лидерство в проектировании судов на подводных крыльях и экранопланов и т.д.

Выгодное географическое положение и развитая инфраструктура во многом способствуют активной интеграции области в систему мировых экономических связей. Область сегодня поддерживает внешнеторговые связи со 115 странами мира, активно привлекает российских и зарубежных инвесторов. Успешно развивают бизнес такие компании, как Интел, Кнауф, Икеа, ЛУКОЙЛ, Объединенная металлургическая компания, Базовый элемент, Северсталь и другие.

Значительный вклад в экономику области вносит и малый бизнес. Сегодня область входит в десятку лучших регионов России по развитию малого предпринимательства, в котором работает свыше четверти экономически активного населения области.

Список литературы:

1. Федеральный закон «О саморегулируемых организациях» от 01.12.07 г. № 315-ФЗ
2. Бланк И. А. Управление финансовой стабилизацией предприятия / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр, Эльга, 2007. – 219 с.
3. Экономика для руководителей : проблемы и практика. – М. : ЛИНК, 2007. – 65 с.
4. газета «Коммерсант» № 9 от 12.11.07 г.
5. журнал «Бизнесмен» № 5 2007 г.
6. www.nrc.edu.ru/razd1/12.html;
7. www.sumtech.ru/technoright/indem;
8. www.revolution.allbest.ru/econom;
9. www.dmpmos.ru/law;
10. www.strana-oz.ru

**Елена Геннадьевна
Малютина**

заведующий кафедрой «Правоведение»
г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Определена роль развития творческого мышления в профессиональном образовании. Выявлены составляющие творческого мышления.

Ключевые слова: творческое мышление, творческие возможности, профессиональное образование.

... выражение творческой мощи,
свободной творческой энергии –
высшая функция человека.
Мэтью Арнолд

Одна из основных задач высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. Происходящая в настоящее время реформа высшего образования связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования [1].

Для развития человека с высоким творческим потенциалом необходимы адекватные педагогические воздействия. Однако, планируя такие воздействия, всегда необходимо гибко учитывать психологический механизм творческой деятельности. Те педагогические воздействия, которые не соответствуют психологическим законам, противоречат им, никогда не достигнут же-лаемой цели.

Творческий человек – это не современное электронно-вычислительное устройство.

Управлять творчеством человека невозможно, опираясь лишь на знание заложенных в его памяти профессиональных сведений в той или иной области трудовой деятельности и программы использования этих сведений. Управлять творчеством человека невозможно, не учитывая его мировоззрения, убеждений, потребностей, интересов, склонностей, способностей, мотивов деятельности и т.п., в том числе и его знаний о предмете творческой деятельности. Однако педагогика призвана раскрывать лишь педагогический уровень этих образований. Педагог при этом должен абстрагироваться от их конкретного содержания. Поведение человека регулируется посредством его конкретных мозговых моделей, в которых перечисленные нами образования представлены во всей их конкретной полноте.

Наше исследование, прежде всего, – пример изучения одного из уровней организации творческой деятельности. Однако результаты, полученные в его итоге, несомненно, могут и должны представлять существенный интерес для педагогики творчества. Подчеркнем в этой связи нескольких положений.

Прежде всего следует утверждать, что к полноценной творческой деятельности спо-

собен лишь человек, обладающий развитым внутренним планом действий. И не только потому, что иначе он не сможет ассимилировать нужным образом сумму специальных знаний той или иной области трудовой деятельности, необходимую для ее дальнейшего развития, но и потому, что иначе он не сможет полноценным образом сформировать свои убеждения, мотивы, интересы, притязания и т.п., т.е. личностные особенности, без которых невозможно подлинное творчество.

Необходимо признать, что для творчества в науке решающее значение имеет не само по себе обилие знаний, а их структура, психологический тип усвоенных знаний, определяемый типом деятельности, в которой они приобретались. Без развитого внутреннего плана действий осуществлять требуемый тип деятельности невозможно.

Развитый внутренний план действий – необходимое условие психологического уровня организации творчества в области науки. Он создает возможность адекватной связи индивида со сферой общественного познания, имеет решающее значение при освоении научных проблем и их дискурсивной обработке, создает возможность формализации интуитивных решений. Более того, внутренний план действий, перестраивая структуры внешнего плана, существенно расширяет тем самым возможности самой интуиции. Он создает почву для так называемой интеллектуальной интуиции, где в функции оригиналов непосредственно выступают субъективные модели, до знаковых включительно [4].

Педагогическая наука в настоящий момент очень заинтересована в раскрытии процесса развития творческого мышления будущих специалистов, в том числе и средствами правового образования. Правовое образование, являющееся необходимым компонентом профессиональной подготовки специалистов любого профиля, позволяет развивать их творческое мышление, без которого затруднено, а в ряде случаев и невозможно, решение профессиональных задач.

Парадокс современного производственного процесса состоит в том, что наряду с усилением технологической составляющей труда возрастает значимость продуктивной деятельности, которая невозможна без творческого мышления индивида.

В практике развития творческого мышления будущих специалистов основное внимание уделяется созданию ситуаций, инициирующих сам феномен такого мышления. Предполагается, что именно недостаток таких ситуаций в правовом образовании

является главным препятствием в развитии творческого мышления будущих специалистов. Такое условие, хотя и необходимое, но явно недостаточное для развития творческого мышления будущих специалистов. В практике образования стихийно, без достаточного осмысления, реализуются основные этапы творческого мышления, которое, поэтому, воспринимается не как процесс, а как разовый акт озарения. Затруднения как студентов, так и преподавателей в приобретении опыта творческого мышления, хотя и реальны, но не преодолеваются в правовом образовании. Зачастую неопределенность последовательности процесса осуществления творческого мышления будущим специалистом приводит к недооценке на практике значимости его развития в плане профессионального становления студентов.

Имеющейся информации недостаточно для развития творческого мышления в профессиональном образовании. Вместе с тем, профессионал, не способный творчески мыслить, вообще говоря, не может считаться профессионалом. Поэтому возникает педагогически значимая область познания, как область того, что следует изучать из того, что еще не изучено, – установление характера соотношения творческого и профессионального мышления.

Действительно ли творческое мышление является обязательным атрибутом профессионального мышления либо это требование избыточно?

Обязательность творческого мышления в профессиональной деятельности специалиста предполагает ориентацию его на такие характеристики творческого мышления, как новизна, смелость и нестандартность. Вместе с тем, принятие этих характеристик творческого мышления в качестве типичных, не избавляет от интерпретации их смысла. В каком смысле творческое мышление должно отличаться нестандартностью суждений? С помощью какого критерия можно судить о существовании нестандартных суждений в мышлении индивида?

Установление основных компонентов творческого мышления будущих специалистов способствует модернизации содержания профессионального образования в аспекте дополнения опыта творческой деятельности; раскрытие последовательности развития творческого мышления будущих специалистов в правовом образовании позволяет совершенствовать концепцию практикоориентированной направленности профессионального образования; разработка

методического обеспечения развития творческого мышления будущих специалистов в правовом образовании обеспечивает возможность проектирования стратегии профессионального образования.

Таким образом, мышление в качестве когнитивного процесса в наибольшей степени должно развиваться в процессе образования. Более того, мышление как процесс имеет определенные фазы, среди которых наиболее важными являются: возникновение проблемной ситуации, постановка задачи, решение задачи, исполнение решения. Все эти фазы мышления должны развиваться и осознаваться индивидом в процессе учебной деятельности [5].

Важная составляющая творческого мышления студентов – наличие потребности студентов в поиске решения задачи. Без актуализации личностного отношения субъектов образования к рассматриваемой задаче, такая потребность может и не возникнуть. Эта духовная потребность, не только сама по себе, возвышает самооценку студентов, но и позволяет им сравнивать, выбирать и обосновывать пути решения задачи.

Значительна роль такой составляющей творческого мышления студентов, как наличие критичности восприятия явлений. В связи с этим следует поддерживать попытки обсуждения как реальности самой правовой ситуации, так и возможные варианты ее понимания. Такая образовательная задача становится выполнимой при постановке преподавателем уточняющих вопросов на понимание ситуации, приведение разных оценок одного и того же события.

Эти составляющие развития критического мышления будущих специалистов полноценно могут быть реализованы в процессе правового образования. При этом процессуальная сторона развития творческого мышления студентов должна согласовываться с содержательной стороной правового образования.

В профессиональном образовании, как отмечает В. В. Никандров, недостаточное внимание к развитию творческого мышления студентов часто обусловлено не столько недооценкой данного процесса, сколько трудностями диагностики его содержания и динамики, смешением творческого мышления либо с интеллектом, либо с умом [1]. В исследованиях В. Н. Дружинина замечено, что нет четкого разведения творческого мышления и с другими, хотя и близкими, но иными понятиями – творческими способностями, творческой деятельностью, творческим восприятием [5]. Структурная и функциональная связь между этими понятиями рядом авторов отмечается [5;6].

Неправильно было бы утверждать, что пути и способы формирования творческих возможностей вообще не осмыслены теорией, наукой. Правильней говорить, что темп научного построения таких путей и способов не соответствует темпу роста потребности в них. Следовательно, известные уже способы и приемы получения знаний о механизмах творчества в значительной мере свои принципиальные возможности. Задача педагогики творчества превращается в сугубо творческую: она требует поиска оригинальных, не-ожиданных решений, соответствующих своеобразию современной ситуации в области исследования проблем творчества.

Список литературы:

1. Никандров В. В. Психология : учебник / В. В. Никандров. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 912 с.
2. Никифоров А. Л. Семантическая концепция понимания // Загадка человеческого понимания / Под общ. ред. А. А. Яковлева; сост. В. П. Филатов. – М. : Политиздат, 1991. – С. 72 – 94.
3. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Д. Б. Богоявленская – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 320 с.
4. Пономарев Я. А. Психология творчества и педагогика / Я. А. Пономарев. – М. : «Педагогика», 1976. – с. 280
5. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – СПб. : Издательство «Питер», 1999. – 368 с. : (Серия «Мастера психологии»)
6. Холодная М. А. Структурный подход в психологическом исследовании мышления // Киев : Высшая школа, 1990. – С. 94-102.

**Юлия Анатольевна
Шумилова**

г. Оренбург, ГОУВПО «ОГИМ»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АПК В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Определены проблемы сельскохозяйственной отрасли в связи с негативным влиянием мирового кризиса. Рассмотрены некоторые вопросы государственного регулирования продовольственного рынка и стабильности финансирования отрасли.

Ключевые слова: кризис, сельское хозяйство, кредитование, государственное регулирование АПК, финансовые проблемы.

Развитие АПК на протяжении нескольких лет сохраняет положительную тенденцию и остается на сегодняшний день приоритетным направлением политики России. Результаты деятельности сельскохозяйственных предприятий и организаций за 2008 г. прокомментировал в своем обращении Министр сельского хозяйства РФ А. В. Гордеев. Он отметил, что «индекс производства продукции сельского хозяйства составил 106,5%, это на 2,7 процентного пункта выше прогноза на 2008 г. Соответственно, объем производства продукции животноводства вырос на 4%, растениеводства – на 9%. Собран самый большой урожай зерна за последние 15 лет – более 100 млн. тонн в чистом весе. Полученная урожайность – 22,2 центнера с га – является рекордной за всю историю России» [1]. Министр также подчеркнул, что отрасль животноводства остается приоритетным направлением в развитии сельского хозяйства в рамках действующих государственной программы и приоритетного национального проекта. Результаты деятельности предприятий животноводства имеют положительную тенденцию. Особенно заметный рост достигнут в птицеводстве – 16,5% и в свиноводстве – более 8%. Общий показатель производства скота и птицы на убой повышается на 7,5% по отношению к предыдущему году. Приведенные выше данные констатируют

позитивную динамику ряда направлений отрасли, которые также характеризуют результаты проведения качественной политики в области поддержки сельского хозяйства.

Безусловно, особую роль в становлении отечественного сельского хозяйства играет национальный проект «Развитие АПК» и государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 гг.», которые до последнего времени способствовали стабилизации агропродовольственного рынка.

На сегодняшний день деятельность аграриев усугубляется в связи с влиянием мирового кризиса. Новые негативные условия рынка вызвали ряд проблем, которые требуют тщательной проработки и незамедлительной реакции государственных органов.

К таким проблемам в первую очередь относится дефицит кредитных ресурсов. С начала внедрения национального проекта финансирование отрасли велось большим количеством банков, включая и региональные. В условиях финансового кризиса происходит сбой системы кредитования, что в последствии предполагает снижение производства. «В условиях дефицита ликвидности на сегодняшний день им проблематично не только продолжать выдавать длинные инвестиционные кредиты, но иметь в своих

активах уже выданные» [2]. Правительство считает, что выходом из данной ситуации может послужить проведение цессии (перекупка кредитов у банков испытывающие трудности с ликвидностью). Однако возникают вопросы: на какой банк возложить данное обязательство и какой банк в условиях кризиса имеет такие финансовые возможности для проведения цессии. К сожалению, эти вопросы остаются открытым.

Кроме того, немаловажной проблемой является получение кредитов предприятиями АПК для пополнения оборотных средств. На данный момент из-за сложной кризисной ситуации возобновляется тенденция банкротств сельскохозяйственных предприятий, и в наибольшей степени это касается предприятий мясного подкомплекса. С начала негативного влияния мирового кризиса, власти уверяли сельхозтоваропроизводителей в том, что данная отрасль будет поддерживаться и впредь. Однако обещанная поддержка не осуществляется, так как программа антикризисных мер до сих пор обсуждается в правительстве. В то же время, по оценкам экспертов банки сокращают объемы кредитования до 50%, так как не имеют необходимого количества ресурсов, в том числе для полноценного кредитования отраслей АПК. Более того, у банкиров возникает вопрос о целесообразности выдачи кредитов, если возврат их в условиях кризиса будет невозможен. Но неправомерно утверждать, что кредиты сельскохозяйственным предприятиям не выдаются. Они выдаются, но под нереально высокие проценты. Дефицит финансовых средств вызвал сокращение оборотного капитала предприятий, следовательно, сокращаются закупки сырья, происходят задержки оплаты поставщикам и подрядчикам за оказанные услуги и выполненные работы. Таким образом, перечисленные факты негативно влияют на эффективность производства агропромышленных предприятий.

Следующей проблемой, стоящей перед правительством, является необходимость дофинансирования проектов, находящихся на стадии завершения. На данные мероприятия соответственно выделялись огромные денежные средства. В сложившейся ситуации реализовать в полном объеме эти проекты невозможно в связи с прекращением оставшихся траншей кредитов. Несомненно, без данного механизма финансовой поддержки предприятия АПК не смогут полноценно функционировать.

Отметим, что все проблемы АПК взаимосвязаны и порождают мультипликативный

эффект: повышаются цены на некоторые товары и услуги отраслей обслуживающих сельское хозяйство → предприятиям АПК приходится платить большую цену за поставки, сырье, работы и предоставленные услуги → увеличиваются цены на продукты.

В такой ситуации страдают, прежде всего, население с низким уровнем достатка. Кризис уже сегодня действует на потребительский рынок продуктов питания. Очевидно, что спрос на продукцию АПК будет продолжать падать. Прежде всего, это будет отражаться на более дорогих продуктах питания, таких как мясо и мясопродукты, что никак не соответствует выдвинутой политики государства по увеличению производства. Поэтому правительство планирует принять соответствующие меры и разрабатывает закон «О государственном регулировании торговой деятельности в РФ», основная цель которого регулирование торговых наценок. Однако при обсуждении данного нормативно-правового акта возникло множество точек зрения и разногласий. Глава Министерства сельского хозяйства требует ввести положение о предельных наценках розничных сетей на продовольствие. Оппонентом в данной ситуации выступает Минпромторг. «Основная проблема – желание Минсельхоза создать в нем механизм регулирования торговых наценок на социально значимые товары. Учесть такую политику Минпромторг отказался наотрез» [3]. Но компромисс между двумя ведомствами еще не достигнут. Глава Минсельхоза настаивает на своем предложении и утверждает, что данное положение удовлетворило бы все конфликтующие стороны.

Одним из следствий описанной нами ситуации является деградация социальной структуры села. На данный момент происходит процесс сокращения работников не только социальной сферы, но производственных предприятий. Политика организаций и предприятий в условиях кризиса направлена на сохранение оставшегося капитала. Это мероприятие осуществляется с целью поддержания функционирования предприятий и организаций в кризисной ситуации. Таким образом, повышается уровень безработного населения. Если, к примеру, в городе возможность трудоустройства выше, то в селе с данной проблемой бороться невозможно. Возникают новые проблемы, например, увеличение числа людей с заболеванием алкоголизма и повышение уровня преступности. Кроме того, высвобождение работников из социальной сферы (школ, сельских клубов, детских садов и т.д.) ведет к внутренней

миграции населения. Люди уезжают из сел в города, где условия проживания и поиска работы наиболее благоприятны. Таким образом, ранее разработанный и внедряющийся проект «Развитие АПК» и сопутствующие программы, цель которых не только повышения производительность сельскохозяйственных предприятий, но и привлечение населения в сельскую местность, окажутся бесполезными и все ранее проведенные мероприятия государства сведутся к нулю.

Но говорить о том, что в сельской местности до мирового кризиса вся инфраструктура функционировала и развивалась, нельзя. Во многих селах, где в былые времена сельскохозяйственные организации и предприятия были образующими, имели огромное число работников и обширную материальную и техническую базу, сегодня превратились в руины свинарников и зернохранилищ. Большое количество земли, пригодной для использования в сельском хозяйстве, не обрабатывается. Миллионы гектаров заросли травой и бурьяном. Основная часть трудоспособного населения переместилась в близлежащие города, на селе остались лишь люди пенсионного и предпенсионного возраста. Опустевают детские сады, школы, и дело не только в снижении рождаемости, а в ухудшении благосостояния селян. Оставшиеся колхозы и совхозы, которых не коснулся проект «Развитие АПК», функционируют в режиме «сосуществования». Зарботная плата работников данных организаций находится на низком уровне. На этот счет, Министр сельского хозяйства А. В. Гордеев в своем обращении прокомментировал, что «в 2008 г. прирост зарплаты в сельхозпроизводстве составил 38%, это плюс 2 100 руб., однако в абсолютном выражении заработная плата, надо признать, в сельском хозяйстве остается недопустимо низкой и составляет в среднем 7 700 руб., это в двое ниже в среднем по стране» [1].

Необходимо обратить внимание и на сезонность сельскохозяйственного производства, от которой и зависит оплата труда работникам сельского хозяйства. Негативным моментом является и тот факт, что не все сельскохозяйственные организации имеют возможность выплачивать заработную плату даже в размере 7 700, так как ее уровень зависит от полученного дохода. Таким образом, можно сказать, что сельское население находится на грани бедствия.

Еще одной проблемой является конкурентоспособность отечественной сельскохозяйственной продукции в сравнении с зарубежной. Так, например, «Фермер, вы-

ращивающий пшеницу в Греции, ежегодно получает 120 евро на гектар площади хозяйства, а германский животновод получает 200 евро на каждое животное. Эти ставки варьируются от страны к стране, но средний уровень везде достаточно высок. Европейские хозяйства поддерживаются при обновлении парка техники. При покупке, например, комбайна германскому фермеру возмещают 25% полной стоимости, польскому – 35%. И это только отдельные из великого множества других видов дотаций. В общей сложности 40% доходов европейских фермеров – это дотации из бюджета. Для российского фермера дотации составляют 3% от его дохода» [4]. Таким образом, возникает вопрос о возможности и условиях конкурентирования на рынке сельхоз продукции.

В данном случае есть два пути устранения этой проблемы. С одной стороны, ужесточение условий ввоза и увеличение пошлины на импортируемую сельхоз продукцию, с другой, увеличение дотаций до уровня европейских. Но ни тот, ни другой путь в современных условиях кризиса не приемлем. Россия еще пока не может отказаться от импортозамещения сельхозпродуктов, так как собственное производство не достигло необходимого уровня для самообеспечения, а на увеличение уровня поддержки не хватает денежных средств.

«Прирост импорта сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия существенно опережает по темпам прирост валовой продукции сельского хозяйства и производства пищевых продуктов. Доля импорта продовольственных товаров превышает пороговую величину продовольственной безопасности на 10-15%, при которой он служит не дополнением внутреннего агропромышленного производства, а существенно подавляет его» [5]. Данный факт осложняет развитие отечественного сельского хозяйства, в виду большего числа конкурентов на рынке. В перспективе, рост доли импорта может привести к снижению производства, в связи с сокращающейся возможностью предложения соответствующей группы товаров.

Наряду с этим, следует заметить, что качество российских продуктов намного выше ввозимых, например, мяса и мясопродуктов. Однако ввозимое в страну сырье не всегда отвечает предъявленным критериям качества. Учащаются случаи ввоза контрабандной продукции. В условиях кризиса, при нехватке сырья и средств, перерабатывающие предприятия будут пытаться закупать наиболее дешевое и некачественное, экономя на

безопасности продукции минуя санитарные правила. Это все в наибольшей степени отразится на российском покупателе и его здоровье.

Производство сельхозпродукции является одним из важнейших аспектов социально-го и экономического развития страны. Оно определяет платежеспособный спрос населения, его благосостояние и развитие смежных отраслей экономики. Влияние мирового кризиса на развитие АПК вызывает множество проблем, решение которых возможно с помощью обдуманной государственной политики. На наш взгляд, органам государственной власти, прежде всего, необходимо решить вопрос с получением кредитов сельхозтоваропроизводителями для пополнения оборотных средств. Мероприятия должны быть направлены не только на удержание процентной ставки и возможности получения, но и на компенсирование части кредитов на приобретение средств производства для получения продукции.

Следующим шагом к стабилизации отрасли «сельское хозяйство» будет являться завершение строительства, реконструкции и оснащения плановых объектов. В данном случае, органам государственной власти необходимо наложить обязательства на банки полной выплаты кредитов из резервных фондов, что обеспечит выполнение постав-

ленных ранее целей и задач. В связи с возобновлением способности сельскохозяйственного производства нейтрализуется проблема сокращения работников с предприятий АПК. Что непосредственно приведет к постепенному восстановлению сельской местности и ее инфраструктуры. Однако в таких условиях государству следует ввести «коэффициенты по оплате труда работникам сельского хозяйства», т.е. имеется в виду дополнительный процент к оплате труда, выделяемый из государственного бюджета. Таким образом, возрастет заинтересованность людей в сельском хозяйстве.

Государству также необходимо принять более жесткие меры по отношению к импорту продовольствия. Прежде всего, следует усилить санитарный контроль ввозимой продукции. Это мероприятие предполагает снижение количества поставщиков недоброкачественной и дешевой продукции, что позволит в перспективе, отечественным сельхозтоваропроизводителям успешно развиваться, повышать уровень конкурентоспособности и обеспечивать продуктами питания независимо от импорта.

Сельскохозяйственное производство должно оставаться приоритетным направлением в экономике страны, однако в данной ситуации оно требует своевременной и качественной поддержки от государства.

Список литературы:

1. Обращение Министра сельского хозяйства РФ А. В. Гордеева / Промышленник России/ <http://www.promros.ru/journal/765/2339/>
2. Тезисы выступления Председателя Комиссии РСПП по АПК И.Оболенцева на совещании под представительством премьер-министра РФ В.Путина по вопросу о дополнительных мерах поддержки сельского хозяйства / РСПП // <http://www.optifood.ru/analytics/article/142/5147.php>
3. С начала кризиса российские власти неоднократно давали понять, что АПК остается приоритетным направлением и без поддержки не останется... /КоммерсантЪ / Товарные рынки / Проблемы регулирования мясного рынка // <http://www.optifood.ru/analytics/article/147/5192.php>
4. Отдельно о сельском хозяйстве / Промышленник России // <http://www.promros.ru/journal/765/2318/>
5. Иван Ушачев : Основные положения доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации / Промышленник России // <http://www.promros.ru/journal/765/2332/> Государственное регулирование АПК в условиях кризиса

ANNOTATIONS OF THE ARTICLES

Sviridov O. A.,

Doctor of Economics, Professor, Chancellor of Orenburg State Institute of Management

GLOBALIZATION OF EDUCATIONAL SERVICES MARKET

The main issue of the article is the diversification of education activity, the broadening of suggested education services on the contemporary stage of education reforms. The diversification is considered as an instinctive though evident factor of the education system development. Possible ways of cooperation between educational institutions and solutions how to preserve the competitive independence of higher educational institutions are suggested.

Key words: diversification, diversification strategy, education services.

Kosheleva L. A.,

*Candidate of Culturology, associate professor, Head of the Management Department,
Orenburg State Institute of Management*

TRAINING OF AN EFFECTIVE MANAGER AND INTERCULTURAL COMPETENCE

The work contains the information about the importance of cultural differences in business relations and interpersonal competence as an element of professional training structure of an effective manager. We define the essence of notion and share the experience of forming interpersonal competence of a manager in Orenburg State Institute of Management.

Key words: competence, model, interpersonal communication, valuables.

Tovisheva I. Z.,
The Head of the Studies Office Orenburg State Institute of Management

CREATION OF EDUCATIONAL PROGRAM FOR ECONOMISTS IN CONDITIONS UNDER THE THIRD GENERATION EDUCATIONAL STANDARDS

The upgrading of educational system functioning as the well as process of higher education experts training capable to know how activity is relevant and up-to-date. New approaches to the creation of an educational programme for economists under the third generation educational standards are recommended.

Key words: educational programme, module ECTS system, educational programme levels.

Chukmarov I. A.,
Oktjabrskii, the Oktjabrskii Oil College in the name of S.I.Kuvykin

THE MODEL OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM, CORRESPONDING TO STANDARD REQUIREMENTS DIN EN ISO 9001:2000 FOR THE EDUCATIONAL ORGANIZATION, BASED ON NEW UNDERSTANDING OF PROFESSIONAL EDUCATION QUALITY SPACE

The quality management system is the instrument of productivity, and subsequent efficiency in organization activity. The quality management system din en iso 9001:2000 is a constantly improving means of achievement of effectiveness, it is a base for efficient control over educational organizations.

Key words: system, management, quality din en iso 9001:2000, constantly improving means of achievement of effectiveness.

Beregovaya I. B.,

*Candidate of Economics, Head of Industrial Management Department, Orenburg State
Institute of Management*

Poberezhnaya A. V.,

Orenburg State Institute of Management

DEVELOPMENT OF NATIONAL INNOVATION SYSTEM ON THE REGIONAL LEVEL

The article in question exemplifies image evaluation of pharmaceutical companies by experts and customers. Evaluation results are used to reveal the image impact on competitiveness and establish link between image and competitiveness.

Key words: competitiveness, competitiveness criteria, competitiveness estimation, image, internal image, external image, tangible image, intangible image, trade mark.

Girina A. S.,

*Candidate of Economics, Head of Municipal Management Department, Orenburg State
Institute of Management*

Golovkina M. B.,

*Candidate Agricultural Sciences, professor Municipal Management Department,
Orenburg State Institute of Management*

PRACTICE OF MUNICIPAL PROPERTY MANAGEMENT

The paper in question identifies the economic fundamental elements of local self government, describes the specific character of municipal property and peculiarities of property management. The recommendations on improving the system of municipal property management are given.

Key words: management; municipal; property.

Revkova E. G.,
*Head of Scientific and Educational Dpt., Head of Applied Management Dpt., Candidate
of Pedagogics, Assistant Professor*

FORECASTING REGIONAL NEEDS IN SPECIALISTS AND SKILLED WORKERS

The paper in question exposes the needs forecasting mechanism in specialists and skilled workers on the regional labour market. The object, subjects, objectives of the regional forecasting, methodological principles and forecasting methods are specified.

Key words: objectives of the regional forecasting, subjects, methodological principles.

Soldatov A. N.,
Kazan State Institute of Finance and Economics

ROLE OF INFORMATION RESOURCES IN DEVELOPMENT OF MODERN ECONOMIC STRATEGY

The information volume, circulating today in the world, has transformed information into one of the major factors influencing on all the spheres of economics. One of the major factors of information development is the creation of the integrated and corporate information systems, wide application of information technologies.

Nowadays there is a decrease in information activity that is caused by ineffective policy at all levels of managing.

Key words: information resources, development, economic strategy.

Tcherevko N. O.,
the teacher of the Chair of Economics of the Orenburg State Institute of Management

METHODOLOGICAL ISSUES OF COST MANAGEMENT IN LOGISTIC SYSTEM

The cost management functions, cost management principles and also aims and tasks of the cost management in the logistic system are considered in the article.

Key words: Cost, cost management system, cost management functions, cost management principles.

Migel Y. A.,

*teaching assistant State and Municipal Management Department Orenburg State
Institute of Management*

MECHANISM AND FEATURES OF GOVERNMENT CONTROL OVER AGROINDUSTRIAL COMPLEX AS THE STRATEGIC TARGET ACHIEVING METHOD

The paper in question studies basic directions of public policy strategy. The conclusion drawn in the article is that the fulfillment of public policy strategy aims at creation of effective agro-industrial production to provide the population with foodstuff and industrial production with raw materials for stable economic and social development of the country.

Key words: agroindustrial sector; state agricultural policy; strategic problems of the state policy.

Umatov A. S.,

*candidate of Economics Head of the Department «Economy and Municipal Public Utility
Organisation» Orenburg State Institute of Management*

THE FORMATION OF THE OBJECTIVE CONCEPTIONS ABOUT THE RELATIONS OF THE MUNICIPAL HOUSING FACILITIES AND PUBLIC UTILITIES SUBJECTS AT PRESENT DAYS

The article is devoted to the problem of organising and functioning of the municipal housing facilities and public utilities. The activity of the key subjects of the municipal housing facilities and public utilities relations in Russian Federation is considered in the project. The peculiarity of this work is the classification of the knowledge about the municipal housing facilities and public utilities at present days..

Key words: municipal housing services, modern state, knowledge

Akimova L. A.,
*Orenburg State Pedagogical University, Institute of Physical Training and Sports,
Department of Medicine and Vital Activity Safety*

MONITORING OF PROFESSIONAL EDUCATION QUALITY : CURRENT STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Monitoring of professional education quality is the basis for pedagogical management. The revelation of quality indicators for education causes difficulty for any educational institution due to the abstract nature of the output «product», that complicates the monitoring of education.

The author identifies the basic directions in formation of professional education quality monitoring at the present stage.

Key words: monitoring, quality, professional education.

Gerasimova L. A.,
*candidate of Pedagogics, lecturer , Management Department, Orenburg State Institute of
Management*

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE: METHODICAL ASPECT

The article in question substantiates a methodic aspect for advanced training process in Orenburg State Institute of Management considering modern methodological approaches to the notion “professional competence”

Key words: competence, professional competence, pedagogical competence.

Kovaleva O. A.,
Orenburg Pedagogical University

TOLERANT ATTITUDE TRAINING AS BASIS FOR BEHAVIOUR STANDARDS DEVELOPMENT AMONG TEENAGERS OF CHILDREN`S HOME

The article in question substantiates the importance of tolerant personality training. The author suggests methods, training teenagers of children`s home to behave tolerantly.

Key words: training, tolerant behaviour, teenagers.

Tarasov D. V.,
teaching assistant, Orenburg State Institution of Management

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION PROFESSIONAL SYSTEM

Organization and application of knowledge management in educational institution are examined in the article. Special attention is paid to the definition of the notions «knowledge», «knowledge management»

Key words: knowledge, knowledge management, educational institutions.

Dubinina A. N.,
Orenburg, Orenburg State University

EDUCATION AS THE INSTITUTION OF SOCIALISATION AND INCULTURATION IN POLIETHNIC REGION (ORENBURZHYE, 19TH – THE BEGINNING OF 20TH C.): SUBJECT MATTERS AND SCIENTIFIC RESEARCHES PROSPECTS

Education is the basic (guiding) factor of socialization and inculturation in any of historical epochs.

At present the historiography of education of the peoples living on the territory of the Orenburg region, is diverse and numerous. The author admits that these works lack theoretical generalization.

Key words: formation, institute, socialization, education.

Proshina N. M.,
*Candidate of History, Department of Humanities, Orenburg State Institute of
Management*

TRADE UNIONS IN URAL: SOCIAL ASPECTS AND EXPERIENCE

The period of new economic policy was crucial for trade unions activity in Soviet Russia. The trade union defensive function became priority in compliance with "the new course". The trade union relations with the state and employers changed radically.

Key words: trade unions, trade movement new course in 1922, labour contract labour protection.

Lychagina O. V.,
senior lecturer, Orenburg State Institute of Management

IMPACT OF ENTERPRISE'S IMAGE ON THE COMPETITIVENESS

Innovation is regarded as an implemented result from capital investments into new equipment or technology, into new forms of labour organization, service and management.

Innovation activity or innovation process is considered as the process of creation, assimilation and expansion of innovations. The concept "innovation product" is defined.

Key words: science, innovation, financing, enterprise.

Malyoutina E.,

The Head of the Jurisprudence Department, Orenburg State Institute of Management

CREATIVE THINKING DEVELOPMENT OF THE FUTURE EXPERTS IN PROFESSIONAL TRAINING

The author states the importance of creative thinking process in professional training and defines its main components.

Key words: creative thinking, professional training, creative abilities

Shumilova J. A.,

Lecturer, Orenburg State Institute of Management

GOVERNMENT CONTROL OF AGROINDUSTRIAL COMPLEX

The problems of modern agriculture as a result of the world crisis negative impact are outlined in the article. Some issues of the government control over grocery market and financial stability of agriculture are studied.

Key words: crisis, agriculture, crediting, government control

УСЛОВИЯ ПОДАЧИ МАТЕРИАЛОВ В ЖУРНАЛ

1. Перечень необходимых данных:

- фамилия, имя, отчество полностью автора или авторов (на русском и английском языках);
- подробные сведения об авторе или авторах: ученая степень, ученое звание, должность, место работы (на русском и английском языках);
- контактные телефоны, электронный адрес;
- аннотация (2-3 предложения, на русском и английском языках) и ключевые слова (3-4) к статье;
- название статьи (на русском и английском языках);
- текст статьи;
- библиография;
- внешняя рецензия.

2. Материалы принимаются в электронном и печатном виде.

3. В электронном виде материалы принимаются на носителе или по электронной почте.

4. Материал должен быть набран в текстовом редакторе Microsoft Word в формате *.doc или *.rtf;

- Шрифт: гарнитура Times New Roman, 14 pt, межстрочный интервал 1,5 pt.
- Выравнивание текста: по ширине.
- Поля: левое 3 см, правое 1,5 см, верхнее 1,5 см, нижнее 2 см.

5. Графики и диаграммы должны быть представлены в графических форматах *.tiff или *.jpg разрешением 300 dpi.

6. Содержащиеся в статье формулы помещаются в текст с использованием формульных редакторов Microsoft Equation или MathType5.

7. Ссылки на первоисточники в тексте заключаются в квадратные скобки с указанием номера из списка библиографии (список размещается в конце статьи).

E-mail: ogim@yandex.ru.