

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Актуальные проблемы социального
и профессионально-экономического
вхождения молодежи
в региональную общественно-
производственную среду**

МАТЕРИАЛЫ
II Международной научно-практической конференции
(Екатеринбург, 15 мая 2018 г.)

Екатеринбург
2018

УДК 330.1:316.3-053.6

ББК 60.561.23

А43

Ответственные за выпуск:

доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой
экономики социальной сферы Уральского государственного
экономического университета *Л. П. Пачикова*;

кандидат педагогических наук, доцент кафедры
экономики социальной сферы Уральского государственного
экономического университета *Т. В. Филипповская*

А43 Актуальные проблемы социального и профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15 мая 2018 г.) / [отв. за вып.: Л. П. Пачикова, Т. В. Филипповская] ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, М-во общ. и проф. образования Свердл. обл., Урал. гос. экон. ун-т. — Екатеринбург : [Изд-во УрГЭУ], 2018. — 164 с.

В настоящем сборнике представлены материалы обмена опытом ученых и практиков при оценке проблем профессионально-экономического вхождения молодежи в общественно-производственную среду и путей их разрешения. Предметом обсуждения стали инновации в построении механизма взаимодействия образовательных организаций и перспективных работодателей для развития профессиональных компетенций обучаемых, экономические механизмы обновления материально-технической базы образовательных организаций: проблемы и пути их решения.

Для педагогов системы образования, ученых, преподавателей, докторантов, аспирантов, магистрантов вузов, ведущих научные исследования в области экономики, управления образованием, представителей технопарков, некоммерческих объединений, предприятий, банков, консалтинговых компаний, региональных и федеральных органов власти и общественных объединений и организаций.

УДК 330.1:316.3-053.6

ББК 60.561.23

© Авторы, указанные в содержании,
2018

© Уральский государственный
экономический университет, 2018

Пленарное заседание

Я. П. Силин

Доктор экономических наук, ректор Уральского государственного экономического университета

Вуз как проводник молодежи в региональную общественно-производственную среду

Уважаемые участники конференции! Рад приветствовать вас на нашей Международной конференции, которая посвящена крайне актуальной для образования и экономики теме. Как подчеркнул Президент РФ в апреле на Российском съезде ректоров в Санкт-Петербурге, в котором я принимал участие: «Вузы, университеты призваны стать центрами развития технологий и кадров, настоящими интеллектуальными локомотивами для отраслей экономики и наших регионов», считаю, что важным направлением этой деятельности должно стать эффективное вхождение молодежи, студентов и выпускников вузов в региональную общественно-производственную среду.

Мы как вуз ставим перед собой цель — обеспечить предприятия Свердловской области и всей России максимально подготовленными выпускниками. Результат взаимодействия с работодателями отражается в одном из показателей Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования — трудоустройство выпускников. Данный показатель, представленный по итогам последнего мониторинга, составляет 85 %, что на 6,3 % выше предыдущего года. Пороговое значение, которое поставило Министерство образования и науки, превышено нами на 10 %. Следует отметить, что процент трудоустройства определяется по данным Пенсионного фонда России, факт работы подтверждается наличием отчислений в ПФР по выпускникам вуза за год, последующий году выпуска. Искажения показателя в этом случае просто исключены.

Высокий уровень подготовки выпускников и взаимодействия с работодателями подтверждается также результатами официальных опросов и рейтингов, проводимых профессиональными сообществами.

- В 2018 г. Уральский государственный экономический университет занял **первое место в рейтинге ТОП-10 вузов по оценке работодателей**. Итоги исследования подведены профессиональным партнерством работодателей HR-mnenie («Эйчар мнение») по заказу портала «Деловой

квартал» (DK.RU). В опросе приняли участие более 900 работодателей, которые ориентировались на качества нанимаемых ими сотрудников.

- В 2018 г. УрГЭУ **разделил первое место** с Уральским федеральным университетом еще в одном рейтинге. Центр изучения рынка труда по заказу DK.RU на основании оценок более 400 активных работодателей Екатеринбурга составил рейтинг высших учебных заведений, выпускники которых достигли успехов в сфере продаж (добиваются высоких финансовых результатов и/или стали руководителями в сфере продаж). В ходе составления рейтинга оценивались несколько факторов: динамика роста доходов кандидатов в возрасте до 30 лет, о которых писали работодатели, за последние два года (по открытым источникам), скорость занятия руководящей должности в продажах, оценка достижений.

- В 2017 г. УрГЭУ впервые попал в рейтинг Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. По результатам комплексной оценки деятельности вузов в части содействия в трудоустройстве (всего в оценке приняло участие 83 вуза) УрГЭУ среди вузов Свердловской **вошел в пятерку лучших, опередив такие вузы, как УрФУ, Уральский горный университет** и др.

Эти показатели — результат деятельности слаженной системы, которая объединяет наш вуз, его преподавателей, студентов, предприятия нашего региона, органы государственной власти, реализующие координацию вхождения молодежи в общественно-производственную среду. Взаимодействия в ней разнонаправлены, но все проходят через УрГЭУ как узловой точки сбора: мы привлекаем преподавателей-практиков к ведению занятий; с этого года в обязательном порядке отправляем всех преподавателей на стажировку в компании реального сектора экономики; проводим исследования, которые выполняются учеными вуза по заказу бизнеса; наши студенты — постоянные участники выездных экскурсий на предприятия, для них еженедельно проводят мастер-классы эксперты компаний и многое другое.

Какая инфраструктура выстроена на уровне нашего вуза для реализации всех этих начинаний? Некоторые наши наработки являются ноу-хау для других университетов, но подобная деятельность не предполагает конкуренции, она направлена на благое для страны дело, поэтому мы делимся и будем делиться инструментами, наработанными УрГЭУ, для реализации социального и профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду. Они реализуются в вузе:

- а) как на уровне выпускающих кафедр, ответственных за профессиональную адаптацию своих выпускников на рынке труда,

- б) так и централизованно, через деятельность Отдела взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала (ОВРКП) Управления по работе с персоналом.

1. Работа выпускающих кафедр УрГЭУ в этом направлении сводится к следующему.

- **Использование** при разработке и реализации ОПОП **профессиональных стандартов**. Более того, отмечу, что некоторые кафедры нашего вуза принимали непосредственное участие в разработке профильных профессиональных стандартов, они являются, наравне с бизнес-компаниями, «законодателями мод» в своих областях деятельности. Например, эксперты кафедры экономики труда и управления персоналом помогали совету по профессиональным квалификациям в области управления персоналом с разработкой стандарта «Специалист по экономике труда».

- **Экспертное согласование дополнительных компетенций образовательной программы с работодателями**. В УрГЭУ распространена практика, когда при введении дополнительных компетенций в учебный план по программе они согласовываются с бизнесом, что подтверждает актуальность предоставляемого обучения в вузе.

- **Участие в профессионально-общественной аккредитации**. Так, например, успешно прошла процедуру аккредитации программа бакалавриата «Финансы и кредит», подтвердившая соответствие профессиональным стандартам: Специалист рынка ценных бумаг, Специалист по финансовому консультированию.

- **Получение преподавателями сертификатов** (свидетельств о квалификации) по итогам независимой оценки квалификаций со стороны профсообществ, объединений работодателей, независимых центров оценки квалификаций.

- **Прохождение студентами УрГЭУ процедур независимой оценки квалификаций**, сертификации (студенты кафедр бизнес-информатики, экономики труда и управления персоналом, внешнеэкономической деятельности, бухгалтерского учета и аудита, финансовых рынков и банковского дела и др.).

- **Практикоориентированность образовательной деятельности на выпускающих кафедрах**, когда для студентов на постоянной основе проводятся занятия, экскурсии на ведущих предприятиях города и области. Все большее распространение в нашем вузе получает выполнение выпускных квалификационных работ по заявкам работодателей, когда студенты нацеливают свою научно-исследовательскую деятельность на решение проблем и задач, актуальных для конкретных компаний.

- **Создание базовых кафедр** (в том числе: Управление Федеральной антимонопольной службы по Свердловской области, ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», ЗАО «ПрайсвогтерхаусКуперс-Аудит», ЗАО «Управляющая компания „Академический“», АО НПК «Уралвагонзавод», Уральское таможенное управление, Государственная инспекция труда в Свердловской области).

Это далеко не полный перечень подобных направлений, которые реализует наш вуз.

Для того чтобы систематизировать работу по вхождению молодежи вуза в региональную общественно-производственную среду, в июне 2016 г. в УрГЭУ был создан отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала. По оценке работодателей, это позволило реализовать принцип «единого» окна по формированию запроса работодателей на студентов и выпускников разных направлений и профилей подготовки, а также реализации потребностей студентов в поиске мест прохождения практик и трудоустройства.

II. ОВРКП ежемесячно проводит мероприятия с участием работодателей, например:

- **ярмарки вакансий** («Выпускник Party» (сентябрь); «ПрофиЕлка» (январь); «Интерактивная ярмарка вакансий» (июнь); «Конвейер вакансий» (май–июнь, в дни защиты выпускных квалификационных работ);

- **мастер-классы и профессиональные консультации от работодателей** по поведению на рынке труда и прохождению собеседований. Например, одним из наиболее востребованных стал проект «Час рекрутера» с участием профессиональных специалистов в сфере подбора персонала, которые консультируют студентов в части написания резюме, учат проходить собеседование, знакомят с современными процедурами отбора персонала;

- **проект «Лицом к лицу: встреча с работодателем»:** серия открытых лекций и мастер-классов от представителей работодателей, экскурсии на предприятия;

- **конкурсы профмастерства и кейсы от работодателей.** Следует выделить ряд проектов, получивших особый отклик у студентов: Школа ВТБ-24, конкурс бизнес-кейсов от РwC (Прайсуотерхаускоуперс), профессиональное тестирование «1С: Профессионал» и др.;

- **проект HR-networking (Эйчар-нетворкинг):** проведение экспресс-собеседований руководителями служб персонала, представителями рекрутинговых агентств для студентов УрГЭУ с целью демонстрации технологий собеседования, а также при наличии вакантных мест с целью подбора персонала на предприятия региона.

С 2017 г. успешно реализуются проекты:

- **Электронное портфолио студента** — уникальный проект УрГЭУ, отличающийся от большинства вузов тем, что включает в себя не только традиционную информацию (в части учебных достижений, письменных работ студента), а всестороннее описание достижений студента в период учебной деятельности по разным направлениям. С помощью Портфолио студент может сгенерировать свое резюме, а информация (по письменному согласию с обучающимся) может быть предоставлена работодателю, с которым у вуза заключено соглашение о сотрудничестве и который готов предоставить места практики и трудоустройства;

- **«Профессиональный дайвинг»** — ежегодный информационный бюллетень для выпускников от работодателей, основная цель которо-

го — информирование студентов о существующих вакансиях и подходах к кадровой политике, системе стимулирования молодых сотрудников на предприятиях и в организациях Свердловской области. Здесь представлены интервью руководителей предприятий — партнеров УрГЭУ, готовых принять студентов на работу, полезные советы от работных порталов по составлению резюме, прохождению собеседования, поиску работы. В настоящее время формируется сборник для выпускников 2018 г. с привлечением к участию как традиционных, так и новых партнеров-работодателей;

- на сегодняшний день в Отделе взаимодействия сформирована **электронная база работодателей**, которая составляет порядка 600 контактов;
- ведется координационная работа по заключению долгосрочных договоров и соглашений с работодателями. На данный момент действует около 60 долгосрочных соглашений о сотрудничестве, 100 долгосрочных договоров, ежегодно заключается более 6 тыс. краткосрочных договоров на проведение практики;

- отлажена система приема резюме от студентов УрГЭУ и оперативного размещения вакансий от работодателей благодаря сервисам на сайте вуза, страницам в социальных сетях. **Каждый месяц мы размещаем более 30 вакансий, практик и стажировок от работодателей для наших студентов.**

В заключение отмечу, что любое взаимодействие предполагает встречное движение. Одними активностями нашего вуза не решить амбициозную задачу эффективного встраивания молодежи в региональную общественно-производственную среду. Только вместе мы (вузы, предприятия, органы государственной власти, студенты) сможем добиться синергетического эффекта, который обеспечит процветание нашей страны, региона, жителей.

Ю. И. Биктуганов

Кандидат педагогических наук, министр общего и профессионального образования Свердловской области

Качественная подготовка профессиональных педагогических кадров — залог успеха адаптации выпускников образовательных организаций

Анализ современной экономической ситуации предполагает системное обращение к относительно жесткой взаимосвязи содержания образования и методики обучения с процессом реального производства. Это, в свою очередь, требует усиления внимания к качеству подготовки педагогических кадров, реализующих государственные стандарты подготовки специалистов и рабочих для предприятий и организаций области.

На что обращали внимание работодатели, в частности, выпускников системы среднего профессионального образования (СПО)? Прежде всего,

на необходимость инновационного подхода к комплексу условий для освоения программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по реализуемым специальностям. Это значит, что актуализируется задача предоставления площадок для стажировки в первую очередь преподавателей профессиональных модулей, а также для проведения квалификационных экзаменов по специальностям выпускников, как и разработка, реализация совместных инновационных проектов в условиях внедрения ФГОС нового поколения. Схожая ситуация и в организациях высшего образования.

Особое внимание сегодня следует обратить на востребованность приведения тематики выпускных квалификационных работ (ВКР) не только в соответствии с требованиями государственных стандартов, но и с проблематикой перспективных работодателей. Участие последних в аттестационных мероприятиях должно опираться на экспертную оценку соответствия уровня освоенности выпускниками видов профессиональной деятельности задачам реального производства, на значимую роль практиков в коррекции процесса и содержания аттестационных процедур.

Недостаточно привлекаются работодатели к теоретическому обучению студентов, к проведению мастер-классов, презентации опыта работы. Здесь имеется весьма уязвимый момент, который связан со слабой проработкой легитимного механизма экономической заинтересованности перспективных работодателей и практиков к взаимодействию с образовательными организациями.

Если проанализировать достижения образовательных организаций педагогической направленности, то можно увидеть ряд закономерностей, которые должны быть приняты во внимание и в других структурах, готовящих специалистов по широкому спектру специальностей.

В таблице представлена информация о характеристике образовательных практик, реализуемых профессиональными образовательными организациями в сфере педагогики.

Образовательные практики, реализуемые профессиональными образовательными организациями

Уровень образования	Педагогический отряд	Волонтерский отряд	Центр патристического воспитания	Инновационная площадка	Кабинеты конструирования	Проектная деятельность (муниципальный, областной, региональный, федеральный уровни)	Малые инновационные предприятия	Программы дополнительной профессиональной подготовки
СПО	11	10	6	2	10 (33 площадки)	11 (более 100 мероприятий)	1	74
ВО	12	25	1	2	–	13	2	69

Как видим, представленные организации системы СПО значительно опережают организации высшего образования (ВО) по значимой проектной деятельности, созданию кабинетов конструирования и даже программам дополнительной профессиональной подготовки. В каждом педагогическом колледже и вузе есть студенческие педагогические отряды, способствующие освоению деятельности по организации летнего отдыха детей, проведению физкультурно-спортивной работы с ними, развитию лидерских качеств, освоению новой социальной роли вожатого, формированию умения осуществлять выбор эффективных форм и средств организации образовательной и досуговой деятельности детей.

Имеется такой опыт и в вузах, осваивающих программы подготовки специалистов экономической, правовой, технической, аграрной направленности. Однако эти практики в одних случаях недостаточно развиты, в других — мало освещаются в средствах массовой информации, на научно-практических конференциях. Это сказывается на разрозненности усилий организаторов досуговой деятельности детей и подростков. В то же время актуализирует задачу дополнительной подготовки лиц, участвующих в этих процессах, основы педагогической этики и методики взаимодействия с представителями разных возрастных групп.

Обращаясь к опыту педагогических образовательных организаций, где имеется база и методология обеспечения готовности волонтеров и руководителей досуговых мероприятий, укажем, что в 10 колледжах и Уральском государственном педагогическом университете (УрГПУ) сформированы волонтерские отряды, организующие социальные благотворительные акции как на уровне образовательной организации, так на уровне города и области, проводящие работу с ветеранами, детьми из малообеспеченных и неблагополучных семей, профилактические и разъяснительные мероприятия среди населения, пропагандируя ценность здорового образа жизни, активной жизненной позиции.

Участие в волонтерском движении формирует у студентов навыки нравственного поведения, позитивные установки на добровольческую деятельность, расширяет сферу внеучебной деятельности и занятости обучающихся. В этом процессе происходит поддержка студенческих инициатив, студенческого самоуправления.

В шести колледжах и УрГПУ функционируют центры патриотического воспитания, которые организуют внеурочную деятельность младших школьников, проводят акции и мероприятия туристско-краеведческой направленности для детей из детских домов, благотворительные акции по сбору средств на восстановление архитектурных памятников, мероприятия по развитию гражданского самосознания. Центры взаимодействуют с образовательными учреждениями основного и дополнительного образования по вопросам патриотического воспитания. Здесь снова следует указать на разрозненность и разобщенность, фрагментарность таких значимых практик, реализуемых и в Уральском государственном

экономическом университете (УрГЭУ), и на базе Уральского федерального университета имени первого президента России Б. Н. Ельцина (УрФУ), и на базе других организаций высшего образования.

В рамках программы «Уральская инженерная школа» колледжи реализуют сетевые проекты по созданию кабинетов конструирования на базе дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) (10 колледжей, 33 площадки). Это позволяет студентам проходить практику в современной образовательной среде ДОУ, а педагогам колледжей — получать опыт реализации современных образовательных технологий.

Два колледжа — ГБПОУ СО «Свердловский областной педагогический колледж», ГБПОУ СО «Нижнетагильский колледж № 1» — являются инновационными образовательными площадками Свердловской области с проектами «ПрофессияЯ: от дебюта к мастерству» и «Юный инженер». Данные проекты позволяют модернизировать подходы к профессиональной ориентации школьников и к становлению профессионального сознания специалистов. К сожалению, только один вуз — УрГПУ — является стажировочной площадкой в реализации программы «Уральская инженерная школа» и опорной инновационной площадкой «Гражданско-патриотическое воспитание молодежи». В то же время явно недостаточно информации по эффективным практикам развития карьеры выпускников и студентов в условиях презентации опыта других вузов города и области.

Все профессиональные педагогические образовательные организации участвуют в проектах федерального, регионального и муниципального уровня. Например, в чемпионате WorldSkillsRussia по компетенции «Преподавание в младших классах» (Уральский федеральный округ) — 2-е место, «Дошкольное образование» — 1-е место, на Областном фестивале казачьей песни «Казачий круг» — 2-е место. Реализуется Всероссийский социальный научно-исследовательский проект № 2014/393 «Теоретические и технологические основы возрождения социального слоя ремесленников-предпринимателей в России», «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (УрГПУ), сетевое взаимодействие с российскими и зарубежными партнерами (32 соглашения в УрГПУ) и т. д.

В УрГПУ по результатам Всероссийского форума «За качественное образование» был создан Студенческий стандарт качества педагогического образования. Другой вопрос: насколько активны и результативны в этой деятельности образовательные организации, готовящие специалистов для иных экономически и социально значимых направлений жизнедеятельности социума.

В докладе неслучайно дается информация по педагогической сфере подготовки кадров. От того, кто будет учить и как он научен это делать, зависит судьба обучаемых на всех уровнях образовательной системы. Однако показана и важная проблема: разрозненность усилий и недостатки

информированности об успешности в перечисленных выше направлениях представителей других профессиональных сфер деятельности и направлений подготовки специалистов для экономики страны и региона.

Напомню, что ежегодно из консолидированного бюджета (муниципальный, областной и федеральный бюджеты) в сферу образования направляется более 80 млрд р., что составляет более четверти всех расходов консолидированного бюджета Свердловской области. В 2017 г. в образование направлено 85,47 млрд р., или 27,7 % расходов консолидированного бюджета. В 2017 г. привлечены федеральные средства в объеме 370 млн 742 тыс. р. Увеличиваются и объемы расходов государственной программы «Развитие системы образования в Свердловской области», которую реализует Министерство образования Свердловской области. Если в 2016 г. на реализацию госпрограммы было предусмотрено 49 млрд р., в 2017 г. — 51,6 млрд р., то на 2018 г. предусмотрено более 54 млрд р.

В 2017 г. в Министерстве организована проектная деятельность в рамках стратегического направления Российской Федерации «Образование». Реализация мероприятий по данному направлению осуществлялась в рамках четырех приоритетных проектов:

- «Современная образовательная среда для школьников»;
- «Современная цифровая образовательная среда»;
- «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»);
- «Доступное дополнительное образование для детей».

Данные проекты затрагивают практически все уровни образования, направлены на совершенствование образовательной среды, обеспечивают повышение доступности качественного образования.

Назначение проектов как управленческого механизма — оптимальное использование ресурсов (кадровых, финансовых, информационных, материальных, управленческих) для решения поставленных задач. Применение инструментов проектного управления позволило в 2017 г. наладить межведомственное взаимодействие и добиться эффективности деятельности по достижению целевых показателей, обозначенных в проектах.

В сфере образования осуществлялась реализация и приоритетных региональных проектов по основным направлениям социально-экономической политики, определенным, в том числе, программой «Пятилетка развития Свердловской области».

Указом Губернатора Свердловской области в 2017 г. создан Фонд поддержки талантливых детей и молодежи «Уральский образовательный центр „Золотое сечение“». 2017 г. стал своего рода стартом в реализации Стратегии развития воспитания в Свердловской области до 2025 г., которая утверждена Правительством Свердловской области в декабре 2017 г. По показателю «Вовлеченность субъектов Российской Федерации в плотную апробацию демонстрационного экзамена» Свердловская область

заняла 5-е место из 26 пилотных субъектов Российской Федерации, принявших участие в апробации, а по количеству образовательных организаций, участвовавших в организации и проведении демонстрационного экзамена, Свердловская область находится на третьем месте.

В результате реализации проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») более двухсот выпускников организаций СПО повысили свой уровень подготовки до стандарта Ворлдскиллс, в тридцати подведомственных Министерству образования профессиональных образовательных организациях ведется подготовка по новым и перспективным профессиям и специальностям, включенным в ТОП-50.

Приоритетный проект в сфере профессионального образования «Рабочие кадры для передовых технологий» направлен не только на традиционную подготовку специалистов под потребности существующего рынка труда, но и на реализацию кадрового обеспечения новой экономики, основанной на опережающей подготовке человека в освоении новых компетенций.

Особенностью нашего региона является одновременное присутствие как индустриальной промышленности (не случайно мы относимся к так называемым «старопромышленным» регионам), так и успешное внедрение новых производств, связанных с «цифровой» экономикой. Сочетание «старого» и «нового» характерно для всей системы образования, у нас есть «точки роста» — профессиональные образовательные организации, имеющие оборудование, которого нет на предприятиях, есть педагогические работники, являющиеся экспертами федерального уровня, есть победы на чемпионатах и конкурсах, подтверждающие наши лидирующие позиции в российском образовании. Так, например, на национальном чемпионате «WorldSkills Russia 2017» в Краснодаре представителями Свердловской области было завоевано 20 медалей. Из них 4 золотых, 4 серебряных, 4 бронзовых, 8 — медальонов за профессионализм.

Демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в виде государственной итоговой аттестации по программам СПО в порядке апробации в 2017 г. проводился в семи государственных профессиональных образовательных организациях по четырнадцати программам СПО и одиннадцати компетенциям Ворлдскиллс. Общее количество участников апробации демонстрационного экзамена составило 202 чел., из которых 180 — выпускники, 22 — студенты профессиональных образовательных организаций Свердловской области. Более 50 % участников получили результат выше среднего, а 39 участников демонстрационного экзамена достигли результата выше уровня медальона за профессионализм.

Думается, что проведение конференции, на которой обсуждаются экономические аспекты педагогических проблем, а также грани перспективного взаимодействия работодателей и организаций СПО и ВО, поможет

в решении важнейшей проблемы, решаемой министерством. Напомню, что в сфере кадрового обеспечения системы образования Свердловской области в 2018 г. ключевыми задачами являются:

- кадровое обеспечение системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся и воспитанников;
- совершенствование системы повышения квалификации для расширения возможностей реализации непрерывного педагогического образования и становления национальной системы учительского роста;
- совершенствование системы взаимодействия с вузами — усиление целевых мер подготовки специалистов;
- активное внедрение дистанционных технологий повышения квалификации.

Эти позиции — предложения по перспективному развитию тематики международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социального и профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду», уже традиционно действующей на базе УрГЭУ.

Ю. Н. Зеленов

Доктор педагогических наук, заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области

Синергетика составляющих компетенций человеческого капитала

Можно считать очень символичным то, что наша конференция, связанная с обсуждением проблем адаптации молодежи к социально-экономическим условиям, проходит в одном из старейших экономических вузов региона. Причина «лежит на поверхности»: экономисты много и активно говорят о проблемах молодежного рынка труда, безработице, тревогах работодателей в связи с поиском креативных работников. Педагоги рассказывают о проблемах качества человеческого капитала поступающих на обучение ребят, недостатке информации о реальных перспективах трудоустройства выпускников, сложном социально-психологическом контексте формирования компетенций каждого студента и школьника. Но все эти разговоры идут как-то параллельно. Сегодня у нас появилась возможность попытаться сопоставить педагогические и экономические проблемы и задачи.

Напомню, что мы готовим ребят к эффективной самореализации в социуме. В то же время переход молодежи к экономической независимости становится все более тяжелым и затяжным. Отличительные особенности современных рынков труда заключаются в структурных изменениях в сфере занятости, в повышении требований к гибкости рабочей силы, в изменении критериев оценки навыков и т. д.

Об этом сегодня будут говорить участники конференции, понимая, что не только безработица среди молодежи вызывает серьезную тревогу, но и формат их социокультурного развития.

Да, даже на мировом уровне безработные из числа молодежи в возрасте 15–29 в мире составляет 71 млн чел. Доля молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в структуре экономически активного населения России к 2017 г. составила 23,1 %. По данным Росстата, доля безработных в возрасте от 15 до 29 лет составила 40,6 % общей доли безработных, что в численном измерении составило 1 млн 729 тыс. чел. из 4 млн 264 тыс. безработных.

Ряд исследований Всемирного банка свидетельствует о том, что молодые люди, испытывающие трудности при интеграции в мир труда, страдают на протяжении всей жизни от рубцовых эффектов, снижающих их устойчивость и способность выживать в условиях динамичного и требовательного рынка труда.

Исследование, опубликованное Economist, показывает, что мужчины в возрасте до 23 лет, которые переживают безработицу в течение года, через 10 лет будут зарабатывать на 23 % меньше, чем их сверстники, имевшие работу.

Кроме того, лица, которые испытывают длительную безработицу в молодости, подвергаются повышенному риску по другим видам социальных патологий: ухудшение здоровья и питания, дефицит внимания к детям, склонность к преступному поведению.

Это — экономический взгляд на спектр волнующих педагогов проблем.

Не так давно на расширенной коллегии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области были обсуждены итоги деятельности системы образования в 2017 г. и задачи на 2018 г. Отмечено, что все основные направления стратегического развития системы образования выполнены:

- это и дополнительные места в школах и детских садах;
 - это и оснащение образовательных организаций современным инновационным оборудованием;
 - это и ввод новых зданий, помещений для школьного образования;
 - создание условий для занятий физической культурой и спортом;
 - формирование доступной среды путем создания служб ранней помощи детям;
 - а также реализация проекта формирования системы комплексной реабилитации и абилитации детей-инвалидов;
- и многое другое.

В системе профессионального образования успешно продолжена реализация проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий». В результате более 200 выпускников организаций среднего профессионального образования повысили свой уровень подготовки до стандарта «Ворлдскиллс».

В 30 образовательных организациях Свердловской области ведется подготовка по новым и перспективным профилям и специальностям ТОП-50, что означает подготовку специалистов для новой экономики. В семи профессиональных образовательных организациях по 14 программам обучения в СПО и 11 компетенциям «Ворлдскиллс» государственная итоговая аттестация в порядке апробации оценивается демонстрационным экзаменом. И в 2017 г., и в задачах 2018 г. система СПО занималась и будет заниматься подготовкой кадров, которые наиболее востребованы на рынке труда, а это означает, что должны быть созданы условия для развития человеческого капитала.

Это сложная задача: необходимо воспитать в выпускнике способность к обучению в течение всей жизни, готовность к освоению новых компетенций, восприятию инноваций как необходимой данности.

Однако важнейшим фактором является, прежде всего, формирование гражданственности, социальной ответственности перед самим собой, своей страной и своей семьей. Здесь мне на ум приходит поэма «Мцыри», созданная великим русским поэтом Михаилом Юрьевичем Лермонтовым, где очень ярко и колоритно определяется характер человека, обладающего волевыми качествами. Да, мы не один год в праздничной демонстрации Великого дня Победы наблюдаем, как почти каждый город объединяет в свои ряды молодых людей, которые с гордостью демонстрируют единение «могучего духа» своих отцов и дедов. Вот что можно определить как важную составляющую в подготовке специалистов для встраивания их в рыночные отношения. И не только демонстрировать, а вобрать в себя как собственную константу: «Я — единение могучего духа своих дедов и отцов». Формирование профессиональных компетенций в выпускнике — это важная задача, но без того стержня, который назван Лермонтовым «могучим духом», рынок может «выбросить из седла» каждого.

Хотелось бы добавить еще один штрих: когда мы смотрим программы, которые ведет Владимир Соловьев или сотрудники «60 минут», то зачастую видим, что на провокационные выпады оппонентов наши политики отвечают не всегда сдержанно, а проявление эмоций приводит к совершенно нежелаемому результату. Наряду с этим наши средства массовой информации, включая ведущие агентства, представляют работодателя как монстра, завладевшего финансовым капиталом мошенническим путем. Пора уже изменить такое направление и дать понять молодым людям, да и обществу в целом, что работодатель — это субъект, создавший организацию, предложивший социуму новые рабочие места, разработавший новую технологию путем объединения различных факторов производства, в том числе и человеческого капитала.

Наш выпускник должен быть экспертом в своем деле, наученным стать не противником работодателю, а его соратником, умеющим своевременно подставить свое плечо, встать в одну упряжку и знающим, как это сделать. Работодатель — не рабовладелец, а соратник в движении к успеху

организации и каждого ее члена. Его цель надо не только понять, но и принять, установить наравне с личными целями. Тогда и работодатель будет чувствовать рядом с собой надежного и уверенного профессионала, сильную личность, которую следует уважать и которой необходимо доверять. Итогом всегда будет движение вперед, к новому, инновационному.

Поэтому желаю вам всем успехов, проявления на нашей конференции должного внимания ко всему, что будет обсуждаться, высказывания своей точки зрения для формирования общего итога наших более чем годовых исследований.

О. В. Бурганова

Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства, Екатеринбург

Влияние независимой оценки квалификаций в ходе демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс» на изменение организационных установок в деятельности образовательных организаций и потенциальных работодателей¹

Автор обращается к актуальной теме, связанной с государственной политикой, предусматривающей опережающее развитие системы среднего профессионального образования. В статье приводятся примеры и оценка процесса введения в колледжах и техникумах России демонстрационного экзамена. Представляемая инновационная форма государственной итоговой аттестации имеет значимые перспективы, связанные с повышением ответственности учреждений профессионального образования за качество и практикоориентированность подготовки кадров. Делается вывод о том, что в то же время со стороны работодателей необходимо более рационально относиться к вееру требований к уровню и качеству подготовки перспективных работников и связям с учреждениями системы среднего профессионального образования.

Ключевые слова: демонстрационный экзамен; среднее профессиональное образование; государственная итоговая аттестация; стандарты «Ворлдскиллс»; независимая оценка квалификаций.

Тенденции ускорения темпов развития, переход к информационному обществу, высокая мобильность капиталов и рабочей силы оказывают решающее влияние на российский рынок труда и систему образования как инновационный ресурс инновационного общества.

По прогнозам, к 2025 г. в России может образоваться дефицит квалифицированных кадров в 10 млн чел., а 10 млн работников других категорий работодателям придется переучивать. Главным заказчиком и потребителем выпускников становится не государство, а предприятия и компании различных форм собственности. В соответствии с ростом потребности

¹ Статья подготовлена по тексту доклада, сделанного на пленарном заседании. — *Прим. ред.*

в специалистах среднего звена, государственная политика предусматривает опережающее развитие системы среднего профессионального образования. На общегосударственном уровне заявлено о его приоритетности и значимости в обеспечении развития экономики и общества в целом. Но опережающее развитие — это не только увеличение объемов подготовки специалистов, но и существенное изменение качества образования, а также сроков подготовки специалистов. Среди шагов, которые сделаны государством в этом направлении, можно назвать разработку Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50).

Образовательные стандарты создавались в процессе тщательного изучения отраслевых тенденций, актуальных профессиональных компетенций, нахождения консенсуса точек зрения образования и бизнеса. Поскольку Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства является одним из сети федеральных ФУМО по укрупненной группе 27.00.00 «Управление в технических системах», то коллективу колледжа хорошо известно, как организовывалась работа по созданию и актуализации ФГОС СПО федеральными учебно-методическими объединениями. Это происходило в тесном сотрудничестве с представителями отраслей, советами по профессиональным квалификациям. Привлекались эксперты федерального и регионального уровней, эксперты движения «Молодые профессионалы („Ворлдскиллс Россия“)\», опытные преподаватели из профессиональных образовательных организаций.

Согласно Федеральным законам от 2 мая 2015 г. № 122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» и от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты должны регулярно соотноситься с позициями профессиональных стандартов и подвергаться актуализации при их изменении и появлении новых профессиональных стандартов. Советы по профессиональным квалификациям, взаимодействуя с федеральными учебно-методическими объединениями, принимают участие в согласовании этих изменений и экспертизе ФГОС и примерных основных образовательных программ. Актуальность требований к результатам освоения образовательной программы, т. е. общие и профессиональные компетенции, увязана с требованиями работодателей.

Помимо ряда новшеств, которые были введены в макет ФГОС СПО по ТОП-50 и оказали влияние на весь организационный процесс реализации образовательных программ, представлен не применявшийся ранее вид процедуры государственной итоговой аттестации — демонстрационный экзамен.

В 2017 г. решение этой проблемы обеспечивалось развитием двух инструментов: движения «Ворлдскиллс Россия» и независимой оценки квалификации (НАРК). С 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон

от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Обе процедуры претендуют на объективность, независимость и достоверность оценивания результативности выпускников и их готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

Независимая оценка квалификации — это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. Изменения в подходах к оценке уровня квалификации выпускников СПО, внедрение ФГОС по ТОП-50 определяют новые подходы не только к разработке образовательных программ, но и к механизмам оценки и мониторинга качества подготовки высококвалифицированных кадров среднего звена с учетом актуальных международных стандартов. В стандартах нового поколения пытались разделить процедуры оценки знаний и умений студентов и оценки профессиональных компетенций. Согласно требованиям, установленным ФГОС по ТОП-50, демонстрационный экзамен включается в государственную итоговую аттестацию.

Аналоги демонстрационного экзамена всегда существовали в российском образовании: квалификационный экзамен, промежуточная аттестация, практическая работа как часть ВКР, но они не выдерживают принцип независимости, требований к материально-технической базе и содержанию заданий. В соответствии с паспортом приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий», Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы („Ворлдскиллс Россия“)» проводится пилотная апробация демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в рамках государственной итоговой аттестации.

Демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс» — это форма государственной итоговой аттестации выпускников по программам среднего профессионального образования образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, которая предусматривает моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков и независимую экспертную оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена в соответствии с международными требованиями. Очевидно, что демонстрационный экзамен делает образовательные организации более открытыми для своих заказчиков-работодателей, а также дает посыл к развитию взаимосвязей между колледжами и профессиональным сообществом, потенциальными работодателями.

Для всех заинтересованных участников итоговой государственной аттестации по новой форме имеется ряд преимуществ. Выпускники одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получают SkillsPassport, признаваемый предприятиями, осуществляющими деятельность по стандартам «Ворлдскиллс Россия». Для

образовательных организаций — это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, а также определить направления деятельности и в соответствии с ними точки роста и дальнейшего развития. Предприятия могут осуществить подбор лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям, оценив на практике их профессиональные умения и навыки.

В соответствии с Паспортом приоритетного проекта, поручениями Президента Российской Федерации В.В. Путина определены стратегические ориентиры государственной политики, где основным показателем является численность выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам «Ворлдскиллс Россия», с достижением результата на 2020 г. — 50 тыс. чел. в год. По итогам совещания по вопросу развития системы среднего профессионального образования (Екатеринбург, 6 марта 2018 г.) следует обеспечить увеличение до 50 % доли организаций, которые реализуют образовательные программы среднего профессионального образования и в которых демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс» является одной из форм государственной итоговой аттестации.

По рейтингу вовлеченности субъектов Российской Федерации в апробацию проведения демонстрационного экзамена в 2017 г. Свердловская область заняла 5-е место (13 компетенций, 11 образовательных учреждений, 202 студента). В 2018 г. это уже более 700 студентов, 19 образовательных учреждений.

По рейтингу вовлеченности образовательных организаций в пилотную апробацию в 2017 г. ГАПОУ СО «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» занял 22-е место из 242 образовательных организаций по стране. В эксперименте приняли участие более четверти выпускников колледжа по пяти компетенциям из 10 возможных в нашем учреждении. По результатам экзамена по компетенции «Облицовка плиткой» колледж обеспечил себе ведущую позицию — 1-е место, по компетенции «Малярные и декоративные работы» — 2-е место, по компетенции «Графический дизайн» — 5-е место.

В 2018 г. участие в апробации демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс» организовано для 323 участников по 11 компетенциям. Задания для экзамена — единые по всей стране, а работу оценивали независимые эксперты — представители работодателей и других образовательных учреждений. Влияние преподавателей колледжа на показатели экзамена было исключено. За ходом демонстрационного экзамена можно было открыто наблюдать в режиме online на информационных табло в колледже и в сети Интернет.

Специфика организации демонстрационного экзамена состоит в выполнении требований по созданию и оснащению площадки по каждой компетенции в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс Россия».

Выполнение этих требований представляет собой значительную финансовую нагрузку для образовательных учреждений.

Наш опыт взаимодействия с социальными партнерами показал, что частичное решение этого вопроса возможно с привлечением предприятий реального сектора экономики. Такими для нас являются предприятия стройиндустрии и производства электроинструмента, которые помогли в оснащении рабочих мест студентов, предоставили оборудование, инструменты и расходные материалы. Все это оказывает непосредственное влияние на изменение организационных установок в образовательных учреждениях. Так, в нашем колледже процедура выполнения заданий демонстрационного экзамена и их оценки проходила на площадках, материально-техническая база которых отвечает требованиям Союза «Ворлд-скиллс Россия», в соответствии с техническим описанием компетенции. Для создания необходимых организационных условий в колледже была разработана Дорожная карта подготовки к демонстрационному экзамену, также создан график его проведения. Кроме того, осуществлено формирование пакета документов на получение статуса Центра проведения демонстрационного экзамена и осуществлена подготовка регистрационных данных.

Следует отметить, что появившаяся в результате динамика взаимодействия работодателей с образовательными организациями демонстрирует позитивную реальность. Профессиональные образовательные учреждения не могут больше оставаться в состоянии внутренней замкнутости и получили уникальную возможность посмотреть на себя другими глазами. Например, у нас в колледже стало интересно работать молодежи, специалистам-практикам. У опытных преподавателей и мастеров производственного обучения появилось желание учиться, совершенствовать свои практические навыки.

Важно то, что государство перестало быть единственным и основным «поставщиком» и «потребителем» профессиональных кадров. Процедуры независимой оценки качества подготовки сформировали новые формы и механизмы сотрудничества с работодателями профессиональных образовательных организаций, учитывающих интересы и возможности всех заинтересованных сторон. Но самым главным моментом является тот факт, что в результате организации независимой оценки качества в виде демонстрационного экзамена для каждого выпускника решается задача совмещения интересов трех сторон: подготовка, оценка, трудоустройство.

Competitiveness of youth in regional social-industrial environment¹

The article is devoted to the analysis of new aspects of the youthfulness of youth in the social and professional environment. The theoretical basis of the article is a general analysis of regional competitiveness, for which the performance of locally oriented economic activity is also of decisive importance. In the context of youth competitiveness in a social and industrial environment, the notion of «reliability» in terms of human-machine interaction skills acquires a new meaning. Competitiveness is no longer just a set of potential competencies and abilities; it is the presence of stable neural connections that ensure the quality of a skill and reduces the likelihood of error or low efficiency.

Key words: regional competitiveness; human-machine interaction; neurosearching of labor skills.

The issue of competitiveness exists since economics is developed as a scientific discipline (Smith 1776) and each school of economics after dealt with this issue [9; 10; 11]. In this long period of economic history, competitiveness is often analyzed, but only at the level of the macro economy, sectors, industries or companies, as evidenced by numerous works — from Smith's successor of the classical school of economy — David Ricardo (On the Principles of Political Economy and Taxation 1817) through a representative neoclassicists and institutionalists — Marshall (1890), Schumpeter (1911) Coase (1937), Heckscher and Ohlin (Ohlin, 1967), Stolper and Samuelson (1941), Theorem of Tadeusz Rybczynski (1955), Keynes's ideology (1936), Myrdal (1957), Rostow (1960), Krugman's New Trade Theory (1979) and hundreds of other authors that have published papers under this topic. According to Vukovic et al. [9; 10; 11], regional competitiveness becomes an object of scientific literature since the 1990s, primarily connected with the names of Michael Porter [7; 8] and Paul Krugman [4; 5].

Although there is no consensus on the definition of regional competitiveness and in its measurements, in general we can say that the competitiveness of the region is ability to be productive and maintain a high standard of living. The key question is: Is it in general adequate to define regional competitiveness?

According to Michael Porter (1990), if a state creates such business environment where there are favourable conditions for business and where the state gives maximum support to companies that perform operations on local and global markets, these conditions present competitive advantage of the nation. This claim, according to Porter (1990), can also be implemented on regional level. Paul Krugman does not agree with Porter: «*The idea that welfare and economic performances of a state depend on the success on global market is a hypothesis and does not necessarily imply truth, moreover, the practical and empirical*

¹ Статья подготовлена по тексту доклада, сделанного на пленарном заседании. — Прим. ред.

views proved this hypothesis to be completely wrong» [4, p. 30]. Krugman believes that world's leading nations are not competing with one another and that there is no «significant degree of competition» among them.

In spite of fundamental issues and dilemmas about a conceptual definition, literature and different kinds of research emphasized several issues relevant for the understanding of regional competitiveness [1; 3]:

a) There is no theoretical explanation that encompasses the full complexity of the term “regional competitiveness”; there are three directions that are quite different from one another.

b) On the one hand, regional competitiveness implies the ability of a region to generate sufficient level of export (to another region or country) and from the other hand to provide growing levels of income and full employment of its citizens. However, the productivity of locally-oriented economic activities is also of crucial importance (especially bearing in mind the trend of huge urban areas that are characterized by production services). In both cases, the role of regional foreign-increasing returns is crucial.

c) The term “regional competitiveness” usually refers to qualitative factors (such as informal knowledge networks, confidence, informal institutions, social capital, etc.), and the second part applies to quantitative processes (such as companies, the number of patents, labour supply, etc.). Bearing on mind these differences in factors, there are huge implications in empirical measurements and regional competitiveness analysis.

d) Regional competitiveness is both in the competitiveness of all individual companies and their interactions, and a wider property of social, economic, institutional and public entities of the region.

e) The sources of regional competitiveness can originate in different geographical areas, from local, to regional, national and even international. At the same time, there is no natural, pre-defined “regional” unit that is best for analysis, when it comes to competitiveness.

f) And, in the end, the competition causes are usually related to the total, aggregate factors, rather than the impact of individual factors. Therefore, the ability to isolate the correlation coefficient is quite limited.

Competitiveness in human-machine interaction: the experience of neuro-researching

The possibilities of the system of mechanisms and machines to carry out the necessary actions are laid down at the design stage, but their limits are not always considered together with the human factor, which puts its limitations on the operation of the system as a whole. The potential of the operator is limited by physical, cognitive, emotional and other characteristics of a person who carries out specific work activities. This leads to incomplete use of all the potential capabilities of the technical system, which were planned at the design stage [2].

For this reason, in determining the reliability of the human machine system, one must take into account the reliability of man and machine in the aggregate,

in a bundle, and not treat them as separate, not interconnected links. The reliability of an operator is understood as its property to correctly perform labor activity for a certain period of time under specified conditions. When considering the reliability of an operator, the notion of operator «error» is often also touched upon. An error is any violation, a deviation from the prescribed algorithm of the operator's work activity. In most cases, errors occur as a result of not doing the required or performing an unnecessary work activity, as well as a violation of the sequence of actions. The resulting errors have their negative impact on the various components of the human-machine system.

In the context of youth competitiveness in a social and industrial environment, the notion of «reliability» in terms of human-machine interaction skills acquires a new meaning. This is due to two interpenetrating processes of technological development of the production environment:

- the digitalization of existing traditional machines and mechanisms. Development and inclusion of on-board systems of computers and processor controllers on the one hand facilitates and optimizes the work processes, but on the other hand presents new requirements to labor skills and qualifications;
- the development of robotics and artificial intelligence systems, replacing a number of labor functions performed by man.

In the light of these processes, competitiveness is no longer just a collection of potential competencies and abilities; it is the presence of stable neural connections that ensure the quality of a skill and reduces the likelihood of error or low efficiency.

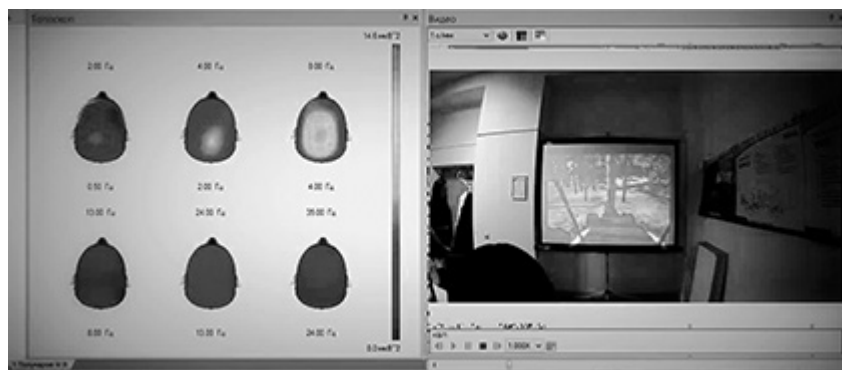
In the neuropilotation laboratory of the Center for Innovative Technologies of Engineering Education of the USFEU, we conduct studies of neuropaths determining the quality of the formation of human-machine interaction skills. The evaluation is based on the data of the electro-encephalographic changes on the ENCEFALAN software and hardware complex that perceives the potentials, measures them, processes and provides information on the cortical signals of students during the control of the processor machine — the harvester — on the simulator, which consists of the original joysticks, part of the cabin, as well as a projector showing the operation of the machine in real time in a simulation environment [1]. A sample of the electroencephalogram and work is shown in Figure.

The results of studies of different skills of human-machine interaction in young people show differences in neuropathy compared to already experienced operators associated with the presence of a large number of high-frequency waves, as well as the involvement of a large number of brain areas. This indicates the lack of skill and high energy costs of labor, which can lead to both poor performance and rapid loss of efficiency.

Conclusion

Thus, the general orientation of the system of Russian higher education to the formation of specific professional competencies, combined with labor functions

prescribed by professional standards, requires not just a declaration, but a real transition to educational and professional work.



Synchronous recording of the operator's work and bioelectric potential, represented as a toposcope

The result of this work will be a certain level of real readiness for work at the neural level. In this case, the young man will be able to adapt in the new high-tech world of professions and ensure his own competitiveness.

References

1. Вербицкая Н.О., Чекотин Н.С. Формирование нейрометодики профессионального обучения в условиях человека-машинного взаимодействия // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Образование. Педагогические науки. 2017. Т. 9, № 2. С. 32–73.
2. Надежность оператора и системы «человек — машина» / М.Ю. Манзин, В.А. Масляков, А.И. Винник, А.М. Смирнов // Евразийский союз ученых. 2014. № 7-1 (7). С. 97–101.
3. European Competitiveness Report / Directorate-General for Enterprise and Industry; H. Zourek, V. Groebner (ed.). Brussels, 2011.
4. Krugman P. Competitiveness: A dangerous obsession // Foreign Affairs. 1994. Vol. 73, no. 2. P. 28–44.
5. Krugman P. The Age of diminished expectations. Cambridge, MA: MIT Press, 1990.
6. Martin R. L. A Study on the Factors of Regional Competitiveness. Draft final report for The European Commission Directorate-General Regional Policy. Cambridge, 2003.
7. Porter M. Location, competition and economic development: Local clusters in a global economy // Economic Development Quarterly. 2000. Vol. 14, no. 1. P. 15–34.
8. Porter M. Regions and the new economics of competition // Global City Regions / A. J. Scot (ed.). Oxford: Blackwell, 2001. P. 139–152.

9. Vukovic D., Jovanovic A., Djukic. M. Defining competitiveness through the theories of new economic geography and regional economics // Journal of Geographical institute «Jovan Cvijić» of Serbian academy of sciences and arts. 2012. Vol. 62, no. 3. P. 49–64.

10. Vukovic D., Markovic D., Hanic A. Snowflake model of regional competitiveness — Evidence from Serbia // International Review. 2016. No. 1-2. P. 59–73.

11. Vukovic D., Wei L. Regional competitiveness: The case of Western China // Journal of Geographical institute «Jovan Cvijić» of Serbian academy of sciences and arts. 2010. Vol. 60, no. 1. P. 107–124.

А. В. Пономарев, Э. Т. Темиров

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург

Потенциал работодателей в подготовке специалистов по организации работы с молодежью¹

Сфера государственной молодежной политики остро нуждается в высококвалифицированных специалистах, способных реализовывать поставленные стратегические задачи развития России. В статье рассматриваются вопросы формирования направления сотрудничества вуза и работодателей на примере подготовки специалистов для сферы государственной молодежной политики, позволяющие повысить качество подготовки специалистов. Обоснована необходимость реализации потенциала работодателей и выпускников, рассмотрены механизмы взаимодействия, проанализировано сотрудничество кафедры организации работы с молодежью Уральского федерального университета с работодателями. Результаты исследования могут быть применены в практической деятельности профильных кафедр и работодателей.

Ключевые слова: специалист по работе с молодежью; работодатели; направления взаимодействия с работодателями; качество подготовки; молодежь; потенциал.

Вопросам кадрового потенциала государственной молодежной политики уделяли внимание в своих научных работах Ю. Р. Вишневский, Г. В. Заярская, А. В. Ивоева, В. Н. Козель, В. А. Луков, Ю. А. Луц, А. Р. Массалимова, Е. В. Осипчукова, В. В. Орлова, А. В. Пономарев, Н. В. Попова, Т. К. Ростовская, Н. Л. Смакотина, С. Н. Фомина [1; 2; 3; 4; 7; 8; 9; 10] и другие ученые.

В статье [6, с. 9] авторы рассматривают взаимодействие вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью. Под моделью авторы понимают образ, представляющий собой взаимодействие между вузом и работодателями, имеющий причинно-следственные и структурно-функциональные связи, включающий определение компонентов, в том числе, проверенных в практической деятельности авторов.

Потенциал работодателей в подготовке специалистов по организации работы с молодежью нами понимается как комплекс возможностей

¹ Статья подготовлена по тексту доклада, сделанного на пленарном заседании. — *Прим. ред.*

в процессе деятельности работодателей, обеспечивающий формирование и развитие у студентов набора личностных качеств, общекультурных (универсальных), общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных моделью выпускника.

Особую роль в системе взаимодействия вуза и работодателей для подготовки специалистов по работе с молодежью следует отвести выпускникам вуза, обучавшимся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». Исследования, проведенные в Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (УрФУ) на протяжении четырех последних лет, показывают, что в целом более 75 % выпускников готовы в дальнейшем сотрудничать с университетом по тем или иным направлениям¹. При этом одним из основных направлений сотрудничества выпускники назвали вовлечение в учебный процесс. Следует отметить, что выпускники также отмечают необходимость установления эффективного сотрудничества с работодателями для повышения конкурентоспособности и более качественного формирования профессиональных компетенций.

В УрФУ реализуются следующие механизмы сотрудничества с работодателями и выпускниками кафедры:

- ежегодный опрос выпускников по вопросам организации и содержания образования, результаты которого обсуждаются на заседании кафедры;
- участие выпускников, работающих по специальности, в работе Совета по качеству образования, созданного при кафедре;
- приглашение выпускников, работающих по специальности, на встречи со студентами младших курсов для знакомства с практической сферой деятельности специалиста по работе с молодежью;
- вовлечение выпускников в качестве экспертов и участников мероприятий научно-практического и научно-исследовательского характера;
- приглашение выпускников кафедры в качестве лекторов программ дополнительного профессионального образования;
- участие работодателей в разработке модели выпускника ОРМ.

В качестве примера можно привести привлечение работодателей к разработке модели магистра, способного работать в условиях глобальных вызовов [5, с. 147]. Модель включает 10 общекультурных (универсальных), 10 общепрофессиональных и 11 профессиональных компетенций. Работодателями было предложено включить в модель магистра выпускника дополнительно к ФГОС следующие компетенции: способность генерировать новые идеи, проявлять оригинальность в их применении; умение управлять своим личностным и профессиональным ростом для раскрытия внутреннего потенциала и эффективного использования

¹ Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации: утв. приказом Минспорттуризма РФ от 23 декабря 2008 г. № 72.

внешних возможностей; умение предоставлять возможность молодым людям активно участвовать в деятельности посредством использования методов совместной деятельности и совместного обучения. Результаты исследований значимости качеств личности магистра по оценке работодателей приведены ниже.

Наиболее востребованными качествами личности, по мнению работодателей, являются (в порядке уменьшения их значимости): 1) ответственность; 2) когнитивная гибкость; 3) уверенность в себе; 4) способность к лидерству; 5) трудолюбие; 6) целеустремленность; 7) толерантность; 8) мотивированность к работе с молодежью; 9) коммуникативность [5, с. 142].

Важным механизмом вовлечения работодателей в подготовку специалистов является Совет по качеству, созданный на кафедре в 2014 г.

На очередном заседании Совета 9 апреля 2018 г. было утверждено Положение о Совете в новой редакции. В частности, к имеющимся полномочиям членов Совета были добавлены:

- проведение сбора информации (мониторинга) о ходе образовательного процесса и результатах подготовки выпускников кафедры ОРМ;
- присутствие на защитах выпускных квалификационных работ студентов кафедры ОРМ.

В текущий состав Совета по качеству образования вошли 14 представителей сферы молодежной политики, образования, промышленных предприятий. В том числе присутствуют представители в сфере молодежной политики органов исполнительной власти Свердловской области и администрации городов Екатеринбурга и Нижнего Тагила, крупных общественных организаций и работодателей. Важно отметить, что из 14 членов Совета трое — выпускники кафедры ОРМ — работают по специальности.

Совет по качеству образования ведет деятельность с работодателями по следующим направлениям: трудоустройство выпускников; предоставление мест практики; участие в образовательном процессе; проведение Всероссийского фестиваля студентов специальности ОРМ, научно-исследовательская работа по заявкам работодателей, целевой прием, вовлечение в разработку ООП бакалавриата и магистратуры.

В планах Совета на ближайший период нашли отражение следующие вопросы: обсуждение итогов защиты выпускных квалификационных работ студентами кафедры, организация обратной связи от руководителей практики, обсуждение моделей магистров по работе с молодежью по трем направлениям подготовки кафедры, предложения по тематикам выпускных квалификационных работ на 2019 г.

Система подготовки кадров для работы с молодежью в настоящее время становится ключевым направлением для развития государственной молодежной политики, определяя ее эффективность и результативность. Потенциал взаимодействия с работодателями и выпускниками

значителен, но, на наш взгляд, используется недостаточно. Важно найти механизмы актуализации потенциала работодателей для повышения качества образования в подготовке специалистов по организации работы с молодежью. Предложенные авторами идеи и практические наработки могут быть положены в построение механизма взаимодействия вуза и перспективных работодателей.

Библиографический список

1. Воспитательная среда университета: традиции и инновации / А. В. Пономарев, О. В. Гушин, Е. В. Осипчукова и др. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015.

2. Государственная молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений / под общ. ред. Вал. А. Лукова. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013.

3. Орлова В. В., Луц Ю. А., Кустова Я. В. Профессиональная социализация студентов специальности «Организация работы с молодежью» (ОРМ) // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 4 (ч. 2). С. 483–493.

4. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016.

5. Пономарев А. В., Николаев Г. Г., Темиров Э. Т. Концептуальная модель магистра по организации работы с молодежью // Образование личности. 2017. № 4. С. 139–150.

6. Пономарев А. В., Осипчукова Е. В., Зверева Е. В. Потенциал сотрудничества вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью // ЦИТИСЭ. 2017. № 3 (12). С. 19.

7. Пономарев А. В., Осипчукова Е. В., Масалимова А. Р. Подготовка специалистов по работе с молодежью: международное сотрудничество // Государственная молодежная политика в системе развития человеческого капитала: наука и практика: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 24–25 апреля 2017 г.) / под ред. Т. К. Ростовской, Н. Л. Смакотиной, С. Н. Фоминой. М.: ИТД «Перспектива», 2017. С. 402–406.

8. Попова Н. В., Попова Е. В., Осипчукова Е. В. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8, № 5-2. С. 31–42.

9. Ростовская Т. К., Фомина С. Н. Институциональные основы формирования кадрового потенциала сферы государственной молодежной политики // Государственная молодежная политика в системе развития человеческого капитала: наука и практика: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 24–25 апреля 2017 г.) / под ред. Т. К. Ростовской, Н. Л. Смакотиной, С. Н. Фоминой. М.: ИТД «Перспектива», 2017. С. 432–438.

10. Фомина С. Н., Козель В. Н., Ивоева А. В. Профессиональные компетенции, трудоустройство и карьера специалистов по работе с молодежью. М.: Изд-во РГСУ, 2012.

Сформированность гибких навыков (soft skills) как условие адаптации современного поколения к рынку труда¹

Нетипичность задач, которые ставит диверсификация рынка труда перед выпускником университета, повышает, с одной стороны, интерес к трудовой деятельности, а с другой — существенно повышает требования к его образованию и практической подготовке. Мультизадачность и некая неопределенность требований деятельности в разных сегментах рынка актуализирует формирование и развитие гибких навыков (soft skills), обеспечивающих подстройку к изменениям содержания и форм трудовой деятельности. Университеты должны своевременно реагировать на эти требования и конструировать образовательные форматы, адекватные данным вызовам. В статье представлен опыт Уральского гуманитарного института УрФУ по изучению soft skills современного поколения, выделению форм основного и дополнительного образования, технологий развития гибких навыков, повышающих социально-профессиональную адаптацию выпускников вуза.

Ключевые слова: soft skills; современное поколение; формы образования; социально-профессиональная адаптация.

Профессиональная подготовка и профессиональное развитие выпускников вуза в современных условиях диверсификации рынка труда имеют, кроме прочих, две существенные особенности. Во-первых, профессиональные знания и навыки могут «устареть» еще до того, как выпускник вышел за стены университета, что вынуждает его учиться «через всю жизнь», приобретая или достраивая необходимые компетенции. Во-вторых, кроме профессиональных компетенций в конкретных видах деятельности («по диплому») требуются надпрофессиональные, не связанные с конкретной предметной областью, что требует включения и развития личностных компетенций, формирования положительной мотивации к постоянному профессиональному развитию. Именно надпрофессиональным компетенциям, на наш взгляд, следует уделить особое внимание в вузе как фактору успешности или неуспешности социально-профессиональной адаптации современной молодежи на рынке труда. Университеты должны своевременно реагировать на эти требования и конструировать, а также достраивать образовательные форматы, адекватные данным вызовам. Рассмотрим кейс на примере Уральского гуманитарного института УрФУ.

Проводимые нами широкомасштабные исследования роли универсальных или социально-личностных компетенций по мнению работодателей, профессорско-преподавательского состава, выпускников и студентов [6; 7], подтвержденные международными исследованиями мнений студентов вузов Шанхайской организации сотрудничества [5], выявили их высокую значимость для профессионального становления

¹ Статья подготовлена по тексту доклада, сделанного на пленарном заседании. — *Прим. ред.*

и социально-профессиональной адаптации к рынку труда. Уральский федеральный университет всегда отличался среди вузов города и России тем, что в условиях воспитательной деятельности, прежде всего в учебном и внеучебном процессах, создавал условия и ситуации для социально-конструктивного взаимодействия в целях личностного развития [4]. Это повышает и требования к персоналу университета, развитию кадрового потенциала для того, чтобы обеспечить качественную подготовку современного специалиста [1].

Мониторинг требований работодателей к молодому специалисту на протяжении 13 лет показывает ужесточение требований к личностной составляющей, важности ценностных ориентаций самих студентов, их выбора [7; 8, с. 88]. Эту тенденцию подчеркивают основные характеристики студентов вузов, представляющих два поколения, согласно поколенческой теории мотивации, существенно влияющие на профессиональное развитие, адаптацию в условиях первичного трудоустройства и развития профессиональной карьеры [9] (см. таблицу).

Характеристики молодого поколения Y и Z

Поколение Y	Поколение Z
• Стабильность не является важнейшим и определяющим фактором; • стремление к немедленному вознаграждению за выполненную работу; • стремление к комфортным условиям труда; • высокая мобильность; • ответственность	• Высокий уровень освоения современных технологий; • сосредоточенность на краткосрочных целях; • ориентированность на потребление; • принятие многозадачности; • потребность в развитии и проявлении своей уникальности; • ориентация на виртуальное общение
Год рождения: 1983–2000 гг.	Год рождения: 2000–2020 гг.

Усложняются и гибкие навыки, важные для профессионального развития. Под гибкими навыками (англ. soft skills) понимается комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, т. е. не связаны с конкретной предметной областью. Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жестких», от англ. hard skills), не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками, а также социальными навыками и менеджерскими способностями. По нашему мнению, именно гибкие навыки как социально-личностные компетенции позволяют развивать профессиональный потенциал личности, перенастраиваться под требования деятельности, выходить на мультидисциплинарность, строить карьеру и быть готовым к нарастанию диверсификации рынка труда. К гибким навыкам, или социально-личностным

компетенциям, важным для профессионального развития, на основании наших исследований всех заинтересованных сторон, мы относим: критическое мышление и работу с информацией, эффективную коммуникацию, работу в команде и управление проектом, эмоциональный интеллект, креативность и личностную эффективность или самоменеджмент. Работодатели отмечают, что большинство выпускников имеют низко развитые именно эти характеристики.

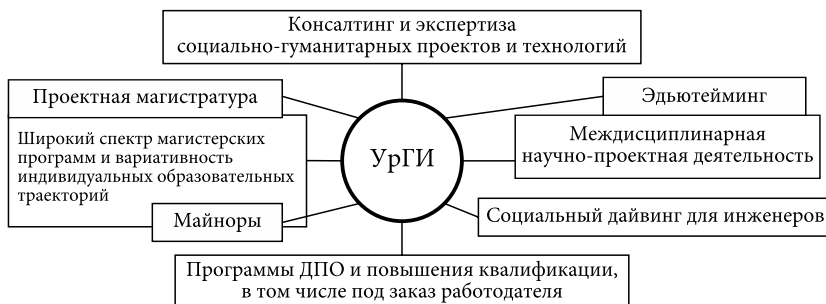
Социально-личностные компетенции являются важнейшей частью профиля современного специалиста. По мнению Е.В. Полицинской и А.В. Сушко, потенциал социальной адаптации личности, под которым понимается способности и возможности личности к адаптации, заложенные в личности или приобретенные за время обучения и воспитания в вузе, помогает успешнее осуществлять профессиональную деятельность [3]. Поколения Y и Z своевременно ставят себе вопросы о том, какой стиль жизни выбрать и какие цели определить для себя в настоящее время и в будущем. Поэтому они спокойно перемещаются из компании в компанию, с одной должности на другую, испытывая себя и строя опытным путем свою карьеру.

Уральский гуманитарный институт УрФУ, объединивший все социальные и гуманитарные департаменты (9 департаментов, 37 кафедр, 26 вузовских, региональных и международных центров, 12 учебных и научных лабораторий) и образовательные программы технического и классического государственных университетов Екатеринбурга (около 90 образовательных программ бакалавриата и магистратуры 13 укрупненных групп направлений подготовки высшего образования), владеет портфелем компетенций широкого спектра и выступает площадкой социального партнерства по развитию и сопровождению социально-гуманитарных технологий и проектов. Каждый девятый сотрудник института включен в социальное партнерство через профессиональные сообщества, науку, органы власти и издательство. При этом из них 50 % поддерживают партнерство на региональном уровне, 27 % — на всероссийском и 23 % — на международном. Приближение компетенций сотрудников института к реальным секторам экономики, бизнеса и власти позволяет четко понимать заказ сегментов рынка труда на гибкие компетенции и грамотно «затачивать» исследователей и аналитиков из числа студентов и аспирантов на развитие этих компетенций, а также привлекать талантливую молодежь и сопровождать ее профессиональное развитие.

Направления развития *soft skills* в институте представлены на рисунке.

Комплекс возможностей ориентирован на адресный характер предоставления образовательной услуги в различных формах — от потребностей заказчика. Так, например, программа «Социальный дайвинг для инженеров» (72 ч) может быть реализована и как программа дополнительного образования, и как модуль в основной образовательной программе, и как программа повышения квалификации. Она включает 4 модуля:

- 1) управление проектами;
- 2) управление (подмодули: лидерство, управление временем, критическое мышление);
- 3) социальные навыки (подмодули: работа в команде, эффективные коммуникации, эмоциональный интеллект);
- 4) установки (подмодули: уверенность в себе, готовность к изменениям, самоменеджмент).



Направления развития soft skills в Уральском гуманитарном институте УрГУ

Или, например, результатом интеграции нескольких направлений развития soft skills является открытие Школы талантов в УрГУ в феврале 2018 г., основным видом деятельности которой является проектная. Установлено, что в процессе работы над проектами у обучающихся активно развиваются различные мыслительные способности, включающие критическое мышление [2]. Также развиваются умения работать в команде, управлять временем и приходить к определенному сроку к результатам, различные умения самоменеджмента — ставить цели, планировать деятельность, принимать решения, организовывать себя и других на исполнение, осуществлять контроль и работать с информацией¹.

И Школа талантов, используя потенциал УрГУ, выступила площадкой развития проектных технологий научно-исследовательской и практико-ориентированной деятельности в социально-гуманитарной сфере (как дополнение к технологической инициативе, заявленной на федеральном и региональном уровнях). Приоритет Школы талантов — реализация междисциплинарной проектной идеи. В феврале 2018 г. было запущено четыре пилотных проекта под руководством лучших проектировщиков из числа преподавателей-практиков: «Гайд-парк УГИ — Школа» (социология, информационные технологии); «Одиночество в сети» (киберпсихология, нейропсихология, психофизиология, лингвистика);

¹ SMNGM. Самоменеджмент. Открытое образование. Информационный портал УрГУ. URL: <https://openedu.ru/course/urfu/SMNGM>

«Event-креатив» (новые медиа, журналистика); «От замысла к статье: организация научно-исследовательской деятельности» (литература, искусствоведение, филология). Творческий характер и командная работа предъявляют высокие требования к участникам, но все проекты к маю 2018 г. успешно завершили свою работу и дошли до «продуктовой стадии». Команда «Event-креатива» объединила школьников, студентов и магистрантов и реализовала свой проект «Магический звонок» в начальной школе МАОУ «Гимназия № 35» г. Екатеринбурга с поддержкой администрации образовательного учреждения. За этим — будущее технологий проектной работы. В пилотном проекте участвовали школьники девяти образовательных учреждений — партнеров гимназии, лицеи и школы города, а постоянным экспертом стал Городской дворец творчества детей и молодежи «Одаренность и технологии».

Таким образом, вузы должны целенаправленно создавать условия социально-конструктивного взаимодействия обучающихся для формирования гибких навыков с целью профессионального развития, повышающих социально-профессиональную адаптацию к рынку труда.

Библиографический список

1. Бугров Д. В., Пономарева О. Я., Федорова А. Э. Концептуальные вопросы развития кадрового потенциала университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 101 (1). С. 17–19.
2. Мелехова С. М. Проектная и учебно-исследовательская деятельность обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности гимназии «Аврора» // Вестник ТОГИРРО. 2014. № 1 (28). С. 48–50.
3. Полицинская Е. В., Сушко А. В. Социально-профессиональная адаптация выпускников вузов на рынке труда // Инженерное образование. 2017. № 21. С. 24–32.
4. Пономарев А. В. Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2009.
5. Пономарев А. В., Пономарева О. Я. Перспектива — компетентностный подход // Студенчество стран ШОС: социокультурное измерение / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. С. 89–129.
6. Пономарев А. В., Пономарева О. Я. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008.
7. Пономарева О. Я., Сафьян Н. В., Шишкова Е. А. Индивидуально-психологические предпосылки формирования профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. Приложение «Научные исследования в образовании». 2014. № 12. С. 21–27.
8. Студент-2012: материалы 6-го этапа социологического мониторинга (декабрь 2011 г. — январь 2012 г.) / отв. ред. Ю. Р. Вишневский. Екатеринбург: УрФУ, 2012.
9. Glukhov V. V., Ponomareva O. Y. Effect of Transformations of Russian Society on Forming of Value Orientation of Today Youth (On an Example of Sverdlovskaya Region) // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Vol. 6, no. 1. P. 88–95.

Уровень и качество экологической компетенции выпускников экономических специальностей¹

Объективная необходимость формирования экологических компетенций выпускников обусловлена, прежде всего, проблемой оптимизации в системе взаимодействия «общество — природная среда», где важная роль принадлежит подготовке высококвалифицированных специалистов в организациях образования.

Экологическая компетентность специалиста — это, в первую очередь, обладание знаниями, позволяющими анализировать причины, предпосылки, факторы, обуславливающие современную экологическую обстановку и на этой основе осуществлять организационно-управленческую деятельность с учетом экологической безопасности.

Следует напомнить, что в 80-х годах прошлого столетия Минобразования СССР обязывало вузы в учебных планах и программах предусматривать «Сквозное экологическое образование».

Современный уровень подготовки специалистов-экономистов не обеспечивает эти требования, так как в самом образовательном процессе на всех уровнях — начальном, среднем, профессиональном высшем — в учебных программах исключены или недостаточно представлены дисциплины, формирующие экологические компетенции. В формировании экологической компетентности выпускников вузов в настоящее время имеются существенные недостатки, обусловленные самим организационно-экономическим механизмом природопользования (ОЭМ), которые предстоит устранять, преодолевать в ходе подготовки специалистов.

Перечислим недостатки ОЭМ природопользования, которые заключаются в таких важнейших элементах, как:

1) недостатки законодательной базы, которые позволяют наличие частной собственности на природные ресурсы и объекты, являющиеся объективно коллективной, общенародной собственностью населения, проживающего на территории данной страны;

2) такая законодательная база не обеспечивает экономическую заинтересованность и ответственность за негативное воздействие на экосистему, что сопровождается широкомасштабными и глобальными последствиями, имеющими экологический, экономический и социальный характер. В качестве примера можно привести практикуемую экономическую базу ответственности: платежи за негативное воздействие на окружающую природную среду, явно не стимулирующую рациональное

¹ Доклад от коллектива авторов представлен доктором географических наук, профессором Я. Я. Яндыгановым. — *Прим. ред.*

природопользование. Из ранее принятых и внедренных в практику подходов исключены главные стимулирующие элементы: размер удельной платы, учет агрессивности выбрасываемых в атмосферу, сбрасываемых в водные объекты, а также складированных отходов, загрязняющих веществ, возможность зачисления в платежи стоимости осуществленных природоохранных мероприятий;

3) ОЭМ не обеспечивает главное — ресурсное обеспечение планируемых природоохранных мероприятий, без которого любой план, любая программа не реализуемы;

4) очевидно, что основная деятельность по рациональному природопользованию должна осуществляться на уровне муниципальных образований (МО), на региональном уровне. В принятом законе «Об основных принципах местного самоуправления» не содержатся главный инструментарий, методы, средства организации рационального природопользования в форме соглашений, договоров по использованию общих объектов природы сопредельными хозяйствующими субъектами — муниципальными образованиями. До настоящего времени продолжается практика природопользования, ограниченного рамками границ таких образований, причем эта практика имеет место и в межсубъектных отношениях.

Авторы настоящего доклада — сотрудники и аспиранты кафедры экономики социальной сферы — в течение последних лет проводят исследования, выводы и рекомендации которых направлены на преодоление таких недостатков. По результатам исследования издан ряд монографий, учебных пособий.

В настоящее время наш творческий коллектив проводит исследования по весьма важной проблеме как в стране, так и в регионе — это проблема экологии замкнутых пространств (шахты, рудники), чье воздействие на экосистему весьма существенно и продолжается не одну сотню лет, однако его последствия недостаточно изучались, в основном полагаясь на ассимиляционный потенциал экосистемы.

Наши основные выводы в ходе подготовки специалистов: вооружить их знаниями, позволяющими в самом процессе получения выгоды от природоэксплуатации осуществлять превентивные мероприятия по максимальному снижению негативного воздействия на экосистему.

Мы считаем, что в подготовке экономистов — организаторов хозяйственной деятельности следует возродить принципы экологической подготовки, с целью обеспечения экологической компетенции специалистов.

Новое в построении механизма взаимодействия образовательных организаций и потенциальных работодателей в развитии профессиональных компетенций обучаемых

Л. П. Пачикова

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

Роль образовательных организаций в обеспечении методологической и методической основы формирования профессиональных компетенций¹

Изменения социально-экономической ситуации в стране, принятие новых законодательных актов в сфере образования диктуют не только необходимость корректировки целей образования, учитывающих государственные, социальные, личностные потребности и интересы, но и совершенствования условий и средств психологического обеспечения образовательной деятельности с учетом новых требований к реализации образовательных программ.

Поэтому одной из основных задач образовательного процесса является создание условий для достижения личностных метапредметных образовательных результатов.

Принцип метапредметности состоит в акцентировании внимания обучающихся на способах обработки и представления данных при изучении большого объема разнообразного материала.

В качестве ключевой компетенции выступает способность самостоятельно усваивать знания. Итогами освоения программ являются:

- формирование умений планировать неречевое и речевое поведение;
- коммуникативные компетенции: самонаблюдение, самооценка, самоконтроль;
- умение четко устанавливать сферы известного и неизвестного;
- способность ставить цели и формировать задачи для их достижения;
- способность извлекать сведения из разнообразных источников и др.

¹ Доклад сделан на открытии заседания секции. — *Прим. ред.*

Средством формирования обозначенной компетенции является научно-методологическое обеспечение как последовательная деятельность, представленная системой стандартизированного психодиагностического инструментария, обеспечивающего работу механизма взаимодействия всех участников образовательного процесса, включая работодателей.

Ресурсным обеспечением такой системы являются научные организации, центры РАН, образовательные организации и их научные подразделения и организации дополнительного образования.

Допустим, что достижение личностных метапредметных образовательных результатов нашими студентами — это умение глубоко и тонко проводить экономический анализ, а также рассматривать любую экономическую категорию с философской точки зрения.

К примеру, сейчас мы пытаемся жить в рыночных отношениях и нам интересен рынок, а это своего рода религия.

Почему?

Да потому что, и то, и другое держатся на нашей вере.

Стоит нам усомниться, и рынок рухнет, также как и церковь.

Такой опыт в России мы испытали уже не один раз.

Наши сомнения — это именно то, что дает рынку существовать, рынок действительно существует не в том смысле, в каком это можно сказать о каждом из нас.

Он не более чем воображаемая конструкция, которая прекращает существование в тот момент, когда мы перестаем в него верить.

Если хотите — это соглашение, потому что именно мы, и никто другой, решили, что отныне наши страхи, мечты, мысли и надежды на будущее получают эквивалент в деньгах, в доле собственности организаций и товаров.

Сегодня наши сбережения не более чем цифры, мелькающие на мониторе компьютера, тем не менее мы в них верим.

Мало что способно так дезориентировать общество, как утрата веры в собственные деньги.

Причем совершенно не обязательно, чтобы веру утратили мы сами.

Вполне достаточно, если это сделают другие, например утрата лицензии банком. Начинает действовать «эффект толпы»

В своих исследованиях известный экономист Джон Мейнард Кейнс (1883–1946) сравнил биржу с конкурсом красоты. Кейнс попытался представить особую разновидность конкурса красоты, где судьи выбирают не самую красивую из участниц, а ту, которая, по их мнению, имеет наибольшие шансы на победу.

И в такой ситуации им следует забыть о собственных предпочтениях и ориентироваться на вкусы и мнения других.

Они должны угадать, кого из участниц другие члены судейской коллегии считают самой красивой, сделать довольно запутанный метавыбор.

Совершенно понятно, что роль психологического фактора огромна.

Реальные психологические механизмы выбора накладываются на их отражение в массовом сознании, требуется угадать, что угадают другие. При этом все крутится вокруг того, что каждый старается первым поставить ногу на ступеньку и начать гонку раньше всех.

С увеличением прогрессивных методов обработки информации появляется опасность выхода ситуации из-под контроля, и в этом случае люди в спешке принимают решения, например, снять деньги со счетов или карт.

Нет смысла кричать: «Ваши бумажки на месте!», когда толпа мечется, охваченная паникой.

Когда мы изучаем рынок, все наши догадки, расчеты и выводы являются частью его механизма.

Поэтому рынок способен к развитию после очередной встряски. Рынок живет противоречиями — ему нужны доверяющие и сомневающиеся.

Размышления, предложенные Кейнсом, лежат в основе ряда утверждений, что специалист по экономике — это человек, хорошо владеющий реальными психологическими механизмами выбора.

Со времени Кейнса мало что изменилось, да и практика показывает, что рыночная система еще более скорыми темпами преподносит нам кривую экономических колебаний.

Есть, правда, во всем этом обнадеживающий момент — он заключается в способности рынка рефлексировать над самим собой.

К примеру, когда метеоролог изучает состояние атмосферы, он не может повлиять на погоду, а когда мы изучаем рынок, то наши расчеты и выводы становятся составной частью его механизма, хотя очень трудно предсказать, куда мы его качнем в следующий момент.

Модель, которую мы сами создаем, будет влиять на наше поведение на рынке, а он, в свою очередь, может смутить, как вирус. Поэтому важен баланс между нашими расчетами и иррациональными догадками, начинающими пронизывать, граничащую порой с пророческим даром.

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод, что принцип метапредметности в образовательном процессе может быть реализован только тогда, когда мы будем способны хотя бы давать параллельное образование.

Например, подготавливая специалиста по экономике, предоставлять ему возможность получать образование по направлению «психология», т. е. формировать компетенции, которые будут интегрировать знания экономики и психологии.

Возможно уже назрела необходимость создания межвузовских учебных планов, реализуя которые можно было бы интегрировать в компетенцию требования работодателя и стыковать теоретические знания экономики и психологии.

Опыт внедрения инновационных контрольно-оценочных методов обучения студентов экономического профиля

Автор представляет опыт субъекта среднего профессионального образования по внедрению инноваций в организацию учебного процесса. В статье делается акцент на то, что сегодня невозможно представить образовательную программу любого учебного заведения без различного рода инновационных методов и активных форм обучения. Они создают условия для формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков у студентов, способствуют развитию профессиональных качеств будущего специалиста. В связи с этим представлен опыт инновационных методов обучения, которые наиболее эффективно реализуются в организации среднего профессионального образования «Екатеринбургский техникум химического машиностроения». Делается вывод о том, что проблемно-целевое и проектное обучение, а также вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу, являющуюся средством повышения мотивации к обучению, могут стать реальной основой повышения эффективности образовательного процесса в каждой образовательной организации.

Ключевые слова: оценка качества обучения студентов; инновации в организации учебного процесса.

В условиях современной России перед образовательными организациями стоит задача разработки и внедрения программ обучения, обеспечивающих выпускникам развитие личностных и профессиональных компетенций, дающих конкурентные преимущества на рынке труда.

Сегодня невозможно представить образовательную программу любого учебного заведения без различного рода инновационных методов и активных форм обучения. Они создают условия для формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков у студентов, способствуют развитию профессиональных качеств будущего специалиста. Использование инновационных методов в процессе обучения способствует преодолению стереотипов в преподавании различных дисциплин, выработке новых подходов к профессиональным ситуациям, развитию творческих, креативных способностей студентов [1].

Анализируя научно-педагогическую литературу, можно сделать вывод, что инновационные методы обучения студентов образовательных организаций основаны на концепции развивающего обучения, предусматривающей активное участие студентов в процессе обучения. Акцент делается не на запоминании информации, а на процессе обучения [2].

Наиболее эффективными инновационными методами обучения в ГБПОУ СО «ЕТХМ» являются: проблемно-целевое и проектное обучение, а также вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу, являющуюся средством повышения мотивации к обучению.

В процессе обучения студентов нашего техникума по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» успешно

применяется метод case-study (метод конкретных ситуаций) — метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач — ситуаций (решение кейсов).

Метод конкретных ситуаций начал использоваться в начале XX века в Гарвардском университете для преподавания управленческих дисциплин [2].

Метод конкретных ситуаций (метод case-study) — это не повторение за преподавателем, не ответ на его вопрос¹. Это анализ конкретной ситуации, которая ориентирована на использование и практическое применение знаний, полученных в период теоретической подготовки. Данный метод развивает способность у студентов самостоятельно мыслить, умения выслушать и учитывать все точки зрения, выбирать альтернативные и аргументированно высказывать свою. Основная цель метода — проанализировать ситуацию совместными усилиями группы студентов, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение. Использование данного метода в обучении будущих специалистов в области бухгалтерского учета позволяет повысить познавательный интерес к изучаемым дисциплинам, улучшить понимание нормативных документов, регулирующих экономическую деятельность предприятий и организаций, способствует развитию исследовательских, коммуникативных и творческих навыков принятия решений. Отличительной особенностью метода case-study является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни.

Созданный для изучения экономических дисциплин метод case-study нашел в настоящее время широкое распространение и в других науках [4].

Будучи интерактивным, метод case-study завоевывает позитивное отношение со стороны студентов, обеспечивая освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала. Одновременно метод case-study выступает и как образ мышления преподавателя, его особая парадигма, позволяющая по-иному думать и действовать, обновлять свой творческий потенциал [4].

Внедрение инновационных технологий в контрольно-оценочные процедуры обучения играет, по нашему мнению, ключевую роль в формировании профессиональных компетенций будущего специалиста экономической сферы деятельности, поскольку через них выявляются умения и навыки выполнения будущих профессиональных обязанностей на рабочем месте.

Рассмотрим подробнее применяемые контрольные оценочные методы для промежуточных и итоговой аттестаций.

Современная молодежь лучше понимает образы, чем слова. В связи с данным фактом хорошо себя зарекомендовал в обучающем процессе метод интеллект-карт.

¹ Кейс-технологии. URL: <http://fgos-shkola14nv.narod.ru/37.html>.

В нашем техникуме интеллект-карта как метод творческого взаимодействия преподавателя и обучающихся используется для: создания конспектов лекций, подготовки плана реферата, курсовой работы, написания сочинения или эссе, запоминания списков, понятий, имен, дат, правил, нормативных документов. В виде интеллект-карт можно представить различные участки учета: основные средства, товарно-материальные ценности, заработная плата, денежные средства и т. д. Данная методика позволяет достигать наилучших результатов в любых ситуациях, где требуется раскрыть потенциал интеллекта студента.

Также мы отмечаем для подготовки квалифицированных кадров значимость участия студентов во внешних конкурсных оценочных мероприятиях. В ряде прочих можно выделить участие наших студентов в следующих олимпиадах и конкурсах за текущий учебный год: Всероссийский конкурс «Контур.Олимпиада» по бухгалтерскому учету, расчету заработной платы, учету кадров, финансовому анализу и использованию веб-сервисов компании АО «ПФ „СКБ Контур“» для студентов финансовых специальностей; НПК «Ключ к успеху»; Региональная олимпиада профессионального мастерства по специальности 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)» с выполнением заданий демонстрационного экзамена по компетенции «Предпринимательство»; ежегодный областной конкурс «Молодежь планирует бизнес», проводимый Свердловским областным фондом поддержки предпринимательства; Всероссийская онлайн-олимпиада по финансовой грамотности; Олимпиада в сфере среднего профессионального образования «Основы бухгалтерского учета».

Совместно с Уральским государственным экономическим университетом и Уральским институтом фондового рынка проводятся различные бизнес-игры, и стала уже ежегодной студенческая олимпиада по предпринимательству «Фестиваль бизнес-идей», организуемая в нашем техникуме.

За участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, научно-практических конференциях, семинарах студенты получают наградные документы — сертификат участника, грамоту, диплом или благодарственное письмо, а также похвалу от преподавателя, являющегося научным руководителем или наставником, и хотя это слабо мотивирует современную молодежь, но делает учебный процесс более увлекательным.

В настоящее время широкое распространение получило использование студентами гаджетов в учебной деятельности, что позволяет увеличить эффективность усвоения учебного материала и интерес к учебе. Постановка задач в программах, сервисах и мессенджерах действует на них лучше. Практика показывает, что не следует заставлять студентов вести бумажные графики и отчеты.

В целом использование новых технологий в обучающем процессе позволяет студентам приобрести качества, необходимые в профессиональной деятельности.

Экономический профиль обучения предполагает требование ориентироваться на социальный заказ «цифровой экономики», хозяйственное производство, использующее цифровые технологии. При переходе на цифровую экономику рынок труда в России будет ориентирован на создание более высокотехнологичных рабочих мест¹.

Система образования также должна меняться, подготавливая более квалифицированные кадры, способные работать с большими данными, нейросетями или блокчейном. Вместе с тем именно здесь преподаватели сталкиваются с проблемой несоответствия учебного оборудования, компьютерных программ и другого материально-технического обеспечения, реально используемых в профессиональной деятельности. Выход из сложившейся ситуации частично находим благодаря организации производственной практики студентов в компаниях, широко применяющих IT-технологии, партнерству с ИПС «Гарант», АО «ПФ „СКБ Контур“», компанией «Арча», которые предлагают онлайн-уроки, позволяющие студентам-финансистам изучить профессиональные веб-сервисы удаленно, или предоставляют свои программы для учебного процесса; группа компаний «АСП» предоставляет информационную систему 1С:ИТС и программные продукты 1С, также в учебном процессе используем облачную версию продуктов компании 1С.

В заключении остановимся на инновациях итоговой аттестации в части проблем проведения демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен — это новая форма ГИА, которая позволяет во время итоговой аттестации моделировать реальные производственные ситуации и проверять наличие сформированных у обучающихся компетенций в действии.

Задания демонстрационного экзамена готовятся образовательной организацией на основе профессиональных стандартов (при наличии) и с учетом оценочных материалов (при наличии), разработанных союзом «Ворлдскиллс Россия». Если такие задания в базе отсутствуют, образовательная организация самостоятельно готовит задания с учетом требований ФГОС СПО и профстандартов (при наличии).

Задания для демонстрационного экзамена включают в себя следующие разделы.

1. Введение.
2. Задание для экзамена.
3. Модули задания и необходимое время.
4. Критерии оценки.
5. Необходимые приложения.

Количество часов на выполнение задания: 6 ч.

¹ Отчет «Цифровая Россия: новая реальность». URL: <https://clck.ru/EQdNg>; Цифровая экономика: как будет меняться рынок труда с 2018 по 2025 годы. URL: <https://clck.ru/EQdPF>.

Содержанием задания являются тестирование и практические работы.

В нашем техникуме демонстрационный экзамен по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» проводится два года в рамках промежуточной аттестации по МДК 05.01 «Организация наличного денежного обращения и ведения кассовых операций», присутствует представитель работодателя, а по требованиям «Ворлд-скилс» представитель должен быть аккредитован у них, что в настоящее время сдерживается нехваткой аккредитованных экзаменаторов. Во всем остальном мы соответствуем требованиям к проведению демонстрационного экзамена.

Библиографический список

1. Черкасов М.Н. Инновационные методы обучения студентов // Инновации в науке: сб. ст. по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2012. Ч. II. URL: <https://sibac.info/conf/innovation/xiv/30122>.

2. Колесникова Н.Н. К вопросу об инновационных методах обучения в профессиональной подготовке студентов колледжа // Молодой ученый. 2013. №10. С. 510–511.

3. Инновационные образовательные технологии и активные методы обучения / Е. А. Аникушина, О. С. Бобина, А. О. Дмитриева и др. Томск: В-Спектр, 2010.

4. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. URL: <http://www.evolkov.net/case/case.study.html>.

Роль лидера государства в адаптации граждан к рыночным условиям¹

Статья посвящена экономической теории и практике построения демократического государства через описание деятельности первого президента Узбекистана И. А. Каримова в годы перехода от плановой экономики к рыночной. Разработанная модель обладает признаками уникальности в том, что объявление независимости опиралось на выработку «узбекской модели» социально-политического развития Республики Узбекистан. И. А. Керимов стал руководителем узбекского народа в самые трудные и сложные годы становления и развития республики по пути рыночной экономики, национальным педагогом духовной жизни общества. Это наглядно демонстрирует практику выбора властными структурами стратегии поддержания образования и адаптации молодежи к социокультурным условиям.

Ключевые слова: И. А. Каримов; «узбекская модель» рыночной экономики; правовое государство; международная политика; региональная политика.

Как известно, у человека только одна жизнь и ему необходимо прожить ее достойно, познать все ее радости и красоту, создать что-то и оставить детям. Если это глава государства, то на плечи человека ложится огромная ответственность за жизнь народа и его будущее. Жизнь, посвященная народу, начинается с борьбы за независимость. Речь идет о первом президенте Республики Узбекистан Исламе Абдуганиевиче Каримове, с именем которого связаны все достижения по демократическому реформированию государства и общества.

В годы советской власти И. А. Каримов взял курс построения суверенного государства, провозглашая, что народы Узбекистана не могут жить больше в составе Советского Союза. Таким образом, первые декларации

¹ В статье представлена личная позиция авторов и их оценка социокультурных практик. Обращаем внимание на следующие данные (см.: Калабеков И. Г. СССР и страны мира в цифрах: справ. изд. М., 2018. С. 7–8): в 1987 г. в УзССР производилось (в процентах от общего объема производства этих товаров в СССР) электроэнергии — 3,3 %; нефти — 0,4; природного газа — 5,5; химического оборудования — 3,8; сельхозмашин — 4,4; экскаваторов — 3,7; минеральных удобрений — 5,3; холодильников и морозильников — 2,4; мебели — 2,6; растительного масла — 17,3; хлопчатобумажных тканей — 5 % и т. д., при этом валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения и ВВП с учетом паритета покупательной способности республики в суммарном объеме СССР (100 %) в 1990 г. составлял 2,0 % (по данным World Bank, World Databank) при численности населения, составлявшего на 1 января 1991 г. 7,1 % численности населения СССР. По данным Росстата (см.: Народное хозяйство СССР в 1990 г.: стат. ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1991), среднемесячная заработная плата по СССР составляла 274,6 р., по Узбекской ССР — 215,4 р. В этой республике заработок работников совхозов составлял 237,8 р. — *Прим. ред.*

и нормативные акты были приняты за подписью будущего главы страны¹. И. А. Каримов четко осознал, что республика наследовала экономическую отсталость с односторонним аграрным производством и низким уровнем жизни населения. В республике более 80 % продукции выпускалось в виде сырья, коммунальные и другие сферы благосостояния народа были значительно ниже, чем в других республиках бывшего Союза. Она не могла производить даже самые необходимые товары народного потребления, более того, остро нуждалась в энергоносителях и продуктах питания.

Мы допускаем мысль, что в становлении и развитии любого политического строя, образовании новых независимых государств решающим фактором является возрождение национальной идеологии, которая становится базисом развития образования и последующей адаптации выпускников образовательных учреждений к социальным и экономическим условиям страны. В мыслях великих ученых рождаются основные идеи и теории идеального государства, разъяснение которых и реализация через убеждения становится национальной идеалом. История свидетельствует, что национальная идеология спасла многие народы от верной гибели и стала фактором созидательной силы для нового социально-экономического и политического устройства общества.

Значение национальной идеологии была велико в период распада Советского Союза и образования новых независимых государств на постсоветском пространстве. Адаптация к новым условиям и изменение мышления людей сопровождалась отказом от коммунистического идеала и возрождением национальных систем политико-правовых, этико-эстетических, религиозно-философских идей и взглядов на предназначение государства.

Вот почему национальная идеология для народов Республики Узбекистан была выбрана Исламом Каримовым главным приоритетом социально-экономического курса как условие прогресса, так как в ней глубоко укоренились идея коммунистических принципов и отношений. Глава государства рассматривал идеологию фактором отражения интересов всех социальных слоев и классов общества, концентрирующей силой творческих сил для достижения великого будущего страны [1].

Его созидательной миссией был переход от плановой экономики к рыночной, от коллективной собственности к частной с преимуществом частного и малого бизнеса. Сложность коренного обновления экономического уклада страны заключалась в отказе от традиционного и отсутствии готовых рецептов для экономического прогресса. Таким образом, в годы независимости национальная экономика выросла в шесть раз, а реальные доходы на душу населения — в 12 раз, обеспечивая стабильность во всех

¹ Речь идет о Декларации о государственном суверенитете Республики Узбекистан от 20 июня 1990 г., Законе об основах независимости Республики Узбекистан от 31 августа 1991 г.

сферах производства, где заметное место занимает частный и малый бизнес¹.

Наиболее важным в политике главы государства был личный пример работы по сохранению и укреплению суверенитета и независимости государства, готовности пожертвовать собой ради блага нового государства и будущего страны. Чтобы не быть голословным, приведем пример событий декабря 1991 г., когда религиозные экстремисты заняли здание местной власти в г. Намангане и требовали встречи И. А. Каримовым. Как известно, войти в здание было равносильно смерти, однако встреча с самыми жестокими экстремистами закончилась успехом, т. е. было остановлено дальнейшее драматическое развитие событий. За период его правления страной подобное повторялось неоднократно. Это было ярким доказательством готовности отдать жизнь за будущее нашего народа.

И. А. Каримов связывал достижения политической независимости только путем экономической независимости, что стало основой практики создания своеобразного пути перехода к рыночной экономике, получившего название «узбекская модель», учитывающего социально-экономический, культурно-политический опыт цивилизованных стран и исторический менталитет узбекского народа. В действительности в ней были разработаны новые принципы и программы экономического обновления и структурного реформирования социально-культурной жизни народа. Признанная международным сообществом «узбекская модель» как национальная модель перехода к рыночной экономике, прежде всего, предназначена для реализации приоритета новой независимой республики, отраженного в слогане «реформы не ради реформ, а во имя человека».

Суть и содержание данной модели основаны на огромных возможностях, т. е. богатых природных ресурсах, экономическом и научно-техническом потенциалах и трудолюбии народов. Характерной чертой национальной модели, согласно взглядам автора, заключается в системном преобразовании социально-культурной жизни общества

¹ По данным ГК Республики Узбекистан (см.: Народное хозяйство Узбекской ССР в 1990 г.: стат. ежегодник. Ташкент: Узбекистон, 1991. С. 22), средняя численность занятых в 1990 г. (в тыс. чел.) в Республике составляла 7944,9, из них в госсекторе — 5211,1; в кооперативном секторе — 1544,8 (колхозы — 1085,3; потребительская кооперация — 235,7; кооперативы по производству товаров и услуг — 223,8). Индивидуальный сектор — 1189,0 тыс. чел. Из них: крестьянские хозяйства — 3,1; личные подсобные хозяйства — 1172,5; индивидуальная трудовая деятельность — 13,4 тыс. чел. Из указанного источника (с. 40) выплаты и льготы, поученные населением из общественных фондов потребления в 1990 г., составили (в млн р.) 9134,7 (бесплатное образование и культпросвет — 3105,4; бесплатное здравоохранение и физкультура — 1587,7; социальное обеспечение и страхование — 3124,6; расходы на содержание ЖКХ — 357,4). Всего на душу населения получены выплаты и льготы в размере 446 р. в соответствии с нормативами, действовавшими на всей территории СССР. — *Прим. ред.*

не революционным, а эволюционным путем последовательного перехода к рынку.

Основными принципами стали, во-первых, верховенство экономики над политикой и избавление от идеологии; во-вторых, основным инициатором определения приоритета экономических реформ является государство; в-третьих, приоритет закона во всех сферах отношений, от простого гражданина до главы государства; в-четвертых, проведение сильной социальной политики с учетом демографического положения в стране, особенно малообеспеченных слоев общества; пятый принцип — переход к рыночным отношениям эволюционным путем, с учетом экономических закономерностей и социальной жизни узбекской семьи. Эти принципы предназначены для обеспечения социально-политической стабильности страны, эффективного внедрения рыночной экономики [3, с. 108].

Вся экономическая политика под руководством главы государства основывалась на последовательной ориентации на развитие частного и малого предпринимательства, на многообразие и равенство всех форм собственности перед законом с неприкосновенностью частной собственности. Рыночная экономика направлена на повышение уровня жизни, благосостояния каждого гражданина независимо от социально-политических и других различий. Одним словом, целью жизни и всей деятельности И. А. Каримова была реализации установки: «Благополучие каждого гражданина — есть благополучие всего общества».

За прошедший период независимости в Республике, благодаря инициативам политического лидера, проведены широкомасштабные урбанизационные реформы, созданы новые высокотехнологичные отрасли промышленности, такие как автомобильная, химическая, нефтехимическая, сельскохозяйственная и железнодорожная, электротехническая, текстильная и легкая промышленность и производство строительных материалов. Примером могут быть такие объекты, как Устюртский и Шуртанский газохимические комплексы, Бухарский нефтеобрабатывающий, Кунградский содовый и Дехканабадский калийные заводы. Они стали уникальными промышленными объектами как мирового, так и регионального масштаба.

На наш взгляд, величайшим событием в социально-экономической жизни является ввод новых скоростных железнодорожных дорог, модернизация аэропортов для принятия любых видов воздушных лайнеров.

Вклад И. А. Каримова в становление и развитие демократического правового государства в республике, как нам представляется, это глубокие преобразования сельского хозяйства с переходом на рельсы рыночной экономики, формирование нового класса собственников земли и фермерского движения. По инициативе главы правительства широко внедрены новые техники и технологии в сельскохозяйственном производстве, осуществлено развитие принципов частного и малого бизнеса сельской местности. Экономический курс Республики был направлен на производство

конкурентоспособных товаров народного потребления для внутреннего и внешнего рынка. Таким образом, за короткий срок страна стала страной малого и частного бизнеса.

Председатель кабинета министров Российской Федерации Д. Медведев отметил, что И. Каримов был выдающимся государственным деятелем, он задал высокую планку служения своему народу, своей Отчизне. Он внес огромный вклад в создание связей между Россией и Узбекистаном на уровне союзнических отношений¹.

Экономика страны неразрывно связана с обеспечением мира и согласия. И. А. Каримов как Верховный Главнокомандующий обеспечил повышение боевой готовности и мощи Вооруженных сил, способных надежно защищать территориальную целостность, неприкосновенность границ, мирную и спокойную жизнь народа.

Как величайший теоретик и практик обновления духовной жизни общества, И. Каримов всю свою сознательную жизнь посвятил защите нашей религии ислама от различных фундаменталистов и экстремистов. По его инициативе были возрождены этноконфессиональные ценности народа, возрождены и восстановлены религиозные памятники и труды великих мыслителей Востока. Одним словом, человек реально стал высшей ценностью для государства, где обеспечиваются права и свободы граждан.

Лидер властных структур приоритет всей своей деятельности акцентировал на воспитании гармоничной, всесторонне развитой личности, отмечая: «Нет будущего у народа и наций, не заботящихся о подрастающем поколении» [2]. Его инициатива «За здоровое поколение» стала общенациональным и всенародным лозунгом, неотъемлемой частью социально-экономической и политической деятельности органов центральной власти. Он искренне любил детей, заботился о счастливом детстве и нашей молодежи. Для реализации данной социальной политики он выдвинул ряд программ укрепления основ семьи. Вот почему он стал национальным отцом всей молодежи страны.

И. А. Каримов как выдающийся государственный и политический лидер завоевал высочайший авторитет в стране и на международной арене, руководивший глубоко продуманной стратегией строительства правового государства с открытым гражданским обществом с рыночной экономикой. В действительности Узбекистан как важнейший геополитический центр требовал от главы правительства глубоко продуманной политики с учетом объективных угроз и задачи обеспечения устойчивого развития республики с многомиллионным населением. Есть восточная мудрость «Человек должен оставить хорошее имя». Видимо, И. А. Каримов достиг этого.

¹ Народное слово. 2016. 6 сент.

Библиографический список

1. Идея национальной независимости: основные понятия и принципы. Ташкент: Узбекистан, 2000.
2. Каримов И. А. Высокая духовность — непобедимая сила. Ташкент: Мальви-
ят, 2008.
3. Уроки независимости. Ташкент: Методический центр, 2016.

Т. А. Обиивалкина

Краснотурьинский индустриальный колледж, Краснотурьинск, Свердловская область

Формирование экономической компетентности как фактор повышения востребованности выпускников на рынке труда

Автор обращает внимание на перманентно актуальную проблему, связанную с необходимостью формирования у студентов основ экономических знаний, экономической компетенции. В этих условиях раскрывается потенциал обучаемых для успешного формирования профессиональных компетенций и создается база для ускорения адаптации к условиям реального производства в будущем. Делается вывод о том, что устойчивый интерес студентов к экономической сфере общественной жизни предопределяет значимость компетенций, востребованных избранной профессиональной деятельности на будущее.

Ключевые слова: экономические знания; экономическая компетентность; экономическая компетенция.

Одним из ключевых вопросов системы профессионального образования и, в частности, системы СПО является подготовка высокопрофессиональных специалистов, способных адаптироваться к современному рынку труда, его экономическим условиям, умеющим грамотно ориентироваться в больших потоках информации и трудиться в высокотехнологическом производстве. От современного выпускника ждут не только качественных знаний и практических умений, но и целостного понимания экономических проблем общества. Будущему специалисту жизненно необходимо понимание основ действия рыночных механизмов и умения правильно ориентироваться в них. Экономические знания позволят выпускнику интегрироваться в экономическую систему общества. Поэтому важным направлением для профессиональных образовательных организаций в деле подготовки компетентных и предприимчивых специалистов является их экономическое образование и культура студентов.

Затронута эта тема и в Законе РФ «Об образовании», где экономическое образование рассматривается как важный фактор экономического развития страны и сформулирована цель подготовки будущих молодых специалистов к оперативному реагированию потребностей современного общества. В учебных заведениях необходимо предусмотреть создание организационных механизмов для формирования конкурентоспособной

личности нового времени и ориентации образовательного процесса на запросы общества и государства. В связи с этим экономическое образование становится одним из приоритетных направлений современного профессионального образования.

Важность получения экономических знаний будущим выпускником связана с тем, что:

- возросла потребность общества в специалистах с новой культурой экономического мышления;
- на рынке труда появилось большое количество совершенно новых профессий, требующих экономических знаний;
- кардинально возросла роль экономических знаний в современной жизни общества.

Рассмотрим особенности реализации образовательного процесса в вопросах экономического образования. Их новизна и рыночный стиль заключаются в следующем:

- главной формой общения между преподавателем и студентом становится взаимный обмен информацией, что требует от студента увеличения самостоятельной работы;
- происходит замена формальной передачи экономических знаний от преподавателя к студенту путем поиска решения конкретных ситуаций и совместного их обсуждения;
- сотрудничество становится главной чертой между участниками образовательного процесса;
- в качестве обучающегося может быть не только сам преподаватель, но и любой носитель экономической информации.

Опыт работы различных учреждений профессионального образования в вопросах экономического просвещения свидетельствует о том, что за последние годы ими проведена значительная работа по углублению и совершенствованию экономической подготовки будущих своих выпускников. Они успешно формируют у будущего специалиста экономические компетенции, включающие не только теоретические знания, но и способность реализовывать их на практике. Рассмотрим подробнее, что же собой представляет понятие «экономическая компетентность» и чем она отличается от экономической компетенции?

Компетентность включает в себя ряд имеющихся или приобретенных у человека компетенций. А вот сама компетенция вобрала в себя способность действовать и выполнять стандартные и нестандартные задачи в соответствии с имеющимися у него знаниями и умениями.

Экономическая компетенция выпускника — это совокупность полученных им в процессе обучения научно-теоретических и специальных экономических знаний и умений и возможность их успешного применения в своей профессиональной деятельности.

Основными блоками в экономической компетентности выпускника социологи считают:

- познавательный блок. Он вобрал в себя систему полученных экономических знаний;

- убежденческий блок. Рассматривает сформированные в будущем специалисте экономические убеждения и чувства;

- поведенческий блок. Включает в себя практические умения и навыки осуществлять экономическую деятельность.

Важным аспектом в формировании экономической компетентности будущего специалиста является ряд необходимых составляющих:

- предметная компетенция. Она направлена на формирование способности выпускника давать оценку существующим экономическим условиям на производстве;

- методическая компетенция. Направлена на умение решать возникающие проблемы в социально-экономической сфере;

- коммуникативная компетенция. Состоит в умении совместных действий в достижении наилучшего результата;

- социальная компетенция. Выражена в сформированном чувстве социальной ответственности;

- образовательная компетентность. Проявляется в способности самостоятельно находить необходимую информацию и приобретать новые знания и умения.

Полученные во время учебы экономические компетенции формируют в молодом специалисте экономическую культуру поведения и экономическую грамотность, что обеспечивает ему деловые и творческие качества, придает чувство ответственности за свой труд.

В ГАПОУ СО «Краснотурьинский индустриальный колледж» тоже уделяется большое внимание формированию и развитию у студентов экономической компетенции. Достижение поставленной задачи обеспечивается внедрением в организацию учебно-воспитательного процесса информационно-образовательной среды экономической направленности.

Одним из первых и важных в этой работе является изучение студентами основ современной экономики. В ходе изучения экономических дисциплин обеспечивается усвоение фундаментальных экономических знаний: от истории развития экономической мысли до современных экономических теорий.

Другим немаловажным направлением в формировании экономических компетенций у студентов считаем введение в учебный процесс элективных курсов, формирующих представления о процессах, связанных с экономической деятельностью. Главным для преподавателя в данном процессе являются методы и приемы, которые дают возможность студентам узнать новое, формируют интерес к дальнейшему совершенствованию знаний и умений в экономической сфере. В практике преподавания используются не только традиционные методы, но и инновационные, можно выделить такие как: деловые игры, «кейс-анализ», «мозговой штурм» и многие другие. В колледже очень успешно применяется такой

метод обучения, как проектная деятельность. Считаем ее в качестве развивающих инновационных технологий, так как она создает условия для интеграции предметного содержания, развития пользовательских навыков в информационных технологиях, формирование исследовательских, коммуникативных, рефлексивных умений студента. Проектная деятельность студента колледжа представляет собой сложный процесс реализации выдвинутой деловой идеи от первоначального замысла до ее реализации с целью получения результата, прибыли. Под руководством опытного педагога студенты проходят все этапы от выбора идеи своего проекта, практической ее части, анализа полученных результатов и расчета экономического эффекта от внедрения. Помимо приобретенных навыков и знаний участники разработанного проекта развивают свои коммуникативные навыки, которые помогут им в будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, все эти применяемые на практике методы формируют устойчивый интерес студентов к экономической сфере общественной жизни и выбранной профессии, а сформированные в ходе обучения экономические компетенции пригодятся им в выбранной профессии.

Научный руководитель: Л. П. Пачикова, д-р пед. наук, профессор

Библиографический список

1. Аношкина В. А. Инновационно-личностно-ориентированные образовательные технологии. Ростов н/Д, 2011.
2. Овакимян Е. Е. Педагогические условия развития экономической компетентности студентов вузов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2009. № 11. С. 92–104.
3. Оспенникова Е. В. Информационно-образовательная среда и методы обучения // Школьные технологии. 2002. № 2. С. 31–43.
4. Тубельский А. Н., Кукушкин М. Е., Старостенкова М. В. Новая модель образования учеников профессиональных колледжей: опыт создания. М.: Сентябрь, 2011.
5. Цой М. Н., Тайлаков У. Н., Тайлакова Ш. Н. Открытые образовательные ресурсы в Узбекистане. Ташкент, 2014.

Трудовой потенциал молодежи как элемент социально-экономического развития промышленного предприятия

Рассматриваются вопросы трудоустройства молодежи. Выделяются проблемы реализации профессионального и личностного потенциала молодых людей. Рекомендуются приемы привлечения, успешной адаптации и закрепления работников, в частности, на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: молодежь; трудоустройство; проблемы; социально-экономическое развитие общества.

Любое государство сильно своей экономической системой. Чем сильнее экономика государства, тем сильнее само государство.

Центральное место в системе социально-экономического развития государства занимает проблема трудовой активности населения.

Одним из важнейших компонентов трудового потенциала развивающегося общества является молодежь¹. В связи с этим в современных условиях все более актуальными становятся проблемы как трудоустройства молодых людей, так и проблемы полной реализации их профессионального и личностного потенциала как стратегического ресурса социально-экономического развития российского общества [2].

Несмотря на то, что многие работодатели предпочитают нанимать на работу людей с профессиональным опытом, современный рынок нуждается и в молодых амбициозных специалистах.

Безусловно, они мало подготовлены к практической деятельности, имеют слабый общекультурный кругозор, технически некомпетентны.

Исследования проблем занятости населения показали, что молодым людям серьезно мешает их собственный инфантилизм, проявляющийся в следующем:

- занижение самооценки в начале трудовой деятельности либо чрезмерные амбиции;
- наивное предположение «меня все ждут» или, наоборот, «молодым не пробиться»;
- расчет на родителей, знакомых, родственников;
- проявление бурной общественной деятельности вместо профессиональной;
- роль «хорошего студента» или открытое пренебрежение к получению системного образования;
- неумение выстраивать отношения с коллективом, руководством [1].

¹ Молодежная занятость: проблемы и перспективы. URL: <http://www.socioleson.ru/socless-947-1.html>.

Для закрепления молодых кадров на предприятиях желательно создавать службы по работе с молодежью. Целью этих служб является адаптация и закрепление молодых работников на предприятии исходя из совокупной сложившейся характеристики каждого молодого человека. Задача таких служб — создание позитивного имиджа предприятия и таких условий труда, чтобы работник стал настоящим патриотом своего предприятия.

В настоящее время известны следующие приемы привлечения, успешной адаптации и закрепления работников, в частности, на промышленных предприятиях:

- заключение ученических договоров с учебными заведениями, т. е. целевая подготовка кадров по необходимым специальностям для предприятия. По результатам обучения по такой целевой программе молодой работник приходит на предприятие и отрабатывает в среднем по договору пять лет. Как правило, по прошествии пяти лет только небольшое количество работников переходят на другое место работы. Данный метод является эффективным, но требует больших финансовых затрат;
- прохождение практик будущими работниками предприятия с последующим трудоустройством на вакантные места;
- материальное стимулирование работников;
- проведение различных социальных мероприятий, позволяющих сплотить коллектив работников [2].

Каждый человек индивидуален — имеет свой характер, стремление, стимулы к качественной и в конечном счете успешной работе. Поэтому необходимо при принятии молодых специалистов на работу определять мотивационные рычаги, а именно вести разъяснительную работу с молодежью на тему их дальнейшей работы на предприятии.

Очень важно понять, что ценно для конкретного работника:

- только материальные ценности (такой работник в будущем может спокойно покинуть место работы за более высоким заработком);
- карьерный рост (такие работники смогут проработать на предприятии продолжительное время);
- всеобщее признание.

Для поднятия мотивации работников и их успешному закреплению на предприятии считаем целесообразным при приеме новых перспективных молодых сотрудников выстраивать карьерограмму их дальнейшего профессионального роста на предприятии. Этот метод эффективно стимулирует к профессиональному и личностному росту, обеспечивает прозрачность, понятность и справедливость системы.

Также для более эффективного воздействия мотивационных рычагов предлагаем проводить анкетирование по методу Мотуре Владимира Герчикова для интересующей целевой аудитории с целью выявления лучшего мотивационного рычага, который будет максимально влиять на работника. С помощью данного анкетирования можно достаточно точно выявить

мотивационный тип анкетизируемого, хотя в каждом человеке представлены все черты, но один из них более ярко выражен.

Заслуживает внимания опыт работы с молодежью на Синарском трубном заводе (СинТЗ). Одним из ее приоритетных направлений и определяют основные принципы, цели и задачи работы с молодежью, направления деятельности, позволяющие привлекать и закреплять молодежь, эффективно использовать и развивать ее потенциал.

Для этого на предприятии был создан Совет молодежи им. А. И. Брижана — представительный орган молодежного управления, координирующий работу с молодежью в ОАО «СинТЗ». Также в каждом структурном подразделении предприятия существует цеховой совет молодежи — представительный орган молодежного управления, координирующий работу с молодежью в структурном подразделении.

На заводе реализуется программа «Молодежь ОАО „СинТЗ“», которая включает в себя множество направлений развития талантов молодых работников предприятия, включающие такие направления, как:

- научно-техническое творчество;
- спортивные мероприятия;
- профориентационная работа с подшефными образовательными учреждениями;
- проведение конкурсов профессионального мастерства.

Это те мероприятия, которые направлены на минимизацию сроков адаптации новых работников, вовлечения работников в общественную жизнь предприятия, развития работников в профессиональной сфере и продвижения по карьерной лестнице.

В рамках реализации программы «Молодежь ОАО „СинТЗ“» ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям. С целью широкого привлечения к техническому, рационализаторскому творчеству и повышения научно-исследовательского потенциала молодых работников предприятия проводится конкурс «Аукцион технических идей». Победители в данном конкурсе признаются молодые авторы в номинациях «Лучшая техническая идея», «Лучшее рационализаторское предложение», «Лучший молодой новатор».

Для реализации досуга молодежи, создания условий для творческой самореализации проводятся следующие мероприятия: конкурс песни, выступление сборной команды КВН ОАО «СинТЗ» на региональном фестивале, творческий конкурс «Молодые таланты» и многие другие.

С целью популяризации и развития спорта на заводе как средства активного отдыха молодых работников проводится «Спартакиада молодых работников», входящая в зачет комплексной спартакиады завода. Ежегодно интерес к спортивным мероприятиям увеличивается, количество участников возрастает. Все спортивные мероприятия проводятся в ОАО «СинТЗ» для формирования здорового образа жизни, снижения уровня простудных заболеваний и выявления лучших спортсменов, которые

будут представлять ОАО «СинТЗ» на городских, областных, всероссийских соревнованиях. Члены туристского клуба постоянно организуют походы.

В целом все мероприятия направлены не только на развитие творческого потенциала молодежи, но и формирование позитивного имиджа предприятия, лояльности к предприятию.

Однако для решения общих проблем состояния и возможностей развития трудового потенциала молодежи необходимо более ответственно стимулировать нанимателей к созданию необходимых условий труда для молодых специалистов и реализации ими своего конституционного права на труд, а кадровая политика предприятия должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства¹.

В итоге можно утверждать, что при правильном выявлении мотивационного типа молодого сотрудника и применении наиболее действенных форм стимулирования позволит нам добиться следующих результатов:

- увеличение общей производительности труда молодых работников, примерно на 5 %;
- значительно более быстрой адаптации и закреплению на рабочем месте работников;
- снижение текучести кадров;
- улучшение качества труда и повышение ответственности работника перед производством.

Библиографический список

1. Абдрахманов М. Ш. Формирование трудового потенциала молодежи северного региона (социологический анализ): автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2008.
2. Бортникова Т. В., Булатова Г. А. Ануфриева И. Ю. Кадровая политика и кадровая служба в условиях рынка // Человек, рынок, образование на рубеже XXI века: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Томск: Изд-во ТГГУ, 2010. С. 128–131.

¹ Проблема занятости молодежи в современной России: социальный аспект. URL: <http://www.molsm.ru/blog/society/223.html>

Экономическая безопасность функционирования и развития образовательного учреждения

Автор рассматривает вопросы экономической безопасности образовательного учреждения. Представлены результаты мониторинга с позиции хозяйственной и финансовой деятельности Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум». Предлагается ряд направлений укрепления экономической безопасности образовательной организации.

Ключевые слова: экономическая безопасность; образовательная организация; мониторинг финансовой устойчивости.

Экономическая безопасность образовательного учреждения — это такое состояние ресурсов организации (прав, финансов, персонала, информации и технологии, техники и оборудования), при котором гарантируются стабильное функционирование, конкурентоспособность и возможность перспективного развития с целью реализации образовательной деятельности и защиты педагогического сообщества от внешних и внутренних угроз. Критерии экономической безопасности — оценка состояния экономики с точки зрения важнейших процессов, отражающих сущность экономической безопасности.

Систему критериев можно классифицировать следующим образом:

- ресурсное обеспечение — финансовое состояние образовательной организации;
- безопасность личности, принимающей участие в образовательном процессе (участники образовательного процесса — обучающиеся, родители (лица их замещающие, опекуны), педагогическое сообщество и др.);
- качественное управленческое решение [5].

Уровень безопасности образовательного учреждения зависит от внутренних факторов и от состояния экономики в целом.

На экономическую безопасность отрицательно влияют:

- недостаточные объемы финансирования;
- отсутствие налоговых преференций для финансовых поступлений в пользу образовательных учреждений (целевые взносы работодателей, благотворительность и др.);
- недостаточное применение новых технологий, способствующих увеличению финансовых поступлений (фандрайзинг, гранты);
- уровень средней заработной платы за ставку от средней заработной платы в промышленности;
- разный уровень заработной платы преподавателей в разных районах Российской Федерации;
- разный базовый норматив на одного обучающегося при финансировании образовательных услуг;

• переселение в мегаполис и как следствие демографический кризис в малых городах [4; 6; 7].

Показатели оценки уровня безопасности:

- контрольные цифры приема;
- исполнение качественных и количественных показателей государственного задания на выполнение образовательных услуг по подготовке квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена;
- контингент обучающихся (свыше 1000 чел.);
- показатели эффективности деятельности образовательного учреждения;
- развитая материально-техническая база образовательной организации;
- наличие и развитие социальных партнеров, партнеров-работодателей;
- объем дохода от деятельности, приносящей доход;
- доля трудоустроенных выпускников;
- наличие лицензии на оказание образовательных услуг по реализации образовательных программ по видам образования, по уровню образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки, по подвидам дополнительного образования;
- наличие аккредитованных укрупненных групп программ подготовки;
- мониторинг качества образования;
- другие показатели, обозначенные в указах Президента РФ и государственных программах на определенный период [1; 2; 3; 7].

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум» — автономное образовательное учреждение (ВСАМТ).

Представим результаты авторского мониторинга ВСАМТ с позиции хозяйственной и финансовой деятельности.

Финансирование ВСАМТ осуществляется на основе ежегодно утверждаемых Учредителем контрольных цифр приема и в соответствии с государственным заданием на 2017 г. и плановый период 2018–2019 гг.

Прием абитуриентов ВСАМТ стабилен и находится на одном уровне.

Все доходы и расходы ВСАМТ тщательно планируются в соответствии с планом ФХД, программой развития, потребностью в выпускниках и инвестиционным планом ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

Изучив наличие и состояние материально-технической базы, можно сделать вывод, что существует внутренняя угроза экономической безопасности. Необходимо систематически обновлять материально-техническую базу в соответствии с новыми требованиями техники и технологий [4; 5; 6; 7].

Приведенные результаты анализа показывают, что техникум успешно справляется со своими основными задачами. Вместе с тем имеется ряд проблем, от решения которых зависит успешная деятельность техникума по развитию и совершенствованию образовательных услуг в дальнейшем:

- низкий уровень социализации, здоровья, культуры, знаний школьной программы у поступающих абитуриентов;

- низкий уровень самостоятельности студентов (вследствие неготовности к работе в таком формате), неумение планировать и организовывать траекторию профессионального роста и саморазвития;

- недостаточное количество площадей;
- кадровые проблемы, связанные с нехваткой специалистов;
- недостаточное обеспечение учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием;

- недостаточный уровень бюджетного финансирования;
- возрастание нагрузки на преподавателей в связи с изменением требований к образовательной подготовке выпускников и переходом на ФГОС (оттягивание работы педагога на разработку самих рабочих программ в ущерб разработке ими методического сопровождения этих же программ).

Все вышеперечисленные факторы можно отнести к угрозам экономической безопасности техникума.

Подводя итог, можно сказать, что Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум — успешное, престижное, экономически безопасное учебное заведение. В соответствии с проводимым Министерством общего и профессионального образования Свердловской области мониторингом эффективности деятельности, техникум по результатам деятельности 2016 г. отнесен к высокоэффективным учебным заведениям, что лишний раз доказывает его стабильное функционирование.

Потенциальным преимуществом техникума является социальный партнер — ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА». Анализ тенденций на рынке образовательных услуг Верхнесалдинского городского округа, а также опыт деятельности техникума позволяют утверждать, что развитие партнерских отношений обеспечивает устойчивое развитие не только самих членов сотрудничества, но и способствуют развитию инновационной составляющей региона и страны в целом. Поэтому развитие социального партнерства нацелено на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Можно сделать вывод, что рыночная образовательная устойчивость, рыночная привлекательность техникума, которая расширяет возможности социального партнерства, существенно повышается.

Наряду с преимуществами существуют угрозы для техникума в сфере экономической безопасности в виде:

- наличия конкуренции;
- санкций в отношении публичного акционерного общества «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»;
- реорганизация двух профессиональных автономных учебных заведений, находящихся на территории Верхнесалдинского городского округа и реализующих дублирующие специальности и профессии;

- отток населения из города Верхняя Салда (объем населения на 2010 г. — 65 тыс. чел., на 2018 г. 48 тыс. чел.);

- желание родителей получить для своих детей престижное обучение в мегаполисе.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод, что существуют следующие пути совершенствования сложившейся обстановки:

- постоянное и систематическое обновление основных фондов и мощностей, поиск новых производств;

- внедрение новых инновационных, прогрессивных технологий;

- создание условий, направленных на повышение конкурентоспособности компетенций и квалификации профессиональных кадров, обеспечения мобильности трудовых ресурсов;

- развитие и совершенствование материальной базы профессиональных образовательных организаций для реализации специальностей и профессий, входящих в ТОП-50;

- создание Центров оценки квалификаций с экзаменационной площадкой на базе профессиональных образовательных организаций;

- проведение конкурсов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills на производственных площадках.

К основным направлениям нейтрализации угроз можно отнести:

- реализацию профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения;

- возможность реализации новых специальностей: «Аддитивные технологии» (для ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»), «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)» (для учреждений Верхнесалдинского городского округа, ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»), «Металлургия цветных металлов» (для ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»), «Информационные системы» (для учреждений Верхнесалдинского городского округа, ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»), «Лаборант-аналитик» (для ФГУП «НИИМАШ», ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»);

- укрепление связей с социальным партнером и их расширение;

- реализацию проекта реорганизации, которая позволит наиболее эффективно использовать имущественные комплексы профессиональных образовательных организаций путем высвобождения части помещений и последующей передачи их в аренду; осуществлять качественную подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена на высоком уровне в соответствии с требованиями заказчиков рабочих кадров: ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ФГУП «НИИМАШ», предприятий — резидентов «Титановой долины»; наиболее эффективно использовать оборудование ГАПОУ СО «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум им. А.А. Евстигнеева», полученное для реализации инновационных проектов 2011–2013 гг. и приобретенное за счет целевых средства ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»; исключить

дублирование программ подготовки специалистов среднего звена «Обработка металлов давлением», «Технология машиностроения»;

- принятие участия в приоритетной программе «Комплексное развитие моногородов».

Научный руководитель: Л. П. Пачикова, д-р пед. наук, профессор

Библиографический список

1. Борисова Г., Иванова С. Социальное партнерство как инструмент региональной образовательной политики // Новые знания. 2002. № 1. С. 27–32.

2. Грибанов В. И. Качество профобразования — основа социального партнерства // Профессиональное образование. 2001. № 12. С. 18–20.

3. Кязимов К. Г. Социальное партнерство на рынке труда: Приложение № 9 к журналу «Профессиональное образование». М.: НОУ ИСОМ, 2003.

4. Матвеев Л. А. Роль социального партнерства в формировании новых требований к специалисту среднего звена и оценка качества подготовки выпускников ссузов // Среднее профессиональное образование. 2002. № 1. С. 8–10.

5. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Экзамен, 2015.

6. Сафонов В. А. Социальное партнерств. URL: <http://bookash.pro/ru/series>.

7. Степанов В. Е. Партнерство как фактор устойчивого экономического развития общества. М.: ПАЛЕОТИП, 2007.

Действие закона универсальности труда и требования профессиональных стандартов в процессе подготовки студентов к профессиональной деятельности

Авторы обращаются к актуальной проблеме, связанной с тем, что современная система профессиональной подготовки студентов к профессиональной деятельности обусловлена разными факторами: потребностями рынка, производства и т. д. Она регулируется рядом нормативных документов — профессиональными и образовательными стандартами. Однако, несмотря на включение в образовательный стандарт последнего поколения перечня универсальных и общепрофессиональных компетенций, определение субъектом ответственности за это образовательной организации не всегда гарантирует комплексность исполнения поставленных руководством страны задач. Авторы конкретизируют задачу актуализации требований профессионального стандарта по каждому конкретному направлению подготовки, поскольку универсальные компетенции являются отражением действия закона универсальности труда, рассматриваемого как результат развития законов разделения и перемены труда, а также определяемыми требованиями к характеру и содержанию современного труда.

Ключевые слова: профессиональное образование; профессиональный стандарт; законы общественного развития.

Проблема подготовки студентов к предстоящей профессиональной деятельности всегда была и остается важной и актуальной, но в настоящее время приобретает особую специфику. Все больше нарастают изменения в практике образования в виде постоянных реформ, внедрения новаций и инноваций, новых нормативных правовых актов, образовательных, профессиональных стандартов и т. д. Образование становится «придатком» экономики, рынка труда, все четче образование приобретает утилитарный характер, на второй план уходят его ценностный, воспитательный, личностный характер. Теоретические разработки, научное осмысление часто не успевают за практическими изменениями и внедрениями в сфере образования. Но без разработки теоретико-методологических основ образования вряд ли возможно построение его фундаментального здания. Все это стимулирует ученых к дальнейшей разработке теоретических проблем, связанных с развитием профессионального образования в нашей стране.

В связи с обозначенным противоречием материал данной статьи будет логически поделен на две части: осмысление практических процессов, происходящих в профессиональном образовании, и некоторые теоретические подходы в осмыслении происходящего.

Связь экономики и образования находит отражение в ряде официальных нормативных правовых и иных юридических документов.

В «Концепции 2020: развитие образования»¹ отражено взаимодействие учебных заведений и предприятий с целью формирования профессионального заказа на будущих специалистов для обеспечения рынка высококвалифицированными кадрами, способными к участию в модернизации экономики страны. Профессиональное образование выступает для работодателя в первую очередь поставщиком интересующих его специалистов на рынке труда. Исходя из этого при приеме на работу выпускника профессиональной образовательной организации работодатель интересуется не столько соответствием его подготовки требованиям профессиональных стандартов, сколько его профессиональными знаниями, умениями, компетенциями, способностью ориентироваться в производственной обстановке, умением находить выход из нестандартных ситуаций, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и нести за них ответственность, работать в коллективе. Отсюда напрашивается вывод: уровень подготовки выпускников должен соответствовать требованиям производства и рынка труда, что является показателем высокого качества профессионального образования.

Приказом Минобрнауки РФ от 22 февраля 2018 г. № 124 был утвержден новый федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС 3++)², который подразумевает разрешение проблемы рассогласования требований к компетентности выпускника между образовательным и профессиональным стандартом. Это обусловлено тем, что ФГОС 3++ вводит обязательные универсальные компетенции, напрямую не связанные с конкретной профессией, идентичные для всех направлений подготовки высшего образования: формирование системного и критического мышления; разработку и реализацию проектов; коммуникацию; самоорганизацию и саморазвитие и др. Тем самым образовательный стандарт проецирует на сферу образования актуальные черты и потребности современного общества.

ФГОС 3++ («Об утверждении ФГОС высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)») определяет формирование и общепрофессиональных компетенций обучающихся: правовые и этические основы профессиональной деятельности; разработка основных и дополнительных образовательных программ; совместная и индивидуальная учебная и воспитательная деятельность обучающихся и т. д. Перечень профессиональных компетенций в образовательном стандарте отсутствует, он отдан на разработку образовательным организациям. Требование, определенное в стандарте к профессиональным компетенциям, — это формирование

¹ Концепции 2020: развитие образования. URL: <http://www.ug.ru/archive/25192>.

² Приказ Минобрнауки РФ от 22 февраля 2018 г. № 124 «Об утверждении ФГОС высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)».

компетенций на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной подготовке выпускников, а также на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, которые предъявляют работодатели на рынке труда.

Стандартом устанавливается связь между рынком труда и образованием, тем самым обеспечивается возможность непрерывной актуализации профессиональных компетенций с учетом изменений требований к квалификации работников на рынке труда [3]. При всем положительном значении академической свободы образовательной организации при определении перечня профессиональных компетенций для студентов, обучающихся по определенному направлению подготовки, у преподавателей, работающих в сфере высшего образования, возникает сомнение, насколько эти компетенции будут едины и не возникнет ли ситуация, что разные вузы при подготовке обучающихся по одному направлению подготовки, интерпретируя профессиональные стандарты, внесут субъективный момент и компетенции будут разные. В частности, чтобы максимально избежать этой противоречивой ситуации, в Резолюции по итогам 23-й Международной научно-практической конференции «Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании», проведенной в Екатеринбурге 24–25 апреля 2018 г., было четко сформулировано предложение: «Создать межвузовскую рабочую группу по разработке профессиональных компетенций согласно ФГОС 3++ по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)». Предполагаемый вывод: академическая свобода вузов должна разумно сочетаться с координацией их деятельности по одному направлению подготовки.

При всей важности профессиональных компетенций обращает на себя внимание совокупность универсальных компетенций. Интерес этот вызван в первую очередь тем, что в них концентрированно отражены надпрофессиональные компетенции, формирующиеся на базе профессиональных знаний и умений. Обращение к научным исследованиям по проблемам профессий приводит к выводу о том, что классическое определение, сущностное наполнение этого понятия в последние годы претерпело существенные изменения. Понятие «профессия» как сфера общественного разделения труда утрачивает свое значение. Все чаще можно встретить с исследованиями, посвященными «трансфессиям», «трансфессиализму», «полипрофессиализму» и «транспрофессиализму» [1; 2; 4]. Речь идет об утрате привычного значения профессий как «...мистифицированном призвании человека к какому-то одному по преимуществу занятию, роду деятельности» [2, с. 60].

Современная «потребность в кадрах определяется не столько фактической количественной нехваткой рабочих и руководящих кадров, сколько отсутствием специалистов, имеющих необходимые профессиональные компетенции по работе в режиме разработки инновационных

производств, их испытания и внедрения» [5, с. 23]. Наряду с понятием «профессия» в литературе встречается понятие «трансфессия», под которым понимается «...вид трудовой активности, реализуемой на основе синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям. Методологической основой трансфессий выступает многомерность, предполагающая трансдисциплинарный синтез знаний из разных наук: естественных, технических, социально-гуманитарных и философских» [1, с. 12]. Отмечается, что «Атлас новых профессий»¹ представляет в большинстве своем не перечень профессий, а именно трансфессий, в которых отражены надпрофессиональные компетенции: системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами, экономность, программирование, клиентоориентированность, мультикультурность, толерантность к неопределенности, креативность. Весь этот перечень явно перекликается с теми универсальными компетенциями, которые представлены в ФГОС 3++.

На наш взгляд, уместно в данном контексте обратиться к теории К. Маркса о законах общественного развития — разделения и перемены труда. Немецкий ученый писал об ускорении подвижности трудовых функций в условиях быстро развивающегося производства, которое делает востребованным подготовку специалистов не узкого профиля, а универсальных рабочих. Он определял перемену труда как всестороннюю подвижность рабочего, абсолютную его пригодность к изменяющимся потребностям труда. В рамках современного понимания труда, профессии, профессионального образования, требований к выпускнику профессиональной образовательной организации следует говорить о переходе в развитии общества на новую ступень и действии нового третьего закона общественного развития (в развитие идей К. Маркса) — закона универсальности труда. Сегодня сам труд, сама «профессия — трансфессия» объективно требуют формирования надпрофессиональных знаний, умений и компетенций. Требуется не просто универсальный рабочий, а сам труд становится все более универсальным, для которого необходимы специальная профессиональная подготовка специалистов-профессионалов, отличная от привычной на протяжении многих предшествующих лет в условиях относительной стабильности общества.

Становление специалиста с надпрофессиональными, полипрофессиональными компетенциями возможно только при условии сформированности у него нового типа профессионального мышления. Эта тема в науке носит сегодня междисциплинарный характер, используя знания философии, психологии, педагогики. В основу формирования профессионального мышления специалиста следует положить метод логико-смыслового моделирования, смысл которого сводится к его двухуровневости: инвариантный уровень (формирование тех самых надпрофессиональных свойств

¹ Атлас новых профессий. URL: atlas100.ru.

и качеств — универсальных компетенций) и вариативный (формирование собственно отраслевых специфических свойств мышления — инженерного, экономического, медицинского, спортивного, художественного и др. — профессиональных компетенций) [4, с. 41]. Тем самым появляется возможность профессиональной подготовки выпускника к предстоящей профессиональной деятельности с заложенным потенциалом к саморазвитию и самообразованию. В системе профессионального образования важно всегда соединять ответы на вопросы «чему учить» и «как учить». Готовность к непредсказуемому будущему необходимо формировать уже сегодня, в современной системе профессионального образования.

Таким образом, гармонично соединяя и развивая теорию и практику профессионального образования, можно говорить о перспективах развития не только экономики России, но и науки, и самой личности в современном обществе.

Библиографический список

1. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 8. С. 9–28.
2. Кислов А. Г. От опережающего к транс(про)фессиональному образованию // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 1. С. 54–74.
3. Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации / С. А. Пилипенко, А. А. Жидков, Е. В. Караваева, А. В. Серова // Высшее образование в России. 2016. № 6 (202). С. 5–15.
4. Ронжина Н. В., Ефанов А. В. Научная школа академика РАО Г. М. Романцева: история и перспективы развития // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 3. С. 33–52.
5. Федоров В. А. Опережающее профессионально-педагогическое образование: аспект научного обеспечения // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы XX Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 22–23 апреля 2015 г.) / науч. ред. Е. М. Дорожкин, В. А. Федоров. Екатеринбург: РГППУ, 2015. Т. I. С. 21–25.

Динамика адаптации выпускников вуза к рынку труда: механизм позитивного развития

Авторы представляют опыт Уральского государственного экономического университета в развитии механизма адаптации выпускников к рынку труда. Приводят данные по эффективности создания в вузе временного творческого коллектива, обеспечивающего качественную информированность студентов о рынке труда и востребованных на нем профессиях.

Ключевые слова: адаптация выпускников вуза; мониторинг рынка труда; временный творческий коллектив исследователей рынка труда.

Проблема трудоустройства выпускников вузов перманентно актуальна. На всероссийском уровне Министерством образования и науки РФ велся системный мониторинг состояния этого проблемного поля¹. Задачами мониторинга являлись обработка данных о трудоустройстве выпускников, предоставленных Пенсионным фондом России, Рособрудзором и образовательными организациями, анализ и оценка востребованности выпускников высшего и среднего профессионального образования на рынке труда. Предполагалось, что все это поможет абитуриентам и их родителям, использующим достоверную информацию о результатах трудоустройства студентов, правильно выбрать перспективную образовательную траекторию.

Механизм мониторинга многоэтапен.

Первично все образовательные организации вносили в Федеральный реестр документов об образовании и/или квалификации (ФИС, ФРДО) сведения о выданных документах об образовании. Далее Рособрудзор сопоставлял эту информацию с индивидуальными данными выпускников, отражающими не только полные фамилию, имя и отчество, но пол и возраст, дату рождения. В результате исключались выпускники, продолжившие обучение (по сведениям ФИС ГИА и Приема), а также студенты зарубежных образовательных организаций, иностранные граждане, лица без гражданства, а также обучившиеся по программам дополнительного образования. Сформированные по значительному количеству признаков пакеты документов (вуз, год окончания обучения, направления подготовки или специализация, квалификация и т. д.) передавались в Пенсионный фонд РФ. Здесь данные сравнивались с имеющимися материалами по СНИЛС (Страховой номер индивидуального лицевого счета) для исключения «двойников» и/или расхождений в индивидуальных данных, выявления лиц, не зарегистрировавшихся в пенсионной системе РФ. Это

¹ Мониторинг трудоустройства выпускников. URL: http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016.

позволяло конкретизировать число реально трудоустроенных выпускников, количество действующих индивидуальных предпринимателей и среднюю сумму выплат выпускникам в региональном разрезе, средний возраст начавших легальную профессиональную деятельность. Для обеспечения корректности при сравнении разных образовательных организаций результирующие значения в рамках математического интервала $[-2,5\%; +2,5\%]$ округлялись.

В связи с объемом обрабатываемых данных на начало 2018 г. доступными из актуальных оказываются только результаты 2016 г. По Свердловской области трудоустроено 80 % выпускников (73 % на территории региона), как и в Санкт-Петербурге, а в Москве, соответственно, — 75 % (63 %).

По данным компании QS (Quacquarelli Symonds), занимающейся аналитикой и консалтингом в области образования и карьеры по показателям, отражающим репутацию вузов мира среди работодателей и качество партнерских связей с ними, трудоустройство и профессиональные достижения выпускников, а также взаимодействие перспективных работодателей с будущими работниками в их студенческий период, в 2017 г. 11 вузов России попали в так называемый ТОП-500. В аналитических материалах российских комментаторов результатов исследования отмечается, что национальные вузы «не славятся реальными связями с компаниями, и лишь некоторые из них могут похвастаться сильными программами по организации стажировок или регулярным присутствием представителей бизнеса на территории вуза, за исключением проведения ярмарок вакансий»¹.

В аналитике и научного, и публицистического плана², как правило, даются ссылки на не самые актуальные данные. В то же время системно прослеживается попытка составить прогноз на перспективу, отмечаются изменения в кадровой стратегии и тактике работодателей. Так, достаточно достоверным представляется утверждение о том, что «трендом остается автоматизация, диджитализация и роботизация процесса. В 2017 г. роботы были способны заменить линейный персонал начального звена в таких сферах, как юриспруденция, туристический бизнес, бухгалтерия, рекрутинг и копирайтинг. Таким образом, сохранится тенденция к исчезновению профессий»³. Параллельно процессу исчезновения и слияния профессий, «образованных на стыке двух, иногда противоположных, появился следующий вектор: увеличение рынка профессий. Сложность

¹ В мировой рейтинг по трудоустройству выпускников вошли 11 вузов из России. URL: https://ria.ru/abitura_world/20170911/1502970964.html.

² Статистика трудоустройства. URL: <https://gsem.urfu.ru/ru/karera/statistika-trudoustroistva/>; Трушин А. Выучиться на безработного. «Огонек» выяснил, почему каждый четвертый выпускник российского вуза не трудоустроен. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3342820>.

³ Рынок труда 2018. URL: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/rynok-truda-2018.php>.

представляет тот факт, что запрос на функционал нового сотрудника появляется раньше, чем сформулировано название должности и появляется сама возможность обучиться профессии в вузе, например менеджер, разбирающийся в системе блокчейн»¹.

В то же время постоянно акцентируется внимание на то, что в одних сферах деятельности и отраслях отмечается рост и положительная динамика вакансий, а в других происходят обратные и очень значимые процессы. Отсюда дублируется предположение о том, что на одну вакансию в разных сферах деятельности будут претендовать 8–10 желающих трудоустроиться. Автоматизация рабочих процессов оставляет за собой приоритет. С развитием форм электронного документооборота считаются «умирающими» профессии бухгалтеров начального уровня, делопроизводителей. Отмечается резкое снижение спроса на работников в ролях кассиров, продавцов, операторов колл-центров, курьеров, администраторов и т. д. Предприниматели продолжают перевод процессов на аутсорсинг, расширяют штат удаленных сотрудников, фрилансеров, получающих оплату за результат, и пр.

Констатируется, что усилившийся в последние годы процесс сокращения штатных расписаний под девизом «оптимизация» будет усиливаться. Но в оценках аналитиков этот процесс также не лишен противоречий. С одной стороны, предполагается, что «рабочие места сохранятся только за опытными и перспективными работниками, при этом расширяется круг обязанностей. Для остальных действует правило «уходи или развивайся». Возвратятся «серые» схемы при выплате зарплат». С другой стороны, усилятся «возрастная дискриминация. Предприятия будут понижать заработные платы возрастным сотрудникам, кому за 45 лет и молодым без опыта»².

В описанных выше условиях особую значимость приобретает задача организации внутри вузов эффективного мониторинга трудоустройства выпускников, изменений в стратегии и тактике взаимодействия с перспективными работодателями.

В этом ракурсе, как отмечает один из соавторов настоящей статьи Н.Б. Фатеева совместно с Н.Б. Савиным, в течение периода с 1993 по 2018 г. в лаборатории социально-экономических исследований кафедры управления и права Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ) проводилось изучение специфики и уровня адаптации выпускников вуза к рынку труда.

Исследования основывались на том, что важнейшим признаком адаптации выпускников УрГЭУ к условиям рыночной экономики является успешное устройство на работу по специальности. По данным на ноябрь 1993 г., 11,6 % выпускников не смогли устроиться на работу по

¹ Рынок труда 2018. URL: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/rynok-truda-2018.php>.

² Там же.

специальности, успешно устроились на работу 83,4 %. По 5 % выпускников информация отсутствовала. Отмечалось, что из числа трудоустроенных рабочих место нашли благодаря «знакомству» — 27,7 %, связям родственников — 18,8 %. 36,9 % выпускников университета нашли работу самостоятельно.

Интервьюирование выпускников, устроившихся самостоятельно, показало, что более половины из них испытывало значительные трудности при первом трудоустройстве на работу.

Итогом анализа результатов исследования стало создание временного творческого коллектива (ВТК) «Мониторинг рынка труда», который проводил и проводит маркетинговые исследования рынка труда Екатеринбурга и Свердловской области, составляя маркетинговую карту вакансий по направлениям подготовки в УрГЭУ. Эта информация доводится до сведения студентов и становится основой для трудоустройства выпускников. Осуществляется целенаправленное взаимодействие с работодателями предприятий различных форм собственности. При подборе кадров из числа выпускников УрГЭУ работодателю выдаются профессиограммы и психогаммы профессиональных и психологических качеств кандидатов на вакантные места. Это осуществляет студенческая подгруппа ВТК «Профессиональная диагностика личности».

В результате используемого адаптационного комплекса проблема трудоустройства большинства выпускников УрГЭУ решена. Все, кто пожелал воспользоваться информацией лаборатории, трудоустроены. Однако нельзя не отметить, что 1 % выпускников предпочел вариант «лучше остаться без работы, но не идти туда, где низкая заработная плата и/или наблюдаются задержки с ее выплатой».

Емкость рынка труда Екатеринбурга по номенклатуре специальностей и специализаций УрГЭУ составляет в настоящее время 624 вакантных места, емкость рынка труда по Свердловской области по тем же специальностям и специализациям — 7123.

Выявлена целесообразность развития системы стажировок студентов и института наставничества в рамках организаций перспективного работодателя.

В то же время можно считать недостаточно развитой систему информирования студентов университета о возможности ознакомления с будущим работодателем, действующей на предприятии и/или в организации производственной этикой и внутрипроизводственной культурой делового взаимодействия уже на первых курсах обучения. Это направление развития механизма адаптации можно сегодня считать одним из наиболее приоритетных.

Распределение молодых специалистов: атавизм прошлого или реалии будущего

Рассматривается очередная попытка Государственной Думы РФ ввести распределение молодых специалистов. Автор считает, что молодежная политика должна быть современной, создавать социальные лифты и возможности для предпринимательства

Ключевые слова: молодые специалисты; распределение; молодежная политика; предпринимательство; социальные лифты.

Молодежь является основным мобилизационным ресурсом общества, от ее профессионализма, трудовой активности и мобильности зависит социально-экономическое развитие России в ближайшие годы. Существует множество причин поговорить о распределении молодых специалистов. Часть российских граждан верят в закон и другие нормативные документы, а также в мудрость Государственной Думы; другие «с порога отмечают все», что предлагают «законотворцы». Само понятие «распределение молодых специалистов» взято из арсенала советской правовой практики, обсуждение возвращения к которой неоднозначно воспринято в современном обществе.

В 2013 г. Комитет Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов вместе с Комитетом по образованию и Федерацией независимых профсоюзов России готовили закон об обязательном трудовом распределении выпускников вузов, которые учились за счет бюджета. Предполагалось, если проект станет законом, то все студенты, поступающие на бюджетные места, будут подписывать *обязательство три года после выпуска из вуза отработать* там, куда их направит руководство. А. Исаев предполагает, что в первую очередь это коснется врачей, учителей и инженеров, потому что, по его мнению, «молодые специалисты, овладевшие этими специальностями, не слишком интересуют работодателей» [3]. И. Святицкая, руководитель сайта для молодых специалистов Career.Ru, предупреждала: «Чтобы молодежь пошла куда-то работать, нужны хорошие предложения, пристойные зарплаты, условия труда, интересные проекты. Если распределение будет в интересах выпускников и им предложат лучшие вакансии — это нормально. Но если за счет принудительного трудоустройства будут заполнять ставки в государственных предприятиях с минимальной зарплатой, то ничего хорошего эта инициатива ни самим молодым специалистам, ни экономике России не принесет» [3].

Спустя пять лет законодатели из Госдумы (в частности, депутат «Единой России» С. Вострецов), объясняют свою новую попытку ввести обязательное распределение молодых специалистов тем, что эта мера поможет решить «первоочередную проблему отсутствия опыта работы и стажа у выпускников и в целом помочь решить проблему их трудоустройства» [2].

Но особенность нынешнего предложения в том, что проект предусматривает *отработку выпускниками бюджетных отделений высших учебных заведений срока, равного сроку их обучения*. Некоторые вопросы возникают по поводу лет, которые нужно «отдать Родине», говоря языком советского плаката. «Количество лет, которое выпускник обязан после этого отработать в госкомпании, равняется длительности обучения в вузе: *четыре года для обучавшихся по программам бакалавриата, пять лет для тех, кто обучался по программам специалитета, и не менее шести лет, если обучение проходило по программам магистратуры*» [2].

Если в советском прошлом было плановое хозяйство, то в современных рыночных условиях невозможно быть уверенным в стабильном развитии даже государственной компании, поэтому отработка магистрантами шести лет на одном предприятии представляется нам малореалистичной и крайне «порабощающей». Сложно представить, что выпускники сегодня готовы на шесть лет уехать из Москвы, Петербурга или Екатеринбурга в города, которые они с трудом найдут на карте Российской Федерации, и знают их разве что по песням: Магадан («Еду в Магадан...»), Нарьян-Мар («Нарьян-Мар мой! Нарьян-Мар! Городок не велик и не мал, у Печоры, у реки, где живут оленеводы и рыбачат рыбаки...»), Вологда («В Вологде! Где, где, где? В Вологде! Где?»). Предложения депутатов о трудоустройстве выпускников далеки от насущных проблем муниципальных образований, экономических возможностей конкретных предприятий, учреждений и организаций.

Советская практика, пожалуй, была более эффективной, так как предприятий и учреждений, принимающих молодых специалистов, было гораздо больше, а срок отработки не превышал трех лет. «Молодым специалистам, оканчивающим высшие и средние специальные учебные заведения с отрывом от производства, в соответствии с планами распределения предоставляется работа по специальности, приобретенной ими в учебном заведении, непосредственно на производстве, в цехах и на участках, конструкторских бюро, лабораториях и технологических отделах предприятий, в совхозах, колхозах, а также в больницах, школах и других организациях. Предоставление работы молодым специалистам в плановом порядке — одна из гарантий обеспечения права граждан СССР на труд, установленного статьей 118 Конституции СССР»¹. Просматривая Приказ Минвуза СССР от 1 октября 1963 г. № 302 «Об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения», видим, что подготовка планов распределения *разрабатывалась совместно с общественными организациями* и предоставлялась в министерства и ведомства,

¹ Приказ Минвуза СССР от 1 октября 1963 г. № 302 «Об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения».

давались «рекомендации о наиболее целесообразном направлении на работу оканчивающих (всех или части молодых специалистов) на конкретные предприятия, в организации и учреждения с учетом полученной ими специальности и специализации, семейного положения и т. д.». При советской власти те, кто трудоустроивался самостоятельно, все-таки не выплачивали государству никаких сумм, принося пользу стране там, где это находили возможным, исходя из разных обстоятельств личного характера (следование к месту мужа-военнослужащего, беременность, уход за близкими и др.).

Сегодня депутаты предусматривают следующее: «В том случае, если выпускник вуза отказывается работать в госкомпании по полученной специальности, его обязуют «возместить в полном объеме» расходы федерального бюджета на его обучение» [2]. Следует отметить, что суммы могут быть очень значительными, выплачивая их, выпускник вуза не в состоянии будет содержать собственную семью, если он ее создаст, купить или оплачивать съемное жилье. Качеству и напряженности жизни такого молодого специалиста можно только посочувствовать, принимая во внимание низкие зарплаты в первые годы работы, повышающиеся тарифы на услуги ЖКХ, транспортные услуги, цены на продукты, одежду и др.

Инициаторы инноваций из Госдумы полагают, что посредством своей инициативы они могут решить проблему трудоустройства призывников, которые теряют квалификацию во время прохождения воинской службы, а также планируют повлиять на отраслевые министерства и ведомства, формируя «государственный заказ» (для Минобразования, Минздрава, министерств культуры, промышленности, труда, регионального развития и др.). Считается, что планирование будет похоже на то, как его осуществляют Минобороны, МЧС, МВД, ФСБ и ФСО, хотя у них имеются значительные проблемы, о которых широкому кругу людей мало что известно из-за достаточно оправданного режима секретности.

Думается, удалось показать, что инновации в практико-ориентированности реформы образования обречены на неудачу, так как не учитываются современные социально-экономические условия, обострение международной обстановки (санкции и контрсанкции), не приняты во внимание противоречия в нормативных правовых актах, не просчитана реакция работников и работодателей, вовлеченных в сложные трудовые отношения, массовая безработица в некоторых регионах России, не рассматриваются семейные связи и личные отношения. К слову, многие успешные государства не имеют распределительных практик, но экономика их развивается эффективно, приветствуется свобода предпринимательства и личного творчества, социальные лифты создаются не только в промышленности, но и в науке, искусстве, политике, малом и среднем бизнесе, сельском хозяйстве и пр.

Ректор Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана А. Александров отметил в одном из интервью РБК, что

Конституция России не предусматривает принудительного распределения студентов, в противном случае нужно менять Конституцию. Специалисты в сфере занятости подчеркивают, что «с помощью принуждения нельзя получить специалиста, который будет самоотверженно трудиться» [2], нужно создавать условия, которые привлекут в госкорпорации образованную молодежь.

Часто в качестве положительного примера приводят Беларусь, забывая, что там не было аналогичных российским коренных образовательных реформ, двадцатилетнего перерыва между настоящим положением дел и положительно зарекомендовавшими себя ранее традициями в народном образовании. Там, как в прежние годы, «руководители учреждений образования ежегодно до 1 апреля информируют госорганы, государственные организации, подчиненные Президенту Республики Беларусь или Правительству Республики Беларусь, о планируемом распределении выпускников, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи, в целях получения от указанных органов и организаций письменных запросов о распределении к ним на работу этих выпускников» [1]. Если в Республике Беларусь «комиссия принимает решение о распределении выпускника с учетом результатов успеваемости; участия в научно-исследовательской, общественной работе, места прохождения производственной и преддипломной практики; состояния здоровья, семейного положения и места жительства семьи, рекомендаций учреждения образования о наиболее целесообразном направлении выпускника на работу; его личных пожеланий» [1], то можно быть уверенным, что выпускник до рабочего места в своей республике доедет. Тем более, что качество инфраструктуры (транспорт, дороги, жилье, торговля, ЖКХ, доступ к банковским терминалам, почтовое обслуживание, объекты общественного питания, культурно-досуговые организации и пр.) на всей территории Беларуси практически одинаково. Выпускник из Минска будет неплохо чувствовать себя в Могилеве, Бресте или Витебске, получая от государства некоторые льготы.

В нашем случае закон, исполняемый на местах, может оказаться коррупционно опасным, будет инициировать соблазн давать и получать взятки, чтобы не ехать выпускнику вуза или колледжа в отдаленные территории России на неопределенное количество лет, не имея четких перспектив в профессиональной карьере и обустройстве индивидуальной жизни. Так как разговор о создании 25 млн модернизированных рабочих мест в разных регионах России в последнее время «сошел на нет», то говорить о социальных лифтах по-прежнему достаточно сложно.

Экономисты-теоретики и бизнесмены рассматривают варианты занятости выпускников вузов. Д. Р. Ягудин, А. Г. Мокроносов и А. А. Вершинин, анализируя результаты социологических опросов и положение дел в экономике, подчеркивают, что «...фактический уровень знаний, умений и навыков, полученных во время обучения, является недостаточным для того,

чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. Имеющиеся предложения на рынке труда не соответствуют амбициям молодых соискателей» [4, с. 317]. Если не учитывать актуальные проблемы социального и профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду, то это приведет «к отрицательным экономическим и социальным последствиям, а именно: оттоку рабочей силы в теневой сектор экономики, ослаблению пенсионных гарантий, демографическому спаду, ухудшению криминогенной ситуации, отсутствию преимуществ молодежи в сфере государственного управления» [4].

Не атавизмы прошлого должны быть сегодня в повестке законодателей, а новейшие прогнозы исследователей рынка труда, содержательная молодежная политика, действенная поддержка молодежи через создание рабочих мест, налоговые льготы, выгодные кредиты.

Направление социально-экономического развития в ближайшие годы будет определяться *количеством молодежи, качеством ее образования, широким спектром приобретенных профессий, необходимых для народного хозяйства, мобильностью специалистов*, а также эффективной государственной политикой по поддержке молодых граждан, в частности, в сфере занятости и трудоустройства, предоставлению налоговых преференций для занятий предпринимательской деятельностью.

Библиографический список

1. Воловская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В. Активизация занятости отдельных социально-демографических групп населения на рынке труда. Новосибирск, 2014.
2. Демченко Н., Лымарь Ю., Агеева О., Немченко И. В Думу внесли проект закона об обязательном распределении после вуза. URL: <https://www.rbc.ru/politics/16/04/2018/5ad47d999a7947f9495fa03a>.
3. Дуэль А. Каждому студенту — по теплomu месту. Госдума может вернуть распределение для выпускников вузов. URL: <https://rg.ru/2013/07/22/raspredelenie.html>.
4. Ягудин Д. Р., Мокроносов А. Г., Вершинин А. А. Мониторинг молодежного предпринимательства как решение проблемы занятости // Устойчивое развитие России: вызовы, риски, стратегии: материалы XIX Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 12–13 апреля 2016 г.) / редкол.: Л. А. Закс и др.: в 2 т. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2016. Т. 2.

О некоторых возможностях использования информационных ресурсов в развитии современного образования¹

Анализируется значение информации в изменении современной системы образования. Рассматриваются возможности внешней среды организации. Система образования становится все более открытой для сетевого взаимодействия, широкого использования онлайн-ресурсов, повышения качества и обновления содержания образовательных программ, привлечения к образовательному процессу высококвалифицированных педагогов из крупных вузов страны. Приводится перечень нормативно-правовых актов, обеспечивающих возможность внедрения в вузах Российской Федерации онлайн-обучения. В статье анализируется внутренняя структура образовательной организации, роль информации в построении рационального взаимодействия всех подразделений, координации отдельных направлений работы. Автор приводит примеры развития онлайн-обучения в Свердловской области и рассматривает некоторые перспективные образовательные проекты.

Ключевые слова: информация; информатизация образования; онлайн-обучение; сетевое взаимодействие; инновационные проекты.

Проблемы управления всегда были предметом многочисленных философских, социологических, психологических и педагогических исследований. Под управлением в целом понимается процесс, направленный на организацию и регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов. Управление играет значительную роль в обществе и проникает во все сферы жизнедеятельности человека².

В настоящее время процесс управления любой организацией или деятельностью невозможен без использования постоянно меняющейся актуальной информации. Под информацией понимают сведения, воспринимаемые человеком и обществом, которые отражают факторы духовного и материального мира в процессе коммуникаций. Информация является важнейшим фактором внешней и внутренней среды организации, оказывает первостепенное влияние на деятельность организации, функционирующей в системе современного социума.

¹ Автор в презентации материала статьи опирался на публикацию: Конкурентоспособность территорий: материалы XX Всерос. экон. форума молодых ученых и студентов (Екатеринбург, 27–28 апреля 2017 г.): в 8 ч. / отв. за вып.: Я. П. Силин, Е. Б. Дворякина. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2017. Ч. 1: Направление 1. Современное российское общество: проблемы, тенденции, перспективы развития территорий (часть 1). — *Прим. ред.*

² Sankhayeva A. N., Karatayeva I. P. Importance of information in management of educational system // International Journal of Experimental Education. 2014. No. 2. P. 23–26.

С точки зрения внешней среды организации образование становится более открытым, внедряются технологии онлайн-образования, расширяются возможности привлечения профессорско-преподавательского состава ведущих вузов России, обеспечиваются качество и обновление содержания образовательных программ, обеспечиваются индивидуальные траектории развития студентов.

В настоящее время создана и продолжает создаваться нормативно-правовая база для внедрения различных видов онлайн-образования, в том числе Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 29 июля 2017 г.), приказы Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», а также различные методические рекомендации по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ.

В настоящее время многие вузы Российской Федерации успешно внедряют в образовательный процесс сетевое взаимодействие, используют в образовательном процессе онлайн-курсы в качестве дисциплин основной образовательной программы, включают их в учебные планы и зачитывают результаты их прохождения. В Российской Федерации ряд университетов успешно разрабатывают онлайн-курсы, становятся инновационными площадками для развития онлайн-обучения. Например, Научно-исследовательский университет — Высшая школа экономики является одним из лидеров среди российских университетов по созданию онлайн-курсов, входит в топ-10 университетов мира по количеству онлайн-курсов на платформе Coursera.

Расширяются возможности использования онлайн-курсов для повышения квалификации преподавателей, освоения актуальных дополнительных образовательных программ, методики использования в образовательном процессе онлайн-курсов в вузах страны.

Таким образом, уже сегодня образовательные организации получили возможность использовать различные онлайн-ресурсы и выбирать разнообразные модели использования этих ресурсов в зависимости от подготовки всех участников образовательного процесса к работе в системе онлайн-образования, постепенно переходя от модели веб-поддержки

дисциплины к смешанному, а затем и к полному онлайн-обучению, постепенно увеличивая количество таких онлайн-курсов и внедряя их для улучшения качества образования вне зависимости от обеспечения кадровыми ресурсами образовательной организации.

С точки зрения внутренней среды организации обмен информацией необходим для координации задач и действий всех ее структурных подразделений. В управлении образовательной организацией важна полная, достоверная, актуальная информация, в том числе информация, связанная с процессом управления всеми структурными подразделениями организации. Правильное использование информации позволяет наиболее эффективно управлять всеми подсистемами. Управленческая информация может быть распределена по различным признакам: по времени — ежедневная, ежемесячная, четвертная, годовая; по функциям управления — аналитическая, оценочная, конструктивная, организационная; по источникам поступления: ведомственная, вневедомственная; по целевому назначению: директивная, ознакомительная, рекомендательная¹.

Правильное построение коммуникационных взаимодействий играет существенную роль, поскольку информация передается по самым разнообразным каналам, как по вертикали (от руководителей к подчиненным), так и по горизонтали (между структурными подразделениями). К примеру, представители разных отделов в образовательной организации постоянно обмениваются информацией в таких вопросах, как разработка и актуализация учебных планов, графиков, программ учебных дисциплин и т. д. Следует отметить, что в последние годы большой объем информации доступен через открытые сайты образовательных организаций, а также путем ее размещения на специальных открытых только для внутреннего пользования ресурсах, где подразделения, ответственные за отдельные направления работы, размещают необходимую информацию. Например, в Уральском государственном экономическом университете кроме сайта, где в открытом доступе представлены полные сведения об образовательной организации, функционируют открытые для внутреннего пользования Портал электронных образовательных ресурсов и Единая информационная система, где расположена информация, необходимая для эффективной работы образовательной организации.

При передаче информации по вертикали на первый план выходят отношения между руководителем и подчиненными, которые включают, в числе прочих, обмен информацией для разъяснения задач, приоритетов развития и ожидаемых результатов, с обеспечением вовлечения сотрудников в процесс принятия решений, с обсуждением проблем эффективности работы, с получением данных об идеях и предложениях. Чем более полной, конкретной и непротиворечивой будет информация, которую

¹ Менеджмент и трудовые отношения. URL: http://otherreferats.allbest.ru/management/00120481_0.html.

получают подчиненные от своего непосредственного линейного руководителя, тем более четкого и своевременного выполнения задач можно ожидать.

Особое значение имеет передача информации по вертикали, в том числе организация работы групп экспертов для принятия управленческих решений. Любые коллективные методы принятия решений (методы Дельфи, комиссий, мозгового штурма, сценариев, суда и др.) требуют качественной информационной подготовки, навыков работы с профессиональной информацией.

В образовательной организации, как в любой другой, правильность действий на каждом этапе зависит от достоверности информации, ее адекватности и полноты. Специалисты предлагают разделять информацию, которая проходит по каналам общения в системе образования, на три категории.

1. Функциональная информация передается определенной группе лиц для более качественного выполнения функций.

2. Координационная информация циркулирует между функциональными подразделениями учреждения для упрощения системы документооборота, своевременного обмена информацией.

3. Оценочная информация позволяет проанализировать уровень достижения целей организации, в том числе промежуточных, что дает возможность своевременной корректировки деятельности организации в целом¹.

В управлении системой образования отдельно взятого региона, а именно Свердловской области, информация является основой управленческого процесса. Следует отметить, что крупные перспективные проекты, которые реализует управление образования в Екатеринбурге, во-первых, разработаны группами экспертов на основе современной информации и, во-вторых, направлены на развитие информатизации образования в регионе. В качестве примера можно рассмотреть реализацию следующих проектов.

1. Информатизация образования. Проект имеет целью развитие современных информационных технологий в образовании, создание принципиально новой концепции единой образовательной среды на базе интерактивного учебника. Эффективность обучения обеспечивается за счет увеличения информационной емкости учебного материала, подключения разных коллекций мультимедийных ресурсов, высокой степени интерактивности образовательного процесса.

2. Инновационные проекты направлены на поддержку дистанционных образовательных технологий, организации работы с детьми с ОВЗ, с мигрантами, развитие предпрофильной и профильной подготовки.

¹ Информация и ее виды. Значение информации в управлении организацией. URL: <http://uchebnik-online.com/132/547.html>.

3. Городская школа «Стандарт 5 звезд». Стратегический проект направлен на повышение качества образования, выявление и поддержку талантливых детей, на достижение жизненного успеха молодого поколения.

4. Муниципальные программы, в том числе программы «Развитие сети дошкольных образовательных учреждений», «Развитие системы общего образования в муниципальном образовании «Город Екатеринбург».

Таким образом, в Свердловской области ведется системная работа по осуществлению единой информационной политики, определению системы стратегий, проектов, программ, контроля за ходом инновационной деятельности, развитию информатизации образования, что обеспечивает в совокупности с другими условиями подготовку конкурентоспособных специалистов.

Д. Н. Ядранский

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

Практический и академический бакалавриат: сходство и отличия в профессиональной самоактуализации студентов

Раскрываются проблемы, связанные с подготовкой бакалавра в современной системе высшего образования России. Основными проблемами мы считаем существенные различия в учебных планах, снижающие академическую мобильность, необходимость при академической подготовке scrupulously учитывать противоречивые требования работодателей, отсутствие понимания разницы между прикладным и академическим бакалавром. Методами исследования являлись методы логического анализа и синтеза, для постановки проблем — дедукция. По результатам анализа делается вывод о целесообразности разделения прикладного и академического бакалавра между уровнями образования путем перенесения подготовки прикладного бакалавра в систему среднего профессионального образования. Констатируется отсутствие четкого понимания отличий между прикладным и академическим бакалавром на уровне работников высшего образования, также отмечено падение научного внимания к данной теме в последние годы. В рамках указанной системы становится возможным более точно отслеживать потребности работодателей и более внимательно учитывать их при подготовке специалистов. Для практического решения поставленной задачи необходимо улучшить финансирование заведений профессиональной подготовки в плане увеличения оплаты труда и привлечения персонала (частично высвобождаемого в вузах) для повышения соответствия программам колледжей требованиям государственных стандартов профессиональной подготовки.

Ключевые слова: подготовка; бакалавр; прикладной бакалавриат; академический бакалавриат; квалификация; образовательный уровень.

Обсуждение характера подготовки квалифицированных специалистов в Российской Федерации продолжается уже довольно длительное время. При этом данная дискуссия, в основном, ведется в рамках ограничений, определенных международными обязательствами РФ, в первую очередь,

Болонской декларацией. Не критикуя данный документ, важно отметить, что он предоставляет достаточно широкие возможности для вариаций образовательных программ. При этом неочевидной остается конечная цель подобных реформаций. Особенно в контексте реализуемого сегодня ФГОС 3+, который наделил вузы широкой автономией в формировании названий учебных дисциплин, не изменив при этом механизма их перезачета. В результате фактического роста внутренней и внешней академической мобильности не произошло. Непосредственно факт признания дипломов (не квалификаций, а именно государственных документов) регламентируется в первую очередь Гаагской конвенцией 1961 г., отменяющей требование легализации иностранных официальных документов (ст. 1 ч. 3 Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (с изм. и доп.)). В действующей формулировке ст. 3 данной Конвенции определяет: «Единственной формальностью, которая может быть потребована для удостоверения подлинности подписи, качества, в котором выступало лицо, подписавшее документ, и в надлежащем случае, подлинности печати или штампа, которыми скреплен этот документ, является проставление предусмотренного ст. 4 апостиля компетентным органом государства, в котором этот документ был совершен»¹.

При этом усиление внимания к компетентностному подходу при подготовке специалиста с выраженной ориентацией на требования конкретного работодателя еще сильнее требуют вариативности образовательных программ, чем все более ограничиваются возможности академической мобильности. В ряде случаев подобная вариативность как минимум не оправдана. Сказанное касается подготовки работников образования, социальной сферы, государственного управления и ряда других специальностей.

Следует отметить, что в данном случае речь идет преимущественно о бакалавриате. Инструментом преодоления указанных противоречий могло бы стать разделение качества подготовки бакалавров на прикладном и академическом уровнях с соответствующей мобильностью учебных планов. Однако, по доступной автору информации, эксперимент, регламентированный Постановлением Правительства РФ № 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования» с 2009 по 2014 г., не привел к реальным изменениям. Основные научные публикации, посвященные данной тематике, также ограничиваются 2014 г. Но, по нашему глубокому убеждению, данная проблема не только не утратила значения, а, наоборот, приобрела еще большую актуальность.

¹ Конвенция, отменяющая требование легализации иностранных официальных документов (Гаага, 5 октября 1961 г.).

Мы придерживаемся мысли В. Золотарева о том, что «...в реальных условиях производства бакалавр — это специалист в определенной отрасли техники и технологии, это полноценный специалист, на котором должно держаться производство», он не нацелен на создание нового, использует уже имеющееся, действуя по готовым наработкам, поэтому ему не требуется особо глубокое проникновение в теорию, понимание глубинных механизмов явлений и т. п. [2]. Напомним, что в предыдущих авторских публикациях обращалось внимание на вопрос, связанный с тем, что система подготовки кадров средней квалификации существенно отличается от системы высшего образования своей большей социализирующей ролью [4]. Другими словами, повышенной профессиональной готовностью специалистов, что в значительной мере совпадает с логикой подготовки прикладного бакалавра.

В. Кутрунов рассматривал вопрос о целесообразности разделения бакалавриата на прикладной и академический в разрезе педагогических специальностей подготовки. По его мнению, разделение образования в вузе на прикладной и академический бакалавриата и магистратуры для подготовки учителей математики или русского языка также представляется контрпродуктивным [3, с. 128]. Ученый аргументирует этот факт тем, что данные специалисты используют в своей практике язык, который универсален. Соглашаясь с логикой универсальности языка, считаем, что для решения образовательных задач разделение «прикладной — академический» нецелесообразно и для других предметных областей (биология, география и т. д.). Однако исключением тут может служить подготовка учителей начальных классов, где навыки коммуницирования с детьми и практическое владение методиками специалиста зачастую оказываются более востребованы, чем наличие глубоких и системных знаний в конкретной предметной области. В то же время В. Кутрунов в большей мере ориентирован на академический бакалавриат, в силу чего отмечает: «Школьный учитель должен быть математиком, любить именно абстрактную математику, ибо никакой другой математики просто не бывает. Такой учитель сможет и любить, и понимать, и решать прикладные задачи, да и исторически всегда это делал» [3].

Говоря об отличиях академического и прикладного бакалавра в сфере туризма, Т. Ананьева и Г. Илюхина отмечают, что отличия охватывают объекты и виды профессиональной деятельности [1]. Так, академический бакалавр, по их мнению, ориентирован:

- на потребителей, их потребности;
- на процессы сервиса;
- на методы диагностики, моделирования и разработки материальных и нематериальных объектов сервиса;
- на материальные и нематериальные системы процессов сервиса, информационные системы и технологии.

При этом прикладной бакалавр ориентирован на процессы предоставления услуг в соответствии с потребностями потребителей и формирования клиентурных отношений, запросы потребителей (потребности клиентов — потребителей услуг). Упрощая сказанное выше, сделаем вывод: академический бакалавр ориентирован на разработку услуги, в то время как прикладной — на процесс ее предоставления. В данном случае речь идет об отличии в уровне квалификации специалистов, а не о характере профессиональной направленности¹. По нашему мнению, подобная постановка задачи, если и справедлива, то должна сочетаться с различиями именно в уровне образования. Однако образовательный уровень в обоих случаях — «бакалавр».

Говоря о возможных отличиях в уровне профессиональной деятельности, мы сталкиваемся с технолого-эксплуатационным уровнем в случае практического бакалавра и с проектно-конструкторским в случае академического. При этом более высоким является только исследовательский уровень. Это уже сопряжено с более высоким уровнем образования, так как он требует научной подготовки как минимум в академической магистратуре. Поэтому появляется вопрос о том, какие функции должен выполнять прикладной магистр. При этом авторы считают, что видами профессиональной деятельности академического бакалавра может быть организационно-управленческая и научно-исследовательская, а для прикладного бакалавра — производственно-технологическая и сервисная [1].

По нашему мнению, указанное выше свидетельствует, что исследователи сходства и отличий прикладного и академического уровней ориентированы на позиционирование прикладного бакалавра как представителя иного образовательного уровня (например, колледжа). При том, что в ходе эксперимента 2009–2014 гг. колледжи должны были участвовать в данном процессе при отсутствии реальной нормативной базы (начиная с требований к профессиональному составу образовательной организации и пр.), что не позволило учреждениям системы подготовки кадров средней квалификации эффективно принять участие в эксперименте. По данным портала «Российское образование»², на 2014 г. в эксперименте остались только вузы, а 65 средних специальных учебных заведений отказались. При этом большинство авторов, изучавших данную проблему на научном уровне, прямо или косвенно сходились к именно к уровневому (по уровням образовательной системы) разделению прикладного и академического бакалавриата (что и было показано на примере) [1].

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

² Прикладной бакалавриат / Российское образование. Федеральный портал. URL: <http://www.edu.ru/abitur/act.76/index.php>.

Согласимся с подобным делением. Более того, считаем, что в ряде сфер такие бакалавры (независимо от уровня и места подготовки) должны быть уравнены в правах. Например, при аттестации на профессиональную категорию.

При этом частично снимается и вопрос учета региональных особенностей подготовки кадров и специфики региональных требований работодателей. С учетом более мелкой локации и финансирования из источников субъекта Федерации, реакция колледжей может быть более гибкой. Более того, академическая мобильность студентов, получающих профессиональную подготовку среднего уровня, как правило, значительно ниже студентов вузов. Таким образом, создаются предпосылки и для решения проблемы внутренней мобильности студентов. Более раннее начало профессионального становления формирует у такого специалиста более высокий уровень психологической готовности к практической деятельности, в силу чего сама практическая деятельность на начальном этапе у таких специалистов осуществляется более успешно.

Таким образом, мы считаем, что прикладной и академический бакалавриат представляя собой различные уровни образовательной подготовки, которые должны реализовываться в различных учебных заведениях (что не исключает подготовки в колледже, входящем в состав университета по сквозным учебным планам). Мы полностью солидарны с мнением, высказанным В. Кутруновым, отмечавшим, что вузам целесообразно совершенствовать сложившуюся систему образования [3]. Ограничения по направлениям подготовки дипломированных специалистов возможно реализовывать через введение государственных ограничений на коммерческий прием (данный опыт успешно применяется на Украине на протяжении 10 лет). Потребность в прикладных специалистах целесообразно восполнять через сложившуюся систему колледжей и техникумов. При этом реализация последней задачи неразрывно связана с задачей улучшения финансирования системы колледжей, по крайней мере, для устранения принципиальных отличий в размерах оплаты труда и формирования нагрузки преподавателей между колледжами и вузами, что позволило бы привлечь в систему среднего профессионального образования специалистов, отвечающих современным инновационным требованиям подготовки бакалавра.

Библиографический список

1. Ананьева Т.Н., Илюхина Г.И. «Академический бакалавр» и «прикладной бакалавр» в системе высшего образования // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2014. № 1. С. 68–73.
2. Золотарев В.Б. Требование работодателей — основной ориентир для формирования профессионально компетентного специалиста // Вестник РУДН. Сер.: Психология и педагогика. 2015. № 3. С. 90–98.

3. Кутрунов В. Н. Учитель по математике, кто он, прикладной или академический бакалавр или магистр? Математическое образование в школе, оно профильное или базовое? // Проблемы и перспективы физико-математического и технического образования: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Ишим, 19–20 ноября 2015 г.) / отв. ред. Т. С. Мамонтова. Ишим: Изд-во ИПИ им. П. П. Ершова (филиал) ТюмГУ, 2015. С. 121–128.

4. Ядранский Д. Н. Профессионализация студентов в системе СПО // Актуальные проблемы социального и профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 5 июня 2017 г.) / отв. за вып.: Л. П. Пачикова, Ф. Т. Хаматнуров. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2017. С. 90–94.

Проблемы организации развития навыков адаптации молодежи к современной экономической среде

М. Г. Корягин

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, Екатеринбург

Интеграция интересов профессионального сообщества педагогов и перспективных работодателей¹

Организационная сторона разрешения проблем развития навыков адаптации молодежи к современной социокультурной и экономической среде становится все сложнее. Это связано с высокой динамикой и на международном, и на национальном, и, следовательно, на региональном уровнях.

Остановлюсь на двух важных моментах: это — развитие систем наставничества и подготовки профессиональных педагогических кадров, способных реализовать сложнейшие установки для обеспечения современного производства квалифицированными работниками.

В ракурсе заявленной для доклада темы об интеграции интересов педагогов и перспективных работодателей напомним, что в феврале 2018 г. в Москве состоялся Всероссийский форум «Наставник» (Форум). Его участники делились опытом реализации цели, заданной поручением Президента Российской Федерации В. В. Путина: развивать движение наставничества и менторинга, искать и собирать его лучшие практики для дальнейшего тиражирования и внедрения в регионах России. Для этого организатором Форума АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» был проведен конкурс «Лучшие практики наставничества». Наша Свердловская область выглядела неплохо: ее представляли 66 практик, а на Форуме — делегация из 164 чел. Второе место в номинации «Наставничество на производстве» в рамках Конкурса занял Константин Владимирович Батюков (АО «Первоуральский новотрубный завод»). Три практики от Свердловской области получили дипломы номинантов:

• **в номинации «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве»** — наставник в практике Лилия Михайловна Патрушева (АГАТ, Фонд поддержки молодежного предпринимательства);

¹ Доклад сделан на открытии заседания секции. — *Прим. ред.*

• **в номинации «Наставничество в образовании и кружковом движении»** — наставники в практиках Наталья Юрьевна Сероштанова (преподаватель информационных технологий ЕАСИ, менеджер проектов по разработке программного обеспечения «Р2Р Технологии», организатор технологической летней школы «Технолидер» в 2015 г. (АНО «Образовательные ресурсы и технологический тренинг»)), а также Андрей Созыкин, Анна Пенкина и Александр Кормильцев (Свердловская областная общественная организация «Уральский клуб нового образования») и др., ставшие призерами Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества».

Сразу после московского Форума на базе технопарка «Университетский» состоялся окружной Форум наставников, в котором приняли участие представители шести регионов Уральского федерального округа (УрФО), возглавляемые заместителями губернаторов этих регионов. Были представлены Свердловская, Тюменская, Челябинская, Курганская области, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский (Югра) автономные округа. Здесь уже более 300 чел. приняли участие в практикумах — **заседаниях секций:**

• **«Наставничество на производстве»:** представлялись практики подготовки и отбора наставников на производстве представителями АО «НПК Уралвагонзавод», ООО «СИБУР Тобольск», АО «КОНАР», «Югра плит» АО «Югорский лесопромышленный холдинг», Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы („Ворлдскиллс Россия“)», МРФ Ростелеком Урал, системы дуального образования программы «Будущее Белой металлургии» АО «ПНТЗ» и Муравленковского многопрофильного колледжа;

• **«Наставничество в дуальном образовании»:** представлялись достижения ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта», ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса», «Нижевартовский строительный колледж», программы «Будущее Белой металлургии» АО «ПНТЗ», Межрегионального центра компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг, АСИ в Свердловской области по направлению «Молодые профессионалы», подразделения АО «Югорский лесопромышленный холдинг» «Лесопильные заводы Югры», ЗАО «Нижевартовск стройдеталь»;

• **«Наставничество в социальной сфере»:** представлялись наработки Департамента здравоохранения, Департамента социального развития и Управления опеки и попечительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, МБУЗ «Детская городская поликлиника № 7 г. Челябинска» и БУ ХМАО — Югры «Нижевартовская окружная клиническая больница», Ассоциации организаторов социальных проектов и мероприятий «КЦСПМ»;

• **«Наставничество в бизнесе и предпринимательстве»:** представлялись итоги работы Тарко-Салинского профессионального колледжа,

МВА-Центра Бизнес-школы УрФУ, ООО «Либерти Групп», Центра образовательных программ управления развития Фонда поддержки предпринимательства Югры, Наблюдательного совета АНО «АИР г. Челябинска», ЧОО «ОПОРА РОССИИ», ГБУ Челябинской области «Инновационный бизнес-инкубатор», Уполномоченного по защите прав предпринимателей Тюменской области и основателя Ресторанной компании «МаксиМ» Л. К. Невидайло.

Представленный перечень участников наглядно показывает: интеграция интересов профессионального сообщества педагогов и перспективных работодателей обретает новые и значимые направления. Это ставит перед системой образования области серьезные задачи по поддержке педагогического профессионального сообщества в освоении новых высоких параметров мастерства.

Для этого в Свердловской области запланированы масштабные мероприятия по повышению эффективности кадрового обеспечения общего и профессионального образования. Перечислю лишь некоторые из них, непосредственно связанные с потребностью достижения высокой экономической отдачи в региональной экономике от вложений в образование:

- создавать оптимальные условия для продолжения внедрения в практику проведения государственной итоговой аттестации форму демонстрационного экзамена со сдачей на рабочем месте;
- активнее реализовывать форму дуального обучения для обеспечения целевой подготовки специалиста, соответствующего потребностям реальной образовательной организации и перспективным работодателям;
- рассмотреть возможность реализации на конкурсной основе целевых проектов по совершенствованию материально-технической базы колледжей в части развития деятельности специализированных лабораторий, кабинетов, центров, обеспечивающих максимальное ускорение адаптации выпускников к профессиональной деятельности на предприятиях и в организациях;
- координировать деятельность общеобразовательных и профессиональных организаций по привлечению на обучение по специальностям педагогического профиля профессионально ориентированного контингента через организацию профессиональных проб, профессионально ориентированных программ, внедрения проекта «Педагогический класс» и пр.

Будем надеяться, что планируемая к разработке и внедрению система сертификации профессиональных компетенций выпускников профессиональных организаций педагогического профиля и других направлений специализации будет соответствовать актуальным потребностям общества.

Развитие социально значимых навыков самосохранения здоровья у студенческой молодежи как адаптация к современной экономической среде

Авторы констатируют, что в современном экономическом обществе, где электронные технологии становятся неотъемлемой частью жизни людей, важно распознавать проникновение в них социально разрушающих провокаций. В связи с этим представлены результаты исследования роли в жизни современной молодежи интернет-ресурса, который является местом для удовлетворения социальных потребностей, способом зарабатывания денег, а также местом для проведения досуга. В качестве выводов констатируется необходимость поиска такой методики воспитания, которая бы рассматривала социализацию молодого человека как важнейшую составляющую единой системы высшего образования, направленную на формирование социально значимых навыков самосохранения здоровья, на формирование конструктивного жизненного пути и жизненного опыта в вопросах противодействия социально разрушающим провокациям современного общества.

Ключевые слова: студенческая молодежь; виртуализация; социально значимые навыки самосохранения здоровья; противодействие социально разрушающим провокациям; реально-виртуальная воспитательная среда.

Социальными аспектами нарушения нормальной жизнедеятельности молодежи в современной экономической среде могут стать различные внешние факторы, которые носят социально разрушающий характер. К таким факторам относится пропаганда и нелегальная реализация алкогольной продукции, наркосодержащих средств через сайты Интернета, активизировавшиеся в последнее время террористические религиозные формы сектантства, психологические манипуляции в социальных сетях и пр. Все эти факторы являются средством провокации молодых людей к деструктивному изменению личностных установок и убеждений, что влечет за собой дестабилизацию социализации личности.

В современном экономическом обществе возможностей для социально разрушающих провокаций стало гораздо больше, что связано с быстрым развитием информационных технологий. Вопрос социальной безопасности, в том числе в виртуальном пространстве сети Интернет, с каждым днем становится все более актуальным. Связано это с быстрыми социальными изменениями в обществе, которые порождают новые опасности и угрозы. Студенческую молодежь в первую очередь касаются вопросы социальной безопасности, ведь именно в студенчестве человек переживает период становления социальной и психофизиологической зрелости [4].

В настоящее время социальная активность молодежи все больше разворачивается в новой информационной среде, которой является виртуальное пространство сети Интернет. Д.В. Иванов рассматривает

виртуализацию как процесс социальный, «как процесс изменения общества в целом, а не как создание «параллельного виртуального общества» [2].

Современные технологии несут в себе источник грандиозного прогресса. Они являются интегральной возможностью реализации способностей человека, могут обеспечить коммуникативное равенство, интерактивность социального обмена и др. Вместе с тем организаторы социально разрушающих провокаций все чаще пытаются подчинить возможности интернет-ресурса своим интересам.

М. Маклюэн утверждает, что, «не зная действия средств коммуникаций, невозможно понять общественные и культурные изменения... Средства коммуникаций, изменяя среду, вызывают в нас необычные соотношения чувственных восприятий. Расширение любого чувства изменяет образ нашего мышления и деятельности нашего восприятия мира. Когда изменяются эти соотношения, изменяются и люди...» [1].

Отсюда возникает необходимость поиска такой методики воспитания, которая бы рассматривала социализацию молодого человека как важнейшую составляющую единой системы высшего образования, направленную на формирование социально значимых навыков самосохранения здоровья, на формирование конструктивного жизненного пути и жизненного опыта в вопросах противодействия социально разрушающим провокациям современного общества, что способствует адаптации в современной экономической среде.

Объектом воздействия социально разрушающих провокаций является студенческая молодежь. Этот выбор обусловлен тем, что личность студента еще не достигла социальной зрелости и ей необходима педагогическая воспитательная помощь в социальном становлении.

Говоря об адаптивных функциях организма молодого человека, готового противодействовать социально разрушающим провокациям, мы видим логическую связь с компонентами развития личности по К. К. Платонову, которая включает четыре подструктуры: биологически обусловленную, направленность личности, опыт, индивидуальные особенности психических процессов. К. К. Платонов рассматривает личность как динамическую систему, т. е. систему, развивающуюся во времени, изменяющую состав входящих в нее элементов и связей между ними, при сохранении функции [3].

Центральным фактором личности является направленность. К компонентам направленности молодого человека, готового к противодействию социально разрушающим провокациям современного общества, мы относим: мотивы (интересы, намерения, склонности, идеалы), личная позиция (активность в процессе противодействия социально разрушающим провокациям), ценностные ориентации на здоровый образ жизни.

Жизненный опыт (знания, умения и навыки) в области противодействия социально разрушающим провокациям современного общества.

Знания, полученные в ходе воспитательной деятельности по формированию готовности к противодействию социально разрушающим провокациям современного общества, определяют умения и навыки молодого человека в указанной сфере деятельности (знания о принципах воздействия на личность социально разрушающих провокаций; о методах противодействия им и др.). Молодой человек должен уметь выбрать правильную тактику поведения в ситуации социально разрушающей провокации и иметь навыки противодействия им.

Необходимой составляющей готовности молодого человека к противодействию является *система личностных качеств*.

Можно определить следующие важные качества молодого человека, готового к противодействию социально разрушающим провокациям современного общества: внимательность, целеустремленность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль и др.

Следующей подструктурой личности являются *социально значимые психофизиологические свойства*. Развитие этих свойств происходит уже в ходе воспитательной деятельности по формированию социально значимых навыков самосохранения здоровья, где одни психофизиологические свойства определяют развитие личностно важных качеств для противодействия социально разрушающим провокациям, другие самосовершенствуются и приобретают самостоятельное значение.

В исследованиях В.Д. Шадрикова сказано, что в процессе целенаправленного становления личности образуются интегративные ансамбли качеств, компонентный состав которых изменяется, усиливаются корреляционные связи [5].

В процессе формирования у молодого человека социально значимых навыков самосохранения здоровья формируется тот или иной тип готовности к противодействию социально разрушающим провокациям современного общества. Причем такая типология может быть проведена по всем четырем детерминантам, описанным выше (см. рисунок).

Учитывая тот факт, что виртуальное пространство сети Интернет становится неотъемлемой частью жизнедеятельности современной молодежи, считаем необходимым создание виртуальной воспитательной среды, способствующей формированию социально значимых навыков самосохранения здоровья через противодействие социально разрушающим провокациям, на основе электронной информационно-образовательной среды вуза и сетевых социальных ресурсов. Однако и реальная воспитательная среда должна включать набор компонентов воспитательного воздействия на молодежь.

Реально-виртуальная воспитательная среда вуза — это воспитывающая среда, динамическим компонентом которой является виртуальная реальность единого информационного образовательного пространства, которая увлекает, движет, охватывает молодого человека, формирует его нравственное поведение и способствует адаптации в реальной жизни.



Компонентный состав развития личности, готовой к противодействию социально разрушающим провокациям современного общества

Принципами функционирования реально-виртуальной воспитательной среды вуза являются: интеграция реальной и виртуальной среды в единый процесс; социальная защищенность содержательного наполнения воспитательной реально-виртуальной среды вуза; опора на жизненный виртуальный опыт столкновения студенческой молодежи с социально разрушающими провокациями современного общества; воспитательный процесс в условиях реально-виртуальной воспитательной среды вуза должен отвечать общесистемным требованиям к реализации воспитательных технологий.

Библиографический список

1. Архангельская И. Б. Маршалл Маклюэн. Н. Новгород: НКИ, 2010.
2. Иванов Д. В. Виртуализация общества. СПб.: Петербургское востоковедение, 2000.
3. Платонов К. К. О системе психологии. М., 1972.
4. Сафронова А. Н., Вербицкая Н. О., Молчанов Н. А. Формирование готовности обучающихся молодых людей к противодействию социально разрушающим влияниям в воспитательном процессе современного вуза // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25610>.
5. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие. М.: Логос, 1996.

Разработка и внедрение инновационной педагогической технологии «Квест»

Рассматриваются вопросы по разработке, внедрению и апробации инновационной педагогической технологии «Квест». Выделены преимущества инновационной технологии преподавания «Квест», направленные на стимулирование познавательной деятельности студентов с применением практико-ориентированного подхода, а также на развитие социально-личностных, коммуникативных умений и навыков для адаптации молодежи к современной экономической среде.

Ключевые слова: интерактивный метод обучения; практико-ориентированный подход; квест.

Чтобы подготовить конкурентоспособных и востребованных на рынке труда выпускников, сегодня уже недостаточно просто передавать конкретные предметные знания и навыки. Современная экономическая среда требует от учащихся умения быстро находить полезную информацию, анализировать ее и использовать в своей деятельности, повышая эффективность труда, стремиться к самостоятельному принятию решений, обладать творческим отношением к учебной и профессиональной деятельности. Однако всему этому сложно научить в процессе традиционной организации обучения. Именно поэтому сегодня такую популярность получили интерактивные методы в образовании.

Квест — современный и оригинальный вид развлечения, который можно использовать в преподавательской деятельности. Суть инновационной технологии заключается в реализации интерактивного метода обучения, при котором учебный процесс организован таким образом, что абсолютно все студенты вовлечены в процесс познания. Студенты коммуницируют друг с другом и с преподавателем, обмениваются знаниями, мнениями, анализируют имеющуюся информацию, при этом каждый из них вносит свой индивидуальный вклад в образовательный процесс, преподаватель же выступает в роли консультанта и лишь направляет образовательную деятельность студентов. Образовательный процесс проходит в атмосфере исключительной доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только закрепить полученные знания, умения и навыки, но и развивает саму познавательную деятельность студентов, дает возможность проявить смекалку и логическое мышление, продемонстрировать свои таланты и получить море положительных впечатлений¹.

¹ Зуева О.Н., Данько Н.Н. Разработка и внедрение инновационной педагогической технологии «Мастер-класс „Students for students/Студенты студентам“» // Экономическое, социальное и духовное обновление как основа новой индустриализации России: сб. науч. тр. IV Уральских научных чтений профессоров и докторов общественных наук (Екатеринбург, 7 февраля 2017 г.) / отв. за вып.: Я. П. Силин, В. П. Иваницкий. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2017. С. 156–159.

Внедрение и апробация инновационной педагогической технологии «Квест» состоялись в ноябре 2017 г. в формате мини-квеста «Терминология» на базе лабораторий кафедры товароведения и экспертизы в рамках дисциплины «Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия» у групп студентов, обучающихся коммерции в колледже Уральского государственного экономического университета.

Задача мини-квеста заключалась в стимулировании познавательной деятельности студентов в области стандартизации, метрологии и подтверждения соответствия с применением практико-ориентированного подхода, а также в развитии социально-личностных, коммуникативных умений и навыков студентов.

В ходе мини-квеста «Терминология» студентам было предложено отгадать и расшифровать термины дисциплины «Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия», объединив их в единое целое. Таким образом, была интрига, а у участников возникал искренний интерес. Загадки, головоломки и необходимые для прохождения предметы находились в лабораториях кафедр товароведения и экспертизы. Успешному прохождению мини-квеста способствовали эрудиция, смекалка, умение работать в команде, выстраивать логические цепочки и, конечно же, знания, полученные студентами на лекционных занятиях.

Итак, можно выделить следующие преимущества инновационной технологии преподавания «Квест», которая направлена на стимулирование познавательной деятельности студентов с применением практико-ориентированного подхода, а также на развитие социально-личностных, коммуникативных умений и навыков учащихся для адаптации к современной экономической среде:

- реализуется через интерактивный метод обучения, основанный на принципах кооперации, активности обучаемых, группового опыта, следовательно, повышает эффективность, гибкость и доступность образования;
- реализуется в дружественной, доброжелательной обстановке, что способствует формированию позитивного отношения к образовательному процессу и эффективному усвоению учебного материала;
- соответствует актуальным тенденциям увлечений современной молодежи, что вызывает неподдельный интерес у студентов при освоении учебного материала;
- развивает личностные качества и формирует жизненные навыки студентов: коммуникабельность, взаимоуважение, активную жизненную позицию, свободу самовыражения;
- обеспечивает универсальность использования для преподавания различных дисциплин при освоении образовательной программы.

Таким образом, использование инновационной педагогической технологии «Квест» в образовательной деятельности предоставит уникальную возможность развить у студентов лидерские качества, внимательность,

логику, память и, главное, вызовет неподдельный интерес к учебному материалу, что позволит повысить эффективность образовательного процесса для адаптации молодежи к современной экономической среде.

О. Ф. Калыева

Каменск-Уральский агропромышленный техникум, Каменск-Уральский, Свердловская область

Организация развития навыков адаптации обучающихся по программам аграрного профиля через освоение навыков предпринимательства

Рассматриваются проблемы профессиональной адаптации выпускников. Особое внимание обращено на разработку модели подготовки обучающихся. Определена роль образовательной организации в решении проблемы адаптации. Описан опыт работы педагогов Каменск-Уральского агропромышленного техникума по организации развития навыков адаптации обучающихся.

Ключевые слова: рынок труда; адаптация; выпускник; профессиональное образование; занятость; конкурентная среда; агропромышленный комплекс.

Одной из особенностей современного общества является создание ярко выраженной конкурентной среды, в том числе и на рынке труда, повышаются требования к адаптационным ресурсам человека. В связи с этим эффективность деятельности образовательных организаций в системе профессионального образования определяется не только степенью востребованности выпускников разных уровней квалификаций, но и знанием реальной ситуации на рынке труда, умением искать работу и успешно представлять себя работодателю. Важно не только то, каковы знания, умения и навыки обучающихся, но и насколько они самостоятельны в информационном пространстве, каковы их ориентировочные способности, как быстро они адаптируются и выбирают то, что им действительно подходит и в чем они смогут достигнуть уровня высокого профессионализма. В период обучения будущий выпускник должен знать реальную ситуацию на рынке труда, анализировать тенденции его изменений.

Наряду с этим со стороны образовательных организаций необходим поиск педагогических условий, способствующих эффективной профессиональной адаптации выпускников к условиям современного рынка труда. Образовательным организациям нужно учитывать происходящую в обществе смену ценностных установок, убеждений, отношений, что должно находить отражение в специальных образовательных программах (например, через включение в учебный план вариативной составляющей):

- по формированию адаптации выпускников к условиям рынка труда, которые включали бы в себя развитие социальных навыков взаимодействия, коммуникативных способностей, навыков самопрезентации, способностей к самопознанию и адекватному представлению о себе;

- по основам предпринимательства, открытию собственного дела, планированию карьеры, способствующих самозанятости выпускников на современном рынке труда.

Проблема профессиональной адаптации выпускников к условиям современного рынка труда является чрезвычайно важным аспектом и одной из характеристик профессиональной компетенции, которая отражает все ее структурные компоненты. Профессиональную адаптацию автор статьи характеризует как процесс активного включения личности в профессиональную среду, усвоение норм, правил, ценностей, установок профессиональной деятельности, приспособление к новым рыночным отношениям, под влиянием которых постепенно перестраивается поведение, изменяются взгляды, мировоззрение, ценностные ориентации и обобщающим фактическим показателем которого является конкурентоспособность.

Одним из возможных решений проблемы профессиональной адаптации может служить разработка модели подготовки обучающихся, будущих специалистов. Эта модель также даст возможность повысить качество профессиональной подготовки, которое зависит от трех основных элементов: целей обучения (для чего учить?), содержания образования (чему учить?), принципов организации обучения (как учить?). На сегодняшний день в техникуме модель находится на этапе разработки, но уже сейчас есть понимание и четкое представление, какой она должна быть. Модель должна представлять собой целостную систему учебной, производственной, воспитательной, научной и творческой работы всего коллектива. Каждый из этапов формирования профессионального мышления должен состоять из взаимосвязанных блоков различных организационных форм развития общих и профессиональных компетенций. Представленная модель должна быть гибкой, подвижной к меняющимся условиям рыночной экономики. Сегодня любая профессия или специальность перестает быть пожизненным выбором, на смену которому приходит пожизненный образовательный процесс, т. е. постоянное обучение, позволяющее специалисту адаптироваться к новым задачам, которые придется решать на каждом этапе производственной деятельности, формирование базовых и профессиональных компетенций, восприимчивости к инновациям, умения и навыков разработки личной образовательной программы.

Необходимо отметить, что, с одной стороны, модель специалиста является основой для планирования содержания и организации процесса обучения, определения роли, места и объема каждой дисциплины. С другой стороны, все дисциплины, входящие в курс подготовки специалиста, должны способствовать формированию личности специалиста, обладающей набором определенных профессионально важных качеств, личности, соответствующей параметрам модели специалиста [5].

Работа по организации развития навыков адаптации обучающихся в Каменск-Уральском агропромышленном техникуме была начата давно и на сегодняшний день ведется по трем направлениям:

1. В техникуме был разработан диагностический инструментарий и в период с 2005 по 2017 г. проведено социологическое исследование обучающихся, в котором приняли участие выпускники 2005, 2008, 2009, 2015, 2016 и 2017 гг., а также обучающиеся 2-го курса 2017 г. Создание социально-педагогического портрета обучающегося послужило базой для корректировки учебных программ, совершенствования политики образовательной организации, выстраивания структуры модели подготовки обучающихся.

Социологическое исследование проводилось по таким показателям, как качество обучения в техникуме; удовлетворенность выбором профессии, специальности, образовательной организации; актуальность комплексной подготовки специалистов; трудоустройство; формирование и развитие личностных качеств выпускника; профессиональная (карьерная) ситуация и планы.

Результаты проведенных исследований были проанализированы и оформлены в виде «Информационно-аналитических материалов» для дальнейшего использования в работе педагогами и администрацией техникума [4]. Исследование позволило оперативно отреагировать на потребности потенциальных абитуриентов, наиболее полно интегрировать техникум в социально-экономическую жизнь региона. Для руководства техникума результаты исследования послужили основой для разработки концепции дальнейшего развития образовательной организации и оптимизации управления качеством образования по каждой программе.

2. Существующий разрыв между потребностями в рабочих кадрах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям рынка труда, что очень болезненно ощущается в различных отраслях экономики, в том числе и в аграрном секторе. Созданный в 2006 г. на базе Каменск-Уральского агропромышленного техникума Ресурсный центр развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного и лесотехнического профиля, целью которого является модернизация аграрного образования Свердловской области, ведет работу в нескольких направлениях. В частности, систематическое проведение маркетинговых исследований рынка труда агропрофиля по данным Департамента по труду и занятости и Министерства АПК Свердловской области, рынка образовательных услуг профессиональных образовательных организаций Свердловской области. Результаты исследований отражены в информационно-аналитическом сборнике «Аграрное образование Свердловской области и рынок труда» [1].

В рамках созданного в 2017 г. на базе техникума Окружного методического объединения работников профессиональных образовательных организаций УрФО по укрупненной группе профессий/специальностей 35.00.00 «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», реализующих программы агропрофиля Ресурсным центром агропрофиля, было организовано и проведено комплексное исследование состояния рынка

образовательных услуг, по результатам которого был издан бюллетень «Перечень востребованных и перспективных специальностей, профессий, отдельных квалификаций и видов деятельности» [3]. Информация, представленная в информационном бюллетене, является результатом работы 17 профессиональных образовательных организаций УрФО, входящих в состав ОМО ПОО УрФО 35.00.00 «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», и основывается на данных:

- предметных (цикловых) комиссий ПОО агропромышленного и лесотехнического профиля УрФО;
- предприятий и организаций УрФО, являющихся социальными партнерами ПОО агропромышленного и лесотехнического профиля УрФО;
- территориальных исполнительных органов государственной власти (управлений, департаментов и др.) УрФО в агропромышленной и лесотехнической отрасли.

Результаты исследования используются для дальнейшей работы по обоснованию разработки комплекса мер по развитию профессионального образования на территории УрФО.

В 2017 г. был сформирован «Справочник наиболее востребованных на рынке труда Свердловской области, новых и перспективных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования (ТОП-РЕГИОН-АГРО)» [2]. Данный справочник включает в себя информацию по каждой представленной профессии: номер в соответствии с приказом Минтруда РФ от 2 ноября 2015 г. № 832 (ред. от 10 февраля 2016 г.) «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования», наименование профессии, ее краткое описание, требования к образованию и опыту работы, код по Общероссийскому классификатору занятий, код и наименование профессионального стандарта (при наличии), код и наименование по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Сформированный справочник используется для дальнейшей работы по формированию современной системы подготовки кадров, включающей профессии, подготовка по которым является стратегически важной для регионального АПК.

3. Изменения, происходящие в образовательной политике нашей страны, непосредственно отражаются на функционировании образовательной системы. Ключевые вопросы модернизации российского профессионального образования рассмотрены в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций до 2020 г.¹ Одной из задач Стратегии является создание условий для

¹ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ, 2013–2020 гг. (одобрена коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн).

успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся. Акцент сделан на формировании навыков предпринимательства, поэтому в рамках программы Минтруда по стимулированию занятости населения осуществляется поддержка деятельности по развитию предпринимательства. Со стороны образовательной организации этому способствует реализация в техникуме вариативной дисциплины «Основы предпринимательской деятельности» и организация учебно-исследовательской работы обучающихся с целью освоения навыков предпринимательства.

Результатом такой деятельности является качественное составление бизнес-планов крестьянских (фермерских) хозяйств обучающимися техникума по программам аграрного профиля, что подтверждается успешным представлением проектов обучающихся в мероприятиях всероссийского уровня и, как следствие, организацией собственного бизнеса. Таким образом, выпускникам нашего техникума обеспечивается высокий потенциал в предпринимательстве.

Анализ опыта подготовки обучающихся позволил выявить недостаточную связь с практикой, что нередко способствует формированию представления о ненужности теоретических знаний, недостаточную сформированность практических умений и навыков. В результате обнаружены недостатки в характере представлений обучающихся о будущей профессии, осведомленности о состоянии рынка труда, что негативно сказывается на качестве сформированности профессиональных интересов, ценностных ориентаций, профессиональной направленности.

Успешность преодоления этих недостатков зависит от точности, адекватности разработки модели адаптированного выпускника к условиям современного рынка труда, проектирования комплекса педагогических мер на основе принципа междисциплинарного подхода, использования комплекса организационно-педагогических мер (отбор и переструктурирование материала, усиление роли практических занятий, введение дополнительных спецкурсов, модернизация технологии управления практикой, организация процесса подготовки в контексте будущей профессиональной деятельности).

Изучение особенностей регионального образовательного пространства позволило сделать вывод о том, что на региональном рынке труда выпускников существуют значительные диспропорции между структурой спроса и предложения на отдельные группы специалистов, а также наблюдается несоответствие между требованиями работодателей к профессионально-личностным качествам специалистов и профессионально-личностными характеристиками, которыми обладают выпускники, т. е. спрос не всегда соответствует предложению как по количественным, так и по качественным параметрам. Причины отмеченных диспропорций и несоответствий заключаются в том, что спрос и предложение на выпускников формируются под воздействием факторов, слабо связанных друг с другом.

Эффективность формирования профессиональной адаптации у выпускников к условиям современного рынка труда должно обеспечиваться созданием совокупности следующих педагогических условий:

- анализ потенциала профессиональной адаптации на основе жизненных стратегий выпускников с проектируемым поведением на рынке труда;
- проектирование образовательного процесса на основе учета спроса и предложения на рынке труда, формирования готовности выпускника к получению дополнительной квалификации, осознанному выбору профессии;
- определение цели образования на основе закономерностей развития регионального образовательного пространства и адаптационных возможностей выпускников;
- учебная и профессиональная деятельность, реализуемая согласно модели подготовки адаптированного выпускника;
- интеграция в единый учебно-методический комплекс программ подготовки выпускника, адаптированного к условиям современного рынка труда.

Изложенные в исследовании выводы не претендуют на окончательное и исчерпывающее решение поставленной проблемы. Необходим комплекс мероприятий по содействию занятости выпускников профессиональных образовательных организаций. В качестве основных направлений можно выделить следующие:

- формирование социального заказа работодателей на специалистов определенных квалификаций с гарантированным их трудоустройством;
- содействие выпускникам в их самостоятельном трудоустройстве при обеспечении необходимой правовой основы;
- внедрение в учебный процесс новых курсов по «навыкам эффективных поисков работы», включая лекции по вопросам занятости, технологии трудоустройства, поиска вакансий, умения оценивать свои возможности.

Комплексный подход к решению проблемы развития навыков адаптации обучающихся позволит вырастить не «нашпигованного» информацией узкого специалиста, а многомерную творческую личность, целостно воспринимающую мир, способную активно действовать в профессиональной и социальной сферах деятельности.

Библиографический список

1. Аграрное образование Свердловской области и рынок труда: инф.-аналит. сб. / авт.-сост. О.Ф. Калыева; под ред. Ю.А. Некрасовой. Каменск-Уральский: ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», 2017.
2. Калыева О.Ф., Некрасова Ю.А. Справочник наиболее востребованных на рынке труда Свердловской области, новых и перспективных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования

(ТОП-РЕГИОН-АГРО): инф. бюл. / под общ. ред. С. И. Некрасова. Каменск-Уральский: ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», 2017.

3. Некрасова Ю. А., Калыева О. Ф. Результаты проведения комплексного исследования состояния рынка образовательных услуг, востребованности отдельных квалификаций и видов деятельности в настоящее время и в среднесрочной перспективе в сфере агропромышленного и лесотехнического профиля на территории УрФО: инф. бюл. / под общ. ред. С. И. Некрасова. Каменск-Уральский: ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», 2017.

4. Некрасова Ю. А., Калыева О. Ф. Результаты социологического исследования обучающихся Каменск-Уральского агропромышленного техникума (за период с 2005 по 2017 г.): инф.-аналит. материалы / под общ. ред. С. И. Некрасова. Каменск-Уральский: ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», 2017.

5. Покушалова Л. В. Проблема качества подготовки современного специалиста // Молодой ученый. 2011. Т. 2, № 2. С. 107–109.

М. А. Коростелева

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

Роль образовательных организаций в снижении миграции молодежи из малых городов

Автор продолжает рассуждения о проблемах миграции молодежи из малых городов, представленные в выступлениях на предшествующих конференциях. В новом варианте осмысления проблем миграции молодежи предложен анализ готовности системы образования малых городов к участию в снижении миграции молодежи и молодежной безработицы. Автор обращает внимание на актуальные проблемы организации профессионального обучения выпускников школ в Талицком городском округе.

Ключевые слова: образование; выпускник; безработица; миграция молодежи; малые города.

Ежегодно обучение в общеобразовательных организациях Талицкого городского округа (ТГО) района завершают 390–400 одиннадцатиклассников. Какой же выбор, обеспечивающий перспективное профессиональное самоопределение, предлагается здесь? Прежде всего, это лесотехнический колледж им. Н. И. Кузнецова — крупнейший в городском округе. В колледже реализуются 11 образовательных программ среднего профессионального образования, ежегодный прием на обучение по программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих составляет 250 чел. В табл. 1 представлены данные о направлениях профессиональной подготовки в колледже¹.

Если сопоставить востребованность работников определенных профессий, сложившуюся на рынке труда, то можно увидеть весьма отличный

¹ Сайт Талицкого лесотехнического колледжа им. Н. И. Кузнецова. URL: tallk.ru.

от направлений подготовки колледжа набор для рабочих: машинист-котел, котельной, подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, водители автомобилей, продавец продовольственных товаров, тракторист, слесарь-сантехник, грузчик, электрогазосварщик, рабочий по уходу за животными, полицейский, слесарь-ремонтник, оператор машинного доения. Планируемая средняя заработная плата — до 15 тыс. р. Для служащих отличия еще существеннее: востребованы вожатый, воспитатель, медицинская сестра, бухгалтер, мастер, фельдшер, участковые врач-педиатр, терапевт, хирург, инспектор ГИБДД. Здесь планируемый уровень дохода до 35 тыс. р.¹

Таблица 1

**Направления подготовки выпускников Лесотехнического колледжа
им. Н. И. Кузнецова**

Код	Наименование специальности	Уровень среднего профессионального образования	Образование, необходимое для поступления
08.02.01	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	Базовый	Основное общее
21.02.05	Земельно-имущественные отношения	Базовый	
23.02.04	Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	Базовый	
35.02.12	Садово-парковое и ландшафтное строительство	Базовый	
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	Повышенный	
Заочная форма обучения			
08.02.09	Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	Базовый	Среднее общее
21.02.05	Земельно-имущественные отношения		
23.02.04	Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)		
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)		

¹ Департамент Федеральной государственной службы занятости населения Свердловской области. URL: www.szn-ural.ru.

Код	Наименование специальности	Образование, необходимое для поступления
Среднее профессиональное образование — подготовка квалифицированных рабочих и служащих <i>Обучение за счет средств областного бюджета</i>		
19.01.17	Повар, кондитер	Основное общее
23.01.03	Автомеханик	Основное общее
38.01.02	Продавец, контролер, кассир	Основное общее
<i>Обучение с полным возмещением затрат</i>		
43.01.02	Парикмахер	Среднее общее

Учитывая представленное противоречие в направлениях подготовки выпускников колледжа и потребностей рынка труда, представим трудоустройство обучившихся (табл. 2)¹.

Как видно из табл. 2, в 2015 г. стопроцентно трудоустроено выпускников по специальностям «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», «Продавец, «Контролер-кассир». В 2016 г. стопроцентно трудоустроились выпускники по специальности «монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий». Не все выпускники смогли найти работу по своей специальности. Многим пришлось мигрировать в другие населенные пункты для поиска работы или обращаться в центр занятости, где в срочном порядке переучиваться востребованным работодателями профессиям.

По специалистам-служащим сравнительное описание может быть основано на направлениях подготовки через представительство федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет». Здесь ведется обучение по таким профилям, как антикризисное управление, экономика предприятий, правоохранительная деятельность, социально-правовая защита населения, психология и социальная педагогика, физическая культура, государственное и муниципальное управление. Численность обучающихся в 2015 г. — 259 чел., в 2016 г. — 229 чел.² В основном, это люди среднего возраста, трудоустроенные, которые мотивированы повышать уровень образования по требованиям работодателя.

По данным ТГО, численность трудоспособного населения снижается. Так, в 2015 г. здесь проживало трудоспособных 23 518 чел., в 2016 г. — 22 653 чел. Численность же работников предприятий и организаций

¹ Сайт Талицкого лесотехнического колледжа им. Н. И. Кузнецова. URL: talik.ru.

² Сайт Талицкого городского округа. Инвестиционный паспорт 2016 г. URL: <http://atalica.ru>.

в 2015 г. — 6 тыс. чел., в 2016 г. — 5,8 тыс. чел. Численность населения, признанного в установленном порядке безработными, в 2015 г. — 427 чел., в 2016 г. — 357 чел. Количество ищущих работу самостоятельно, не прибегая к услугам Центра занятости, статистически не учитывается. Целый пласт молодого населения периода рождения 1984–2000 гг. не проживает на территории округа. Эти люди официально зарегистрированы по данным ОУФМС, но фактически не проживают на территории, так как не могут найти себе достойную работу в ТГО.

Численность населения с высшим профессиональным образованием в 2015 г. — 9 тыс. чел., 2016 г. — 9 тыс. чел.

Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в 2015 г. составляла 15 тыс. чел., в 2016 г. — 15,6 тыс. чел. Как видим, рост составил 4 %.

Таблица 2

Трудоустройство выпускников Лесотехнического колледжа им. Н. И. Кузнецова

2015			2016		
Специальность	Количество выпускников	%	Специальность	Количество выпускников	%
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	3	18	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	4	17
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	24	100	Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	20	100
Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	26	53	Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)	26	57
Садово-парковое и ландшафтное строительство	7	50	Садово-парковое и ландшафтное строительство	6	50
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	31	79	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	8	50
Мастер общестроительных работ	13	93	Мастер общестроительных работ	–	–
Повар, кондитер	17	85	Повар, кондитер	15	88
Автомеханик	16	89	Автомеханик	16	89
Продавец, контролер-кассир	18	100	Продавец, контролер-кассир	37	90

Отметим важную особенность. Она заключается в том, что с 2011 по 2016 г. на территории городского округа не реализовано ни одного инвестиционного проекта производственного назначения. Бюджетная обеспеченность ТГО представлена в табл. 3¹.

Таблица 3

Бюджет ТГО и бюджетная обеспеченность

Показатель	2015	2016
Всего доходов, тыс. р., в том числе:	1 617 556,0	1 794 567,5
налоговые доходы местного бюджета, тыс. р. всего, в том числе:	463 832,6	213 127,2
налог на доходы физических лиц	325 791,2	51 996,5
ЕНВД	25 980,9	24 085,7
земельный налог	22 707,9	18 536,5
межбюджетные трансферты	1 153 723,4	1 581 440,3
Бюджетная обеспеченность, р./чел. в год	35 776,0	40 228,8

Как видно из табл. 3, доходная часть ТГО имеет тенденцию к росту, но не за счет налоговых доходов местного бюджета, они как раз снизились, особенно налог на доходы физических лиц. Это свидетельствует о том, что в Талицком городском округе отсутствуют градообразующие предприятия, которые смогли бы пополнить местный бюджет. Это еще одно доказательство тому, что у молодого населения имеются серьезные барьеры для трудоустройства.

На фоне безработицы усиливаются показатели семейного неблагополучия, алкоголизма и наркомании, подростковой преступности и правонарушений несовершеннолетних. По данным ПДН ОУУП и ПДН ОВМД России по Талицкому району, за 2017 г. поставлено на учет несовершеннолетних 97 чел., их законных представителей, как не справляющихся с воспитательными функциями, — 164 чел. За 2017 г. несовершеннолетними (учащимися и неработающими в возрасте 14–17 лет) совершено 26 преступлений, зарегистрировано и совершено преступлений в отношении несовершеннолетних 73 (рост на 7,4 %). Отмечается рост преступлений в сферах половой неприкосновенности несовершеннолетних, жестокого обращения с ними.

Уполномоченными органами проводятся профилактические, правовые и предупредительные мероприятия, направленные в первую очередь на профилактику повторной и групповой преступности

¹ Сайт Талицкого городского округа. Инвестиционный паспорт 2016 г. URL: <http://atalica.ru>.

несовершеннолетних, а также на проведение разъяснительной и предупредительной работы среди несовершеннолетних¹. Но, видимо, этих мер недостаточно, количество неблагополучных семей с каждым годом возрастает.

Таким образом, мы видим, что даже в крупнейших по рамкам ТГО образовательных учреждениях не регламентирован учет реальных потребностей рынка труда при составлении веера профилей обучения. Кроме того, не принимаются надлежащие меры для анализа и оценки перспектив развития округа, а также выявления востребованных для реализации этих перспектив средств на расширение гарантий трудоустройства молодежи. В результате повышается преступность среди несовершеннолетних, лишенных в практиках повседневности образцов легитимной семейной и профессиональной самоактуализации.

Научный руководитель: Т.В. Филипповская, канд. пед. наук, доцент

А. М. Мирзахмедов¹, М. К. Махмудов¹, Н. Х. Киргизбаева²

¹ Наманганский инженерно-технологический институт, Наманган, Республика Узбекистан

² Наманганский государственный университет, Наманган, Республика Узбекистан

Воспитание ответственности у учащейся молодежи²

Авторы обращают внимание на значимость корреляции больших изменений в условиях углубления демократических реформ в стране с задачами нравственного воспитания молодежи. Теоретически это связано с установкой на формирование чувства ответственности, наиболее полно отражающего возможности активной адаптации молодого поколения к социокультурной среде любой страны. В качестве вывода авторы высказывают предложение обратить особое внимание на осмысление и сущности, и содержания процедур формирования ответственности в рамках воспитательных стратегий, способствующих адаптации обучаемых и воспитанников к перспективным гражданским практикам.

Ключевые слова: ответственность как категория нравственности личности; свобода; выбор; дисциплина; воспитание ответственности молодежи.

Демократические реформы, происходящие в социально-экономической жизни Республики Узбекистан, ставят новые задачи воспитания личности как социально ответственной и активной. Правительство Республики Узбекистан продолжает стратегический курс демократических реформ на принципах верховенства закона и личной ответственности каждого должностного лица за возложенные обязанности [5]. В связи с этим перед

¹ Лепшин Д.В. Информация о состоянии подростковой преступности и правонарушениях несовершеннолетних, семейного благополучия на территории Талицкого района по итогам 12 месяцев 2017 г., ОМВД РФ по Талицкому району.

² Авторы высказывают личную точку зрения, predeterminedную индивидуальными социокультурными практиками. — *Прим. ред.*

народным образованием встала проблема воспитания не только исполнителности, но и формирования нового качества нравственной ответственности будущего специалиста. Следует также отметить, что воспитание ответственности молодежи ведется в контексте общей профессиональной подготовки как специалиста с высокими духовными ценностями и взглядами.

Мораль, нравственность и этика в триединстве отражают нормы поведения человека в обществе, которые возникают в самые ранние периоды человеческой цивилизации, что и стало основой всей человеческой культуры. Как нам представляется, разнообразие норм поведения, образ жизни, ритуалы и традиции, обрядность в основе общения людей связаны с социально-экономической и политической культурой каждого народа, этноконфессиональности народов региона. В связи с этим понять сущность и содержание этики как философской науки можно, лишь раскрывая всю систему нравственного мировоззрения личности, особенно элементов социальной ответственности.

Прежде всего, как нам представляется, что в обыденном обороте термин «ответственность» употребляется в другом смысле, отражая условие профилактики преступлений, возмещения нанесенного материального и нематериального ущерба. К примеру, мы часто говорим об «уголовной ответственности», имея в виду поступок, инициирующий уголовное наказание. Ответственность как категория этики прошла долгий путь становления и развития от коллективной ответственности в племени в первобытном обществе до индивидуальной. Более того, на протяжении многих веков ответственность формировалась под воздействием традиции и обычаев, т. е. общественная определяла нормы поведения, налагающие отношения в рамках «табу» — запрещенного и разрешенного — дозволенного. Эти нормы крепко вошли в обиход культуры и в устойчивом виде передаются из поколения к поколению как духовное наследие.

Первый яркий пример связи нравственности с другими нормами общественного сознания в античности, когда Афинский суд приговорил Сократа за нарушение норм нравственности общественной жизни к высшей мере наказания, за что его ученик Платон обвинил Афинской суд в несправедливости. Более того, сам Сократ демонстрировал нравственную ответственность, осознавая власть закона и суда как нормы общественной жизни, так как нормы этики были идеалом для общественной жизни. В его действиях наблюдается верховенство нравственных норм, соответствие его поведения нормам, принятым обществом. Здесь, как нам представляется, квинтэссенция всей задачи данной статьи, которая заключается в том, что нравственная ответственность является важнейшим фактором социального прогресса по пути развития гражданского общества и социального государства. Кроме того, воспитание нравственной ответственности как ядро психологии личности может играть позитивную роль в социализации молодежи.

Мы совершенно согласны с С.А. Лебедевым в том, что этика изучает мир по иным принципам, чем другие науки, и это можно увидеть на уровне языка, понимая, что несводимы оценка «вода есть химическое соединение кислорода и водорода» и моральный принцип «Врач должен облегчать страдания больного» [3, с. 392]. Таким образом, в действительности этика в корне отражает в воспитании личности особый вид социального заказа. Обычно наука исследует отношения предметов объективного мира, а этика — соответствие поведения личности общепринятым нормам коллективного сосуществования. Нравственная ответственность с точки зрения философии есть соблюдение правил поведения и жизни по законам красоты и справедливости, т. е. служение делу добра. Здесь ярко проявляется возложение определенной обязанности на человека в выполнении каких-то действий и бездействия, добровольном лишении свободы. Одним словом, ответственность предполагает принесение блага другим в процессе выполнения задач общественного характера.

Исходя из подобного соображения, можно сделать некоторые выводы, которые позволят нам характеризовать категорию ответственности:

- это социальные обязанности каждого и для каждого случая коллективной жизни, нарушение которых наносит определенный ущерб обществу, который необходимо возместить принудительным и/или непринудительным путем;
- ответственность во многом отражает нравственный долг и обязанность как социальную природу нормализации общественной жизни;
- ответственность как нравственная категория связана с уровнем духовной культуры общества и сознательности населения на определенном уровне социального прогресса.

Общество воспитывает усвоение позитивных норм социального поведения, формирующих ответственность. Это происходит тогда, когда люди учатся предусматривать каждое действие и его последствия, основываясь на санкционированных нормах социального поведения и политических установках общества. Естественно-правовая ответственность предполагает опору на уголовную или административную ответственность, что зачастую невозможно в области моральной ответственности. В связи с этим мы можем допускать мысль о том, что нравственная ответственность является составляющей гармонии высшего морализма личности.

Обычно под ответственностью мы предполагаем общественную атмосферу, в которой общение и взаимодействие возлагает определенные обязательства ради блага других. Благодаря наличию подобной социальной ответственности, формируются гражданские позиции и компетенции молодежи, сглаживаются социальные проблемы и обеспечивается понимание условий устойчивого развития.

Важнейшим условием проявления ответственности, как нам представляется, является моральная свобода и выбор личности, так как человек свободен и волен в нравственных поступках. Свобода и выбор человека

позволяют осознать ответственность за свои поступки, так как принимает альтернативное решение без принуждения, что важно для этики.

Опираясь на вышеизложенное, профессиональную компетенцию молодежи трудно рассматривать без нравственной ответственности, так как у будущего профессионала этика является определяющим компонентом адаптации в новом статусе социальной жизни. Каждый студент несет ответственность перед руководством вуза, семьей и обществом, наконец-то, друзьями за свой профессионализм и уровень овладения специальностью за годы учебы.

В педагогике ответственность может рассматриваться в качестве одной из задач формирования подрастающего поколения в целях реализации государственной молодежной политики. Воспитание как сложный процесс требует целенаправленной деятельности всех субъектов учебного процесса, где успех во многом зависит от умелого подбора принципов педагогического воздействия. Принципы воспитания отражают единство биологического и воспитательного фактора социальной среды. Нам представляется важным принцип субъективности в формировании чувства ответственности, так как самовоспитание, контроль за своим поведением являются позитивным стимулом для молодежи. Здесь следует обратить внимание на свободу и активность, доверительность среды, оптимистическое настроение и социальные ориентиры, побуждение на созидательную деятельность учащейся молодежи. В связи с этим педагог должен действовать по принципу «воспитание может все», заинтересовать студентов в решении актуальных научных проблем, оказать помощь в решении воспитательных задач; защита таких интересов должна быть приоритетом всей деятельности преподавателя.

Немаловажным, по нашему мнению, является принцип адекватности содержания и средств воспитания всем педагогическим задачам и политике организации. В этом плане воспитание ответственности будет успешным, если воспитательные задачи реально отражают социальные процессы, происходящие в мире, стране и социуме личности. Хорошие плоды дают взаимодействие семьи и института в воспитании ответственности, ориентируя на положительные результаты в социальной среде.

Принцип индивидуализации полезен в избавлении молодежи от безответственности и равнодушия в учебно-воспитательном процессе, учитывающем индивидуальность каждого студента. Педагог имеет возможность создавать все необходимые условия реализации духовного потенциала во всех сферах деятельности, поощряя творчество и другие инициативы. Однако акцент воспитания и внимание к одному студенту не должны отражаться на снижении контроля за поведением другого студента.

Принцип рефлексивности в воспитании ответственности в современной педагогике подразумевает «...ориентацию на формирование у детей осознанной устойчивой системы отношений школьника к какой-либо

значимой для него проблеме, вопросу, проявляющихся в соответствующем поведении и поступках» [4, с. 13]. В реализации данного принципа необходимы стимулы самоанализа студентами поведения, совет и совместные оценки с преподавателями в различных социальных и педагогических отношениях, что поддерживает самосознание учащейся молодежи. Таким образом создается благоприятная атмосфера воспитания ответственности у субъектов воспитательного процесса. Студенты ощущают сопричастность окружающих друзей и педагогов своим успехам, чувствовать поддержку и помощь, уважение их личности.

Проблемы дисциплины, свободы личности как цель нравственного воспитания наиболее подробно описаны в педагогических исследованиях С. И. Гессена, где дисциплину он связывает с работой и трудом, дисциплинированность (ответственность. — *Авт.*) обеспечивает производительность производства [1, с. 64]. Ответственность личности складывается на протяжении всей жизни человека, всегда, когда человек вступает в гражданские правовые отношения. Исходя из этого, свобода личности измеряется с ответственностью, так как размер свободы действия соответствует размерам ответственности. В этом плане мы совершенно солидарны с российскими философами, утверждавшими, что «...зависимость между свободой и ответственностью личности прямо пропорциональна, чем больше свободы дает человеку общества, тем больше и его ответственность за пользование этими свободами. В противном случае наступает разъедающая общество анархия» [2, с. 255].

Словом, культура ответственности как нравственная категория является достижением духовности человека и показателем развития гражданского общества. Поэтому нравственное просвещение молодежи является условием стабильности и гарантией социального прогресса.

Библиографический список

1. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: Школа-Пресс, 1995.
2. Крапивенский С.Э. Социальная философия: учеб. для вузов. Волгоград: Комитет по печати, 1996.
3. Лебедев С. А. Философия науки. М.: Академический проект, 2006.
4. Рожков М.И., Байбородова Л.В., Ковальчук М.А. Воспитание толерантности у школьников. Ярославль: Академия развития; Академия холдинг, 2003.
5. Мирзиеев Ш.М. Обращение к Парламенту Республики Узбекистан // Народное слово. 2017. 20 сент.

Эстетический идеал как фактор социализации личности¹

Авторы обращаются к истории становления и развития эстетического идеала, который служит в течение многих веков основным ориентиром адаптации подрастающего поколения к традициям и инновациям социума. При констатации выводов обращается внимание на значимость того, что именно эстетические идеалы всегда являлись основами коллективного стремления достижения в рамках социальных интеракций благосостояния и справедливости. Делается вывод о том, что любой идеал — категория динамичная. Социально-философская интерпретация идеала в социализации молодежи является важнейшим условием развития культуры молодежи и, следовательно, фактором ее адаптации к современным условиям. В то же время динамика сущности идеалов не должна вступать в противоречие с потребностью социума в самосохранении.

Ключевые слова: эстетический идеал; идеал как образец и совершенство; эстетическое воспитание молодежи.

Тысячелетия в социуме присутствуют факты идеала и идеализации, подтверждая, что идеалы являются основами подражания и воспитания будущих поколений, имеют сущностное смыслообразующее содержание жизни личности. Педагогика народов мира древних цивилизаций, независимо от всех социальных различий в идеалах, определяла совершенство человека основой всеобщей прагматической парадигмы, самую высшую степень самоактуализации гармонично развитой личности. Идеал по своей сущности — воображение о возвышенном, отражающем символы и образы, совокупность ценностей и норм воспитания зрелого человека, избавленного от всех отрицательных качеств и проявлений поведения. В связи с этим эстетический идеал является огромной силой, воздействующей на духовную жизнь личности, отражаясь в ее чувствах и предпочтениях. Мировой опыт показывает, что специальное обучение талантливой молодежи, начиная с раннего возраста, на высоких идеях и идеалах дают свои положительные плоды. Поэтому Республика Узбекистан, как и другие страны, понимает необходимость воспитания нового интеллектуального поколения на национальных идеалах народа [4].

Данная проблема впервые рассмотрена античными философами как «продукт божественного рассудка», «...представляет собой бестелесные сущности и совершенные образцы всех «видимых» и «невидимых» вещей и явлений посюстороннего мира» [2, с. 718]. Естественно, люди творят на основании своих эстетических идеалов, мотивом действия всегда оказываются определенные общепринятые идеалы. В истории человечества идеалы служили условием становления и развития норм и ценностей, т. е. воображаемые идеалы и их копии позволяли вырабатывать пути

¹ Авторы высказывают личную точку зрения, предопределенную индивидуальными социокультурными практиками. — *Прим. ред.*

достижения идеалов общества. Древние греки воспитывались на идеалах героев из классических поэм «Одиссея» и «Илиада», принимали указание на то, что идеалом счастья, согласно Аристотелю, является блаженство, которое предполагает постижение основ мироздания напряженным трудом личности [1, с. 54].

Платоновская теория идеалов наиболее полно, понято и обогащенная новыми идеями и принципами представлена И. Кантом. Однако, в отличие от Платона, И. Кант, обращая внимание на роли норм и образцов как необходимое условие социального прогресса, выдвинул идею понимания идей как типичный артефакт культуры, как мерило человеческого разума и чувств, имеющий ограниченное значение регулятивной и оценочной функции общества. Он обращал внимание на самопознание личности в контексте сознательного целенаправленного вида деятельности ради общего блага. Исходя из этого, на протяжении многих веков идеал изучался с точки зрения разумного природного для становления и развития природы и общества.

Определение эстетических идеалов является сложной и трудной задачей по многим причинам социально-политического развития общества. Формирование эстетических идеалов связано с социально-экономическим и культурным уровнями развития общественной жизни, а также с демографическими особенностями населения. Идеалы — своеобразные законодатели общественной жизни, предполагающие нормы и образцы возвышенного бытия, без которого социальные институты не могут выполнить свою социальную функцию.

В философских изданиях встречается сравнение эстетического идеала со вкусом, как эстетическое мерило предметного мира. Приведем пример исследований О. В. Лармина о связи идеала с разумом, «... всегда осознанным, осмысленным подходом к эстетической ценности как оценочная категория, где идеал является главным» [3, с. 66].

Основываясь на вышеизложенном, можно предполагать, что идеал выражает стремления коллектива людей, выступает как мотив активной деятельности, связанной с индивидуальным характером личности. Следует также отметить эстетическое единство вкуса и идеала в социально-эстетическом освоении объективной действительности. Будучи существенным элементом эстетического сознания, эстетический идеал является мировоззренческой категорией. Таким образом, можно предполагать, что единство эмоционально-рационального в эстетическом вкусе проявляется через взаимосвязь эстетического чувства и идеала.

В связи с этим эстетическими идеалами являются в бытии человека все, имеющее значение прекрасного и величественного, выраженного, прежде всего, в литературе и искусстве, так как естественным является создание идеала общества для подрастающего поколения. Здесь следует также подчеркнуть, что без идеалов и норм образцов поведения в сфере творчества теряет всякий социальный смысл художественной культуры

общества. С другой стороны, отсутствие идеалов художественной культуры является показателем отчуждения от общественной жизни. Общество лишается своей самой высшей духовной основы способа бытия.

В средневековой философии господствовали религиозные идеалы воспитания, без чего не могло бы быть современных нравственных норм и образцов поведения. Одним словом, религиозному идеалу характерно обожествление идеала, описание всех норм зрелости и фетишизации религиозной культуры быта. В христианстве и исламе главными идеалами являются Бог и Пророки, на которых ориентируется верующие, стремятся подражать их поведению.

Общеизвестно, что в семье дети воспитываются в традиционном идеале родителей, т. е. мальчики берут пример отцов, а девушки — матерей. В многодетной семье дети воспитываются на образцах старших по возрасту детей. Отметим изменение эстетических идеалов детей в школьном возрасте, когда учителя и педагоги становятся идеалами для подражания.

Следует также отметить, что идеал по своей сути — сложный феномен, имеющий свои функции во всех сферах человеческой деятельности. Через идеалы люди приобретали смысл своей жизни, представляли сущность счастья и покоя в повседневности, совершали невозможное в своей жизни, достигали самых высоких результатов. Таким образом, идеал эстетически отражает целостное совершенное общественное, в котором человек чувствует себя причастным к грандиозным реформам социального прогресса.

Практика показала, что социальный и эстетический идеал является динамичной категорией в своем историческом развитии, связанный с социально-культурными тенденциями общественной жизни. Мы допускаем мысль, что развитие эстетического идеала среди молодежи как особой субкультуры восприятия идеального несет в себе огромный потенциал просветительского характера.

Эстетическое воспитание есть процесс направленного воздействия на сознание молодежи в целях формирования высшей человеческой чувственности, заданной обществом. Эстетические ресурсы личности: восприятие, эмоции, чувство, вкус, ценности по своей сущности направлены на становление и развитие идеалов личности.

Библиографический список

1. Джуринский А. Н. История педагогики. М.: Изд. центр «Владос», 1999.
2. Культурология: энцикл.: в 2 т. / гл. ред. С. Я. Левит. М.: Российская политическая энциклопедия, 2007. Т. 1.
3. Лармин О. В. Искусство и молодежь. Эстетические очерки. М., 1980.
4. Мирзиеёв Ш. М. Обращение к Парламенту Республики Узбекистан // Народное слово, 2017. 22 сент.

Самоанализ профессиональных компетенций в рамках апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»

Статья посвящена вопросам профессиональных компетенций педагога-психолога, его способности к самоанализу и профессиональной ответственности в процессе профессиональной деятельности. Приводятся данные динамики результатов исследований, проведенных на 12 пилотных площадках в 2015–2017 гг. Эта информация стала основой мероприятий по организации процесса адаптации педагогов-психологов к рынку труда. Делается вывод о том, что избранные стратегия и тактика наглядно свидетельствуют как об актуальности задач, решенных при проведении исследования, так и о востребованности системного мониторинга готовности к реализации профессиональных функций специалистов, подготовленных образовательной системой.

Ключевые слова: профессиональный стандарт; профессиональная компетентность; самоанализ; персонализированная модель повышения квалификации.

С 1 января 2017 г. начал действовать новый профессиональный стандарт педагога-психолога. Пока этот нормативный документ носит рекомендательный характер. Окончательно он вступит в силу с 1 января 2020 г., став обязательным для всех российских педагогов-психологов.

Профессиональный стандарт — это нормативный документ. Он регулирует вопросы трудоустройства, определяет должностные обязанности и аттестационные критерии, регулирует оценку и оплату труда, является основой для эффективного контракта, в котором должны быть соединены интересы работодателя и работника для решения задач конкретной образовательной организации [2].

Органом управления вопросами апробации и внедрения профессионального стандарта педагога-психолога в Свердловской области является координационный Совет при Министерстве общего и профессионального образования. В состав Совета под руководством заместителя министра вошли представители регионального министерства, муниципальных управлений образования, высших и средних профессиональных учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников сферы образования, представители образовательных организаций, областных и городских психолого-педагогических и медико-социальных центров (ППМС-центров), представители профсоюзной организации работников образования и Департамента труда и занятости Свердловской области.

На заседании координационного Совета утверждена концепция деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов

работников сферы образования на территории Свердловской области, определены ее цели, задачи, разработана и утверждена дорожная карта.

В качестве основных целевых ориентиров ее деятельности определены:

- обеспечение условий для эффективного внедрения профессионального стандарта педагога-психолога с учетом региональных особенностей оказания психолого-педагогической помощи;
- обеспечение структурной целостности профессиональной деятельности педагогов-психологов в соответствии со спецификой обобщенных трудовых функций профессионального стандарта;
- актуализация образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов-психологов.

Культурно-историческая традиция и деятельностный подход заявлены методологическим основанием Стандарта и базисом для построения эффективной школы [1].

Метапредметные и личностные результаты образования являются координирующим звеном для формирования общей картины компетенций специалиста, востребованного образовательными организациями любого уровня.

Работа с ребенком — это не совокупность педагогических воздействий, а определенная организация его деятельности. Психолог — специалист по развитию индивидов, действующий в условиях высокой ответственности за реализацию профессиональных функций. В то же время значимой установкой является готовность к междисциплинарному диалогу, так как психологический контекст выступает ведущим в решении проблем адаптации субъектов образования к социокультурной и далее — к профессиональной среде. В связи с этим важна роль педагога-психолога в создании и реализации психолого-педагогических условий, способствующих освоению образовательных программ и получению образовательных результатов [3, с. 17].

Современная целостная модель профессиональной компетентности включает пять наборов связанных компетенций и, соответственно, имеет пять измерений:

- когнитивные компетенции, включающие не только официальные знания, но и «неофициальные», — основанные на опыте. Знания (знают — что), подкрепленные пониманием (знают — почему), отличаются от компетенций;
- функциональная компетентность (навыки или «ноу-хау») включает понимание того, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен продемонстрировать;
- личностные компетенции (поведенческие компетенции, «знают, как вести себя») определяются как относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным выполнением работы;

- этическая компетентность, когда личное мнение и профессиональные ценности, способность принимать решения основываются на этике психолога-профессионала;

- мета-компетенции, относящиеся к способности справляться с неуверенностью также, как и с поучениями и критикой [3, с. 27–29].

В связи с изложенным конкретизированы и задачи профессионального психолога в сфере образования.

Это обобщение опыта реализации трудовых функций профессионального стандарта (с учетом модели оказания психолого-педагогической помощи и реализуемых образовательных программ):

- 1) придание структурной целостности профессиональной деятельности педагога-психолога в соответствии со спецификой обобщенных трудовых функций;

- 2) разработка нормативных документов и механизмов использования стандарта в системе организации трудовых отношений педагога-психолога в ППМС-центре;

- 3) ресурсное обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки психолого-педагогических кадров ППМС-центров;

- 4) апробация персонифицированных траекторий профессионального развития педагогов-психологов.

Реализация задачи использования персонифицированных моделей повышения квалификации с учетом требований профстандарта педагога-психолога может быть обеспечена при условии выявления пакета профессиональных качеств — «дефицитов» педагогов-психологов, разработки (корректировки) программы индивидуального развития педагогов-психологов, разработки плана внутриучрежденческого повышения квалификации с учетом результатов самоанализа, самооценки и оценки уровня профессионального развития педагогов-психологов [4, с. 48–60].

Результаты самооценки готовности педагогов-психологов к реализации трудовых функций (педагоги-психологи ОО) могут выглядеть в соответствии с рис. 1, где отражены данные «дефицитных» характеристик по функционалу педагогов-психологов 12 «пилотных» площадок, выявленные в 2015 г. и верифицированные в 2017 г. Это инициировало работу по корректировке проблемных моментов.

Самооценка реализации трудовых функций, определенных профстандартом, показала, что педагоги-психологи в большей мере готовы осуществлять психологическое консультирование и диагностику, в меньшей степени — профилактику и коррекцию. Большее затруднение вызывает психологическое просвещение в том объеме трудовых действий, которые предусматриваются профстандартом.

Анализ трудовых функций, действий способствовал приведению должностной инструкции педагога-психолога в соответствие с требованиями законодательства, с направлениями деятельности учреждения.

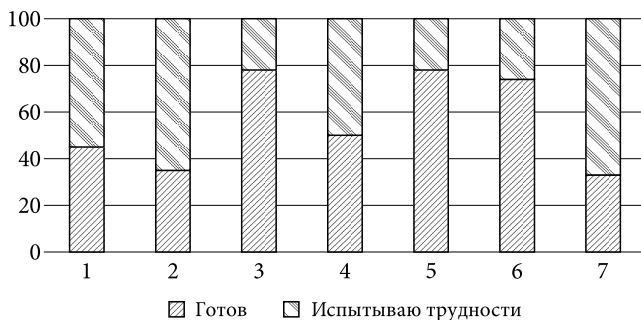


Рис. 1. Вариант презентации результатов самооценки педагога-психолога (2015 г.)

На всех пилотных площадках — образовательных организациях (100 %) разработаны траектории профессионального роста.

Должностные инструкции, разработанные в соответствии с профстандартом, являются инструментом для определения зоны ответственности работника в повышении уровня своей квалификации для осуществления трудовых функций, повышения эффективности профессиональной деятельности.

Алгоритм разработки персональной траектории профессионального развития педагога-психолога:

- изучение администрацией образовательной организации нормативно-правовых основ применения профессионального стандарта «Педагог-психолог»;
- формирование пакета локальных нормативных актов, регламентирующих подготовку к введению профессионального стандарта педагога-психолога;
- изучение и обсуждение педагогами-психологами профессионального стандарта; анализ и сопоставительная характеристика его содержания с должностными инструкциями;
- анализ функциональной и психологической готовности педагога-психолога к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- проектирование профессионального развития педагога-психолога в соответствии с требованиями профессионального стандарта: определение содержания, форм, способов повышения квалификации;
- мониторинг индивидуального профессионального развития (портфолио / независимая оценка квалификации / профессиональный экзамен).

Результаты самоанализа определили направления, нуждающиеся в развитии по некоторым трудовым функциям. К таковым относятся:

- умение проводить мониторинг личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовательной программы

с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);

- психологическая диагностика с использованием современных образовательных технологий, включая информационные образовательные ресурсы;

- знания методологических основ проектирования образовательной среды, методов организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ;

- методы организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ.

Динамика результатов самооценки реализации трудовых функций педагогов-психологов образовательных организаций представлена на рис. 2.

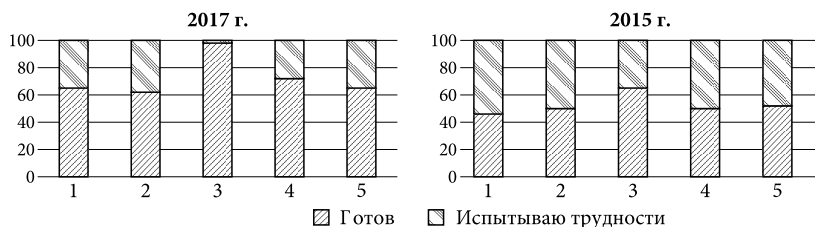


Рис. 2. Динамика результатов самооценки педагогов-психологов «пилотных» площадок

Как видим из рис. 2, уровень компетентности педагогов-психологов образовательных организаций (участников «пилотного» проекта) по трудовым функциям вырос в среднем от 10 до 35 % [4]. Это свидетельствует о верности выбранной стратегии и тактики адаптации педагогов-психологов к рынку труда.

Библиографический список

1. Васягина Н. Н. Апробация и внедрение профессионального стандарта «Педагог-психолог» в Свердловской области. URL: <http://uspu.ru/dopolnitelnoe-obrazovanie/setevoe-partnerstvo/item/3290-pedagog-psiholog.html>.

2. Волошина И. А., Зайцева О. М. Применение профессиональных стандартов в сфере труда // Межведомственные модели оказания социальных и образовательных услуг и практика апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. М.: МГППУ, 2016. С. 7–12.

3. Забродин Ю. М., Рубцов В. В. Апробация, внедрение и применение профессиональных стандартов при решении задач образования и социальной сферы // Межведомственные модели оказания социальных и образовательных услуг и практика апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. М.: МГППУ, 2016. С. 13–29.

4. Васягина Н.Н., Минюрова С.А., Пестова И.В. Опыт апробации и целевые ориентиры внедрения профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» в Свердловской области// Психолого-педагогические исследования. 2017. Т. 9, № 3. С. 48–60. URL: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2017090306>.

Г. П. Раменская¹, С. Е. Раменский, В. С. Раменская²

¹ Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург

² Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург

Адаптация выпускников образовательных организаций к производственным условиям: конкуренция с опытными сотрудниками и перспективы использования наставничества

Авторы обращают внимание на перманентно актуальную проблему безработицы среди молодежи. Приводят данные о вакансиях и соотношении требований работодателей с готовностью молодежи их реализовать. Обращено внимание на противоречия и сходство социального положения молодежи и опытных работников предпенсионного возраста. В качестве выводов авторы предлагают обратить внимание на востребованность формирования условий партнерских отношений между сотрудниками различных возрастов на предприятии, развивая систему наставничества, так как опытный наставник быстрее поможет понять природу ошибок, совершаемых начинающими работниками, и постарается исключить возможность ее повторения в будущем.

Ключевые слова: молодые специалисты; пожилые работники; конкуренция; наставничество; межпоколенческое коллективное соглашение.

Молодые люди испытывают значительные трудности в получении работы. В сентябре 2017 г. безработица среди молодежи 20–24 лет составляла 13,9 %, почти в три раза превышая этот показатель по России в целом. В нашей стране в январе 2018 г. восемь молодых специалистов претендовали на одну вакантную должность. Это было обусловлено относительно небольшим количеством вакантных рабочих мест для молодежи, например всего 8 % вакансий от общего числа свободных рабочих мест в это время¹.

Для подготовки высококлассных, нужным образом мотивированных молодых специалистов Дм. Изменъев, директор учебного центра «Сетевая Академия ЛАНИТ», предлагает работодателю частично оплачивать дополнительное обучение нужных для производства молодых специалистов. Для нахождения таких людей западные компании заранее присматриваются к будущим выпускникам. В оптимальном варианте возможно софинансирование, при котором часть денег вносит учащийся. Обоснованно предполагают, что человек будет платить только за те знания,

¹ Особенности молодежного рынка труда в России в 2017 г. URL: <https://career.ru/article/21882>.

которые ему действительно необходимы. Заключается ученический договор, согласно которому молодой специалист обязан определенное время отработать на предприятии. В результате работодатель получает большую уверенность, что не пропадут средства, вложенные в подготовку нового сотрудника, уменьшается текучесть кадров¹.

В 2018 г. главной проблемой российского рынка труда по-прежнему остается возрастная дискриминация. «Компании сокращают пожилых работников, уменьшают им заработную плату, расширяют круг обязанностей. Стремление экономить проявляется также в сравнительно низкой оплате труда молодых специалистов без опыта»².

Расчеты аналитиков показывают, что во второй половине 2017 г. начался «тектонический сдвиг»³ кадрового рынка России. В официальном отчете РАНХ и ГС к теоретически трудоспособному населению были отнесены люди в возрасте от 15 до 72 лет. В 2017 г. их количество уменьшилось на 500 тыс., составив 76,3 млн чел. В течение ближайших нескольких лет число представителей этой категории ежегодно будет понижаться на 500–600 тыс. чел. Причиной спада является старение населения. Снижение общего количества работающих произошло из-за «демографической ямы» 1990-х годов. Принципиально важно, что увеличение численности работающих россиян не может произойти (если, конечно, не принимать во внимание мигрантов)⁴. До 2024 г. число работников в возрасте от 65 до 75 лет и старше будет нарастать с большей скоростью, чем в любой другой возрастной группе (данные Бюро трудовой статистики (БТС))⁵.

Пожилые люди стремятся сохранить свое рабочее место. По сведениям БТС, в феврале 2018 г. показатель безработицы людей возраста от 55 лет был равен 3,2 %, что значительно меньше общего уровня безработицы, равного 4,1 %⁶.

Возрастные сотрудники осознают необходимость приобретения профессионально значимых знаний для того, чтобы быть востребованными на рынке труда. Более 80 % работников от 45 до 64 лет рассматривают возможность обучения как важное условие идеального места работы. Эти сведения получены AARP (American Association of Retired — Американской ассоциации пенсионеров).

¹ Стоит ли вкладываться в подготовку молодых сотрудников. URL: <http://hr-portal.ru/article/stoit-li-vkladyvatsya-v-podgotovku-molodyh-specialistov>.

² Рынок труда в 2018 году: подробный обзор. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67102-rynok-truda-v-2018-18-m4>.

³ Выражение из работы: Почему стоит нанимать соискателей старше 45 лет. URL: <http://hr-portal.ru/article/pochemu-stoit-nanyat-soiskateley-starshe-45-let>.

⁴ Там же.

⁵ Почему вам стоит нанимать пожилых работников. URL: <http://hr-portal.ru/article/pochemu-vam-stoit-nanimat-pozhilyh-rabotnikov>.

⁶ Там же.

Согласно результатам исследований и практическим наблюдениям, пожилые работники, занятые на должностях, соответствующих их квалификации, накопленному профессиональному опыту, работают с высокой производительностью.

В 2010 г. компания Cogito Study в течение 100 дней сравнивала результаты выполнения 12 различных заданий 101 молодым работником возраста 20–31 год и 103 пожилыми сотрудниками 65–80 лет. В течение периода наблюдений у второй группы улучшились результаты выполнения заданий. По сравнению с молодыми они обладали большей мотивацией к труду, более высокой предсказуемостью поведения¹. Неслучайно в компании Hire Maturity вместо выражения «пожилые работники» предпочитают говорить «взрослые таланты»².

Ю. Ц. Оганесян считает, что противостояния научных школ, которое было раньше, сейчас нет. «Теперь между учеными может быть одновременно и конкуренция, и сотрудничество. ...В современной науке многое в одиночку не сделаешь» [3]. Таким образом, речь идет о существовании синергетического эффекта взаимодействия представителей разных школ. В современных российских условиях между молодыми специалистами и опытными работниками во всех случаях существует конкурентные взаимоотношения в различной форме проявления. Конкурентные преимущества предприятие приобретает в результате взаимопомощи, сотрудничества между представителями обеих групп, так как оценивается эффективность работы всей команды специалистов.

По мнению К. Дорвила, CEO (Chief Executive Officer), генерального директора и президента GEX Management, ключевым направлением действий является инвестирование средств в «капиталистов-наставников», которые вкладывают свое время и опыт в компании³. Это имеет большое значение при организации труда молодежи путем создания соответствующей корпоративной культуры.

Рассказывая о «ценностях, которые дороже денег», Г. Бехар в книге «Кофе еще не все» пишет: «В Starbucks все без исключения сотрудники называются партнерами. Это обозначение применяется к работающим в компании по двум причинам. Во-первых, любой сотрудник имеет возможность стать совладельцем компании, а во-вторых, — что более существенно, — мы хотим, чтобы все относились к нам и друг к другу, как к партнерам, и сами относимся так ко всем. Суть здесь не в создании какой-то новой идеи, а в напоминании о том, что все мы — партнеры по осуществлению нашей общей мечты» [2, с. 112].

«Люди хотят работать над масштабными идеями, которые для них важны и значимы. Когда это удастся, они находят золото» [2, с. 44].

¹ Почему вам стоит нанимать пожилых работников...

² Там же.

³ Там же.

В какой-то степени компенсировать недостающий трудовой потенциал работников можно более эффективным его использованием, в том числе, путем качественного применения наставничества молодых специалистов пожилыми сотрудниками с большим производственным опытом. Как следствие, на уровне государства, можно говорить об укреплении солидарности между поколениями, улучшении макроэкономических, структурных и отраслевых характеристик адаптации всех групп населения, в том числе пожилого возраста, решении задач продуктивной занятости пенсионеров. Наставник быстрее поймет, что его подопечный совершил ошибку, поможет понять ее природу и постарается исключить возможность повторения в будущем. Почти семейные, доброжелательные отношения, которые при этом могут возникать, помогут новичкам быстрее приобрести востребованные знания. Затраты предприятия на повышение квалификации работников становятся меньше. Одновременно правильная организация наставничества помогает сохранению уникальных знаний, опыта, накопленных в организации и которые часто необратимо теряются в случае ухода ветеранов. Такие сведения «невозможно воспроизвести в короткие сроки даже в случае значительных финансовых и иных видов затрат для обучения молодых специалистов» [1]. У новых сотрудников повышается лояльность к компании, снижается текучесть кадров. Усилия наставников можно стимулировать поощрениями за хорошую работу, признанием их заслуг перед предприятием, совершенствованием у них опыта управления, возможностями карьерного роста. Пенсионеры чувствуют, что они востребованы производством, «являются общественно значимыми людьми». Уменьшается тревожность по поводу возможности потери работы [4]. Люди преклонного возраста обычно преданы организации, в которой работают, склонны выстраивать надежные, плодотворные производственные отношения с клиентами и коллегами, имеют небольшое количество добровольных прогулов.

Необходимым условием грамотной организации наставничества является соблюдение прав, интересов как молодых, так и возрастных сотрудников: гарантированный доступ к постоянной занятости начинающих работать и присутствие в штате пожилых. Должна быть обеспечена сохранность и возможность активного использования актуальной, уникальной информации, накопленной возрастными сотрудниками предприятия. Например, на французских предприятиях с численностью работников не менее 300 чел. эти вопросы решаются с помощью межпоколенческих коллективных соглашений. Работодатель использует схему диагностики, которая учитывает возрастную пирамиду и профессиональные функции работников. На предприятии существует арбитр, который следит за соблюдением интересов всех работников. В случае нарушения положений налагается штраф, устанавливаемый законодательно. Предприятиям с меньшим количеством сотрудников предоставляется фиксированная материальная помощь для заключения межпоколенческих договоров [1].

Библиографический список

1. Арнер Т. В. Наставничество как способ формирования и эффективного использования рабочей силы // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. Ч. 3. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795>.
2. Бехар Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.
3. Писаренко Дм. Хотим понять сотворение мира: интервью с Ю. Ц. Оганесяном // Аргументы и факты. Урал. 2016. № 40 (1873). 5–11 окт. С. 3.
4. Харари Ю. Н. Возможно, что мы одно из последних поколений Homo sapiens. Электронное сообщение А. И. Стомы. URL: www.more.club/post/yuval-noj-harari-vozmozhno-my-odno-iz-poslednih-pokolenij-homo-sapiens.

О. В. Румянцева

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

Проблемная жизненная ситуация у обучаемых: технологии помощи

Автор рассматривает проблемы психологической помощи студентам в процессе подготовки к адаптации в профессиональной среде. Представляет применяемые в индивидуальной педагогической практике методические приемы и их эффективность. Автор приходит к выводу о том, что в контексте организации учебного процесса в вузах сегодня явно недостаточно внимания уделяется психологической подготовленности личности к самоактуализации и самореализации в условиях зачастую агрессивной внешней среды. Кроме этого, авторские наблюдения показывают, что задача студентоцентрированного обучения сегодня решается весьма формально: в интеракциях со студентом далеко не всегда учитываются его психологические особенности и потребности.

Ключевые слова: проблемная ситуация; психологическая помощь студенту; студентоцентрированное обучение.

Одной из ведущих проблем современной педагогики на всех ее уровнях является формализм реализации принципов студентоцентрированного обучения в вузе и личностноцентрированного обучения в общеобразовательной школе. Авторские наблюдения показывают, что до 80 % бывших абитуриентов констатировали: школьные учителя не замечают в них личностных особенностей. Причины здесь видятся разные, включая инфантилизм самих учащихся, а иногда и педагогов. В то же время объем учебной нагрузки учителей школы и преподавателей вузов не всегда оставляет психологический и личностный ресурс для решения самой важной задачи педагогики: видеть перед собой неповторимую и нуждающуюся в помощи и поддержке личность.

О востребованности личностно-ориентированного подхода писали и говорили многие авторитетные ученые в педагогике, социальной психологии, педагогической психологии (В. И. Лисенко [2], И. А. Малашихина [3], О. И. Ковалева [1], Т. Е. Тужба [4] и др.). Однако ситуация

в реформируемой системе образования складывается зачастую вопреки декларируемым принципам.

Когда преподаватель приходит в аудиторию и думает только о своем личном успехе, то он прибавляет свой успех, но за счет снижения уровня успешности обучаемых. Напротив, когда преподаватель думает не только о своем успехе и багаже знаний, но и о студентах, которые пришли расширить свой потенциал, умения и навыки, он умножает успех и свой, и ребят.

Приведем пример из авторской практики работы как в общеобразовательной школе, так и в вузе.

Во время выполнения автором функций социального педагога-психолога в одной из гимназий Екатеринбурга произошел следующий инцидент. В сентябре в 7-й класс пришла учиться новая девочка. В течение месяца она «сколотила» вокруг себя компанию всех девиантов, которые состояли на внутришкольном учете как неблагополучные дети, нуждающиеся в повышенном контроле со стороны педагогов. На внутришкольном учете эти ребята оказались не из-за реально совершенных преступлений, а в силу причин, благодаря которым педагогический коллектив должен был к ним просто более внимательно относиться.

Обстоятельства сложились так, что пришлось не просто выслушать, но и услышать эту девочку, которую в течение месяца воспринимали как новую большую педагогическую проблему. Оказалось, девочка потеряла мать, отец встретил женщину, с которой создал семью, позже вместе со своими и ее детьми переехал из Подмосквья в Екатеринбург. Ребенок потерял все, что приносило ему радость в пределах и за пределами семьи. В итоге было срочно созвано совещание педагогов, которые работали с классом, где эта девочка училась. Обстоятельства ее жизни были в пределах допустимого озвучены. Была артикулирована установка на бережное и внимательно отношение к ребенку. В результате девочка успешно завершила учебный год, прекратила все контакты с негативной компанией, включилась в новые и уже творческие контакты во внеучебной работе.

Какой можно сделать вывод? Думается, что зачастую учителя школ и преподаватели в силу разных причин не видят или не хотят видеть реальных проблем ребят. В результате проявляется синергетический эффект расширения спектра проблем, снижающих мотивацию учеников и педагогов на взаимный эффективный и качественный труд.

Последний вывод стал основой применяемой автором технологии: разрешать проблему социализации обучаемых через удовлетворение личностных потребностей в принятии и понимании, любви и доверии. Актуализируется перевод педагогической проблемы в задачу видения и понимания различных проблемных жизненных ситуаций, которая должна стать общей на уровне общеобразовательного учреждения. Почему подростки, а впоследствии и взрослые, ведут себя так, а не иначе? Известно и доказано, что это происходит из-за неудовлетворенности социальных потребностей.

Второй пример касается интеракций в вузе. Он связан с трудоустройством студентов. Так, студент второго курса не мог устроиться на работу, так как не справлялся с ситуацией собеседования с работодателем. Часто причиной отказа было то, что он — мигрант. В преподаваемом автором курсе «Психология делового общения», начиная с первого семинара, ведется работа над проблемой самопрезентации. Ребята с первых встреч развивают навыки публичных выступлений, рассказов о себе, основанных на том, что надо артикулировать, а от чего следует воздерживаться, правильного составления текстов речей для разных социальных групп слушателей. После одного из итоговых занятий, связанных с проигрыванием конкретных ситуаций с приемом и с увольнением сотрудника, в течение часа после окончания занятий студент смог пройти собеседование с последующим трудоустройством.

Подобный случай — не единичный. Например, отработка ситуаций с грамотным увольнением помогла еще одной студентке исключить конфликт интересов при оформлении трудовой книжки из-за ухода на другое предприятие.

Студенты работают — нравится нам это или нет. Мы вынуждены это принимать, так как многие зарабатывают деньги для оплаты обучения, питания и проживания. Но в то же время в вузе не всегда учитывается, что в такой ситуации идет пропедевтика адаптации обучаемых к перспективной профессиональной деятельности и социокультурным практикам.

Сделаем еще один вывод: часто, давая теорию, педагогика вуза не учитывает практические нужды и запросы обучаемых. Если опираться только на автоматическое, механическое заучивание учебного материала, мы получаем выпускника, овладевшего определенным багажом информации с оценкой «отлично», но абсолютно не готовым воспользоваться полученными знаниями в социальных контактах и профессиональной деятельности.

В связи с этим авторский методологический багаж основывается на российском и зарубежном опыте обязательной корреляции теории с практикой и реальными примерами из жизненно значимых для студентов ситуаций.

Подводя итог, отметим, что, давая материал курсов математики, физики, химии и других точных, естественных и гуманитарных наук, мы не должны забывать о практической составляющей, основанной на психологии делового взаимодействия, востребованности социокультурных контекстов разрешения жизненно значимых ситуаций.

Библиографический список

1. Ковалева О. И. Личностно-ориентированный подход в обучении студентов вузов как фактор сохранности здоровья // Образование в России: медико-психологический аспект: материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф. Калуга: КГПУ им. К. Э. Циолковского, 2003. С. 134–136.

2. Лисеенко В.И. Особенности личностно ориентированного образования в вузе: формы реализации, особенности, проблемы // Молодой ученый. 2017. № 15. С. 530–536.

3. Малашихина И.А., Ковалева О.И. Психологические основы личностно-ориентированного обучения // Университетская наука — региону: материалы 48-й науч.-метод. конф. Ставрополь, 2003. С. 87–90.

4. Тужба Т.Е. Личностно-ориентированное обучение студентов в вузе в контексте компетентностной модели профессиональной подготовки // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22507>.

А. А. Тарасенко

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

К вопросу о подготовке специалистов для финансовой сферы к адаптации в профессиональной среде

Автор обращает внимание на актуальные проблемы подготовки специалистов финансовой сферы в учреждениях высшего образования. Это связано с потребностью ускорения адаптации выпускников вузов к профессиональной среде. Основной проблемной точкой здесь является недостаточный уровень развития навыков практической деятельности. Автор приводит данные личных наблюдений и вторичных исследований в представленной к обсуждению теме. Делает вывод о том, что актуализируется задача углубленного взаимодействия будущих работодателей и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, администрации образовательных учреждений по конкретизации и развитию базовых и рекомендуемых компетенций будущих финансистов, соотносимых с требованиями профессионального стандарта.

Ключевые слова: адаптация выпускников вузов; профессиональная среда; базовые компетенции; рекомендуемые компетенции; профессиональный стандарт.

Сегодня можно часто услышать, что в России слишком много экономистов. Но это — только стереотип, который повторяется из года в год. Профессия экономиста относится к наиболее востребованным и перспективным профессиям во всем мире. Выпускники по данному направлению являются одними из самых высокооплачиваемых. Но в то же время во всем мире отмечается, что хороших специалистов и в этой нужной сфере социума всегда не хватает. Нужно понимать — профессия постоянно развивается, рынок труда определяет все новые требования к компетенциям выпускников, поэтому нельзя останавливаться, нужно постоянно учиться и инвестировать в себя [1].

Анализ рынка труда подтверждает, что экономисты нужны в любой компании, начиная от малых предприятий и заканчивая транснациональными гигантами. Именно экономист задает вектор движения совместных усилий всех работников, правильно расставляет приоритеты и цели, чтобы получить максимальную прибыль с наименьшими

потерями. Экономист — это как врач для экономической системы любого уровня. Когда экономика здорова, зарплаты и пенсии растут, улучшается уровень и качество жизни [5]. Следует отметить, что эта профессия комбинирует в себе следующие дисциплины: математику, экономику, финансы, социологию, информационные технологии и т. п. Одновременно профессиональные задачи делают необходимым постоянное саморазвитие и получение новых знаний. Это становится чрезвычайно актуальным в связи с внедрением профессиональных стандартов и осмыслением задач совместной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, их администрации с перспективными работодателями по уточнению сути базовых и рекомендуемых компетенций в рамках нового ФГОС 3++.

Российские вузы, как правило, дают хорошую базовую теоретическую подготовку, однако студентам не хватает практики. Поэтому некоторые компании сотрудничают с вузами, инвестируя средства в необходимое оборудование и обучение практическим навыкам работы, а взамен получают готовых молодых специалистов «под себя» [2]. Слишком много теоретических и зачастую уже устаревших знаний в багаже выпускников отмечают компании, сотрудничающие с вузами. Сами студенты говорят, что им не хватает практики. Кроме того, высокие технологии развиваются так стремительно, что учебные программы институтов за ними порой не успевают — студентам не хватает «горячих» умений и навыков [4].

Вторая проблема связана с личностным потенциалом обучаемых: студентов не учат быть инициативными, учат быть пользователями, а не создателями. Эту проблему компании также решают, вводя курсы, направленные на развитие лидерских качеств. Специалисты ведут тренинги по развитию личностных навыков, например навыка публичных выступлений, умения вести переговоры [3], чему уделяется явно недостаточно внимания в вузовских учебных планах.

С одной стороны, это парадоксально, с другой — вполне по-российски: многие компании сталкиваются с тем, что в вузах не заинтересованы в создании совместных программ и в решении проблем, возникающих по ходу обучения, — такой вывод делается в исследовании Российского союза ректоров. Но это проблема решаемая: компании хотят влиять на содержание учебных курсов, а вузы должны захотеть принять предложения практиков [4].

Позитивным моментом является то, что в Уральском государственном экономическом университете созданы условия для обучения аудиторов финансово-экономической сферы. В то же время в печати можно найти информацию о подобных достижениях только в Москве [5]. Например, «Контроль и аудит в финансово-бюджетной сфере г. Москвы» — новая программа, направленная на подготовку специальных аудиторов-контролеров, которые, в соответствии с федеральным законодательством, должны быть в каждом органе власти. Это очень важное и перспективное направление: необходимо развивать финансовый контроль и аудит,

в частности, в Москве как в субъекте РФ. Сегодня таких специалистов на рынке труда практически нет, поэтому, открывая это направление, университет решает важную правительственную задачу [2]. Тогда актуализируется вопрос: каков же вклад ученых Уральского государственного экономического университета в решение указанных выше актуальных задач Свердловской области и прилегающих к ней регионов?

Если говорить о подготовке московских бакалавров, то они получают качественное образование в области экономики и финансов, но во время учебы делается акцент именно на специфику городского хозяйства и бюджетной сферы именно Москвы. Студентов учат работать с государственными финансами в условиях активной местной практики. И снова следует отметить недостаток информации о нашем уральском опыте.

В заключении стоит сказать, что современное образование обязательно должно учитывать потребности бизнеса, однако это должно происходить без потери фундаментальной составляющей. Поэтому, с одной стороны, должны формироваться базовые теоретические навыки в области макроэкономики, микроэкономики, эконометрики, корпоративных финансов, а, с другой стороны, должны быть различные и востребованные работодателями региона практико-ориентированные курсы. Более того, тесное сотрудничество с ведущими российскими и международными компаниями дает возможность студентам, начиная с первого курса, активно участвовать в проектной деятельности, выполняя реальные задачи по экономике и финансам. Тем самым студент приобретает необходимый опыт, становится более конкурентоспособным и выходит первоклассным специалистом [2; 3; 4].

Научный руководитель: Т.В. Филипповская, канд. пед. наук, доцент

Библиографический список

1. Вахрушева Д., Прямилова Я. Будет практика в вузе — будет и работа! URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_practice.php?PHPSESSID=jhlywknm.
2. Дуэль А. Учитель с Марса. Как надо рассказывать школьникам об убийстве жирафа в зоопарке? // Российская газета — федеральный выпуск. 2014. № 6322 (50). URL: <https://rg.ru/2014/03/04/prepodavanie.html>.
3. Назарова И.Б. Чего не хватает современному студенту? URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/16214414/>.
4. Штефан М.А., Прохорова Т.Г. Хороших экономистов много не бывает! URL: <https://nnov.hse.ru/economics/news/207162643.html>.
5. Яковлева К. В условиях кризиса повышаются требования к экономистам: нужны только самые лучшие. URL: <https://www.ucheba.ru/article/1848>.

Конкуренция между вузами и колледжами: перспективы и стратегии

Автор проводит сравнение между системой среднего профессионального и высшего образования. Указывает на сильные и слабые стороны каждой структуры. Делается вывод о том, что социокультурная ситуация складывается в пользу системы среднего профессионального образования. Это требует корректировки стратегии выживания представленных двух уровней образовательной системы.

Ключевые слова: система среднего профессионального образования; конкуренция в системе образования; высшее образование.

Конкуренция между вузами и колледжами имеет многолетний «стаж». Параллельный этому процессу авторский опыт общения со студентами показывает, что среди лиц, наиболее мотивированных на получение качественного образования в вузах, были выпускники еще советских техникумов. Преимуществом являлась глубина практической подготовки и навыков дисциплинированного учебного труда.

Институциональные преобразования в социальной и экономической сферах, попытки трансформировать российское образование по внешним трафаретам зарубежных стран понижали конкурентоспособность среднего профессионального образования (СПО) более четверти века. В результате, несмотря на титанические усилия по разрушению традиционной образовательной структуры страны, она устояла. Более того, социокультурные итоги современных национальных процессов ставят во главу угла уже проблему конкуренции между вузами и колледжами.

Обратимся к сущности понятия. Общеизвестно, что проблема конкуренции как таковая возникает всегда, когда даже на уровне обыденного сознания попытки объяснить происходящее в социуме завершаются констатацией неопределенности будущего и наличия задачи «просто выжить» в сложившихся условиях. Сущность конкуренции со времен введения формулировки М. Портером [6] осмысливается уже в рамках целого научного направления, расширяется и дополняется [8; 9]. Напомним, что первично конкуренция (от лат. *conspicere* — «сталкиваться; соперничать») — это соревнование за ограниченный ресурс, вражда между субъектами экономики с целью получения выгоды, их соперничество в какой-то отрасли. Опираясь на представленный концепт, попытаемся провести сравнительный анализ конкурентных позиций каждого субъекта рынка образовательных услуг. Рассмотрим преимущества и недостатки каждого участника конкуренции.

Остановимся на уровне потребителей: государства как основного заказчика, обучаемых и/или лиц, представляющих их интересы, перспективных работодателей.

На общегосударственном уровне ставится задача ускорения подготовки талантливых, креативно мыслящих работников, способных включиться в декларируемые технологические прорывы страны. Для этого вузы и колледжи включаются в процесс внедрения стандартов нового поколения: ФГОС 3++ — на уровне высшего образования и ФГОС-4 или ТОП-50 — на уровне СПО.

Преимущество высшего образования (ВО) традиционно воспринимается и подтверждается в профстандартах и Трудовом кодексе РФ как условие перспективного продвижения по служебной лестнице.

Преимуществом СПО стало то, что формирование нормативно-правовой базы для организации нового ФГОС опиралось на мощный пласт установок по созданию действенных структур, разрабатывающих качественные методические рекомендации. Как отмечает О.А. Павлова, «...утвержден справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий; идет активная подготовка к международному чемпионату рабочих профессий в Казани в 2019 г.; разработаны федеральные государственные образовательные стандарты по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям» [5, с. 6–7].

В Свердловской области под эгидой Министерства общего и профессионального образования, Уральского федерального университета и Уральского политехнического колледжа — Межрегионального центра компетенций проводятся международные конференции [7], материалы которых достаточно глубоко отражают специфику развития профессионального образования, вопросы взаимодействия с работодателями — социальными партнерами, развитие сетевого взаимодействия, адаптации образовательной среды к условиям внедрения демонстрационного экзамена и стандартам WorldSkills (WS), вопросы воспитания и социализации обучающихся.

К слабой стороне СПО можно отнести установку на завершение внедрения ТОП-50 к 2020 г., сегодня реализуемую половинчато. Например, процесс строгого и неформального внедрения итоговой аттестации выпускников в формате WorldSkills сталкивается со следующими проблемами:

- «высокая стоимость участия в процедурах WS: оплата труда экспертов определенного уровня, затраты на дорогостоящее оборудование, использование программно-информационной системы CIS, требование проходить экзамен в сертифицированных WS центрах (специализированных центрах компетенций — ЦЦК);

- компетенции WS, с одной стороны, — это основные виды деятельности и профессиональные компетенции ФГОС СПО, с другой стороны, в большей или меньшей степени не совпадают. Перемещение акцента экзаменационных процедур на оценку представления компетенций WS образовательной программы без должного внимания;

- не все обучающиеся, которые достойно демонстрируют овладение технологией и приемами выполнения практических заданий в соответ-

ствии с образовательной программой СПО, могут выполнить задание олимпиадного уровня. WorldSkills — это «спорт высоких достижений», где в соревнованиях обучающиеся СПО выступают наравне со студентами организаций высшего образования и даже инженерами предприятий;

- оборудование, которое должно закупаться в соответствии с инфраструктурными листами WS, не представляет отраслевые или региональные приоритеты, не ориентировано на поддержку отечественного производителя, а также используемые на предприятиях — партнерах образовательных организаций реальные производственные технологии» [5, с. 7–8].

Слабой стороной ВО можно считать то, что нормативно-правовая база внедрения стандарта не подкреплена единством требований к методическому обеспечению менеджмента. Правом вузов является выработка собственной позиции по выбору алгоритма внедрения инноваций, однако это право реализуется чаще всего в условиях низкого уровня готовности управленческих кадров разрабатывать необходимые алгоритмы.

Процедура государственной итоговой аттестации выпускников только формально связана с оценкой реального уровня развития компетенций студентов. Отсутствует алгоритм объективного анализа содержания выпускных квалификационных работ. Впрочем, его необходимость весьма условна: работодатель должен решать, нужен ему специалист с образованием, полученным именно в данном вузе, или нет. Взамен продуманной системы нужного здесь анализа предпринимаются попытки создания новой финансовой «ямы» в форме двойного тестирования (после второго курса и «на выходе»).

И у СПО, и у ВО есть схожие слабые стороны. Это:

- перезагруженность сопровождения внедрения инноваций «бумажным валом», отнимающим время на собственно образовательную деятельность;
- психологическая и навыковая неготовность значительной части преподавательского состава реализовывать компетентностный подход;
- отсутствие реальных механизмов повышения мотивации преподавателей к внедрению инноваций.

Рассмотрим преимущества и недостатки СПО и ВО на следующем уровне — уровне обучаемых и/или лиц, их представляющих.

Все российские регионы оказываются в условиях перспективного улучшения демографической ситуации: «Общая численность когорты 15–19-летних в Российской Федерации вырастет с 6 596,0 тыс. чел. в 2016 г. до 8 951,6 тыс. чел. в 2030»¹. Темпами, превышающими среднероссийские, будет восстанавливаться молодое население в Уральском (с 572,2 тыс.

¹ Система профобразования к 2030 году не преодолеет последствия демографической ямы 2005–2015 годов. URL: <https://www.hse.ru/expertise/news/207759169.html>.

в 2016 до 865,0 тыс. в 2030 г.) и Сибирском (с 928,3 тыс. в 2016 до 1 354,2 тыс. в 2030 г.) федеральных округах.

В то же время, по мнению Я. И. Кузьмина, «...более 25 % российских школьников заканчивают 9 класс, не обладая минимальным набором функциональных умений, необходимых для успеха в жизни. Как правило, в дальнейшем отставание только усиливается» [1]. Согласимся с экспертом в том, что подобная «успешность» вызывает потери как минимум 15 % ВВП и неизбежно снижает социальную устойчивость. Для сравнения ученый ссылается на опыт «стран-лидеров», которые имеют в результате обучения не более 8–10 % «функционально неуспешных» выпускников.

Результаты ЕГЭ 2017 г. позволяют говорить о том, что большие сложности выпускники школ испытывали в случаях, когда надо было выделить обобщающее понятие или раскрыть его сущность, проанализировать данные таблиц и графиков, представить свои знания об истории страны в XX веке, индивидуальный общекультурный уровень. В заданиях по физике основным барьером была проблема применения теоретических знаний на практике [2]. Средний балл по математике (профильный уровень) составил 47,1 балла из 100 возможных. И. Р. Высоцкий, А. В. Семенов, И. В. Яценко [13] отмечают, что успешность в выполнении заданий базовой части заданий ЕГЭ у более чем 70 % экзаменуемых свидетельствует о достаточной готовности абитуриентов к обучению в вузах, но только по специальностям, не предъявляющим высоких требований к знанию математики.

На этом фоне устанавливаемые в ВО суммы средних проходных баллов по ЕГЭ от 52,84 в Уральском государственном лесотехническом до 82 баллов в Медицинском университетах (Уральский государственный педагогический университет — 63,08; Российский государственный профессионально-педагогический университет — 61,78; Уральский государственный экономический университет — 59,5 и т. д.) явно становятся слабой стороной вузов по сравнению с СПО, где действует в основном конкурс аттестатов. Неслучайно «доля выпускников 9-го класса, идущая в профессиональные колледжи, выросла с 27 до 50 %» [1, с. 12].

Еще одной слабой стороной вузов является диапазон цен оказываемых услуг для очной формы обучения — от 114–124 тыс. р. и далее намного выше. Это делает конкурентную позицию весьма уязвимой в сравнении с ценовыми установками СПО. Здесь, за исключением обучения перспективных стоматологов, цена образовательных услуг в случае отсутствия или недостатка бюджетных мест в несколько раз ниже. Это особенно ощутимо на фоне снижения уровня реальных доходов населения, особенно в сельской местности и малых городах.

Средний доход населения России в 2017 г. составил 31 475 р. в месяц (около 540 дол.), среднемесячная зарплата — 39 085 р. (670 дол.), средняя пенсия — 13 304 р. (230 дол.) [3]. По Свердловской области доход в 2017 г. составил — 29,6 тыс. р., а в 2018 г. по прогнозу составит 30,1 тыс. р., в 2019 — 31,8 тыс. р., в 2020 — 33,6 тыс. р. [3].

С. А. Логвинов, Е. Г. Павлова отмечают, что, по данным Росстата, 55 % населения получают заработную плату не выше 25 тыс. р. в месяц, а 23 % — менее 15 тыс. р. [3], а также, что «...каждый шестой официально занятый российский работающий в трудоспособном возрасте имеет доход ниже прожиточного минимума с учетом того, что полученный заработок тратится не только на себя, но и на свою семью. Общая численность работающих нищих достигает 12,1 млн чел., или 16,8 % общей численности рабочей силы».

Л. Н. Овчарова, С. С. Бирюкова, Е. В. Селезнева и др. [4, с. 3–4] заметили, что «...за весь период с начала экономического спада — с ноября 2014 г. — прирост потребительских цен к концу сентября 2017 г. составил 25,8 %, увеличение цен на продовольственные товары за этот период достигло 25,3 %, на непродовольственные товары — 26,9 %, на услуги — 29,7 %».

Продолжим цитирование глубинных выводов указанных авторов.

«Сокращение объема розничной торговли непродовольственными товарами за тот же период составило 12,8 %, продовольственными товарами — 12,3 %, в общественном питании — 3,2 %, а в обороте платных услуг — 2,0 %.

В сентябре 2017 г. доля населения, характеризующего материальное положение своих семей как плохое или очень плохое (бедных по самооценке материального положения), составила 23 %, а доля семей, испытывающих затруднение с приобретением одежды или продуктов питания (бедных по оценке потребительских возможностей), — 38 %. Среди граждан со средним специальным образованием летом 2017 г. более чем на 20 % увеличился уровень бедности по оценке материального положения.

В июне–сентябре 2017 г. с негативными изменениями на рынке труда столкнулись 41 % семей. Наиболее распространенными событиями стали снижение оплаты труда и задержки с ее выплатой — на них указали по 20 % опрошенных, более 40 % семей на протяжении трех месяцев до анкетирования испытывали затруднения с внесением обязательных платежей, при этом за период между опросами эта доля увеличилась. По осенним оценкам, чаще всего семьи не могли оплатить жилищно-коммунальные услуги (25 % опрошенных) и купить назначенные лекарства (17 %), менее распространенными среди населения были трудности с выплатами по кредитам (11 %) и оплатой услуг образования (8 %). К концу года количество людей, испытывающих подобные затруднения, возросло» [4].

Таким образом, ощутимо сильной позицией СПО в сравнении с вузами является диапазон цен на оказываемые платные услуги при отсутствии или недостатке бюджетных мест.

Обратимся к третьему представляемому в статье субъекту образовательных отношений — работодателям.

Высшее и профессиональное образование на треть (а в ряде секторов на две трети) не соответствует запросам рынка труда. По данным Росстата, по окончании обучения не по специальности трудоустраивается 31,3 %

выпускников вузов, 40,5 % выпускников организаций СПО [1, с. 20–21]. По данным мониторинга Минобрнауки¹, в среднем трудоустраиваются 70–75 % выпускников вузов и 65 % — СПО.

Эта тенденция достаточно широко распространена и на постсоветском пространстве. Самая позитивная ситуация с уровнем молодежной безработицы (возраста 15–24 лет) в структуре рабочей силы в Беларуси (2 %) и Казахстане (5 %). Лидирующее положение по негативу — у Украины (22 %), следом за ней — Россия (16 %), Азербайджан (14 %) и Молдова (13 %).

Ученые Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС считают, что «...на российском рынке труда нарастает конфликт между выпускниками и работодателями. Работодатели при первом трудоустройстве значительно занижают оплату труда. Поэтому среди молодежи велика текучка, мало кто остается на одном месте три года и больше. В кризис же работодатели сразу предлагают молодым неформальную занятость, просто выталкивают их во фриланс, на срочные договоры, а то и вообще без договора, оплачивая налом подработку, без соцпакета, без страховых и пенсионных взносов... Фактически многие ребята начинают профессиональную жизнь с заведомо худших условий, за рамками нормальных трудовых отношений» [12].

Специалисты с высшим образованием в 2016 г. зарабатывали в среднем на 67 % больше, чем выпускники, имеющие только школьное образование. А вот наличие среднего профессионального образования практически не дает прибавку к доходам по сравнению с наличием просто школьного образования, и это — тревожный признак, как утверждают исследователи ВШЭ. Они же констатируют, что высокий уровень образования дает преимущества и в трудоустройстве (среди безработных практически отсутствуют граждане, имеющие высшее образование) [1, с. 12].

В то же время по выпускникам СПО с увеличением времени с момента выпуска больше и доля трудоустройства, и заработная плата, чем у выпускников ВО: «Чем больше лет прошло с момента выпуска, тем больше доля трудоустройства и зарплата» [11]. Можно согласиться с гипотезой о том, что на результаты первичной в сравнении позиции из ВШЭ накладывает отпечаток количество выпускников СПО, уходящих на службу в армию.

Более того, заработок трудоустроенных выпускников СПО опережает заработок выпускников вузов по ряду профессий в таких сферах, как ядерная энергетика и технологии, прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия, изобразительное и прикладные виды искусства, управление в технических системах и пр.

В некоторых публикациях можно встретить ссылку на недостаточный уровень развития у выпускников СПО компетенций, востребованных

¹ Мониторинг трудоустройства выпускников. URL: http://spo.graduate.edu.ru/#/?year=2014&year_monitoring=2016.

современным рынком труда в задаче решения проблемы роста производительности труда. Не согласимся и с ними.

Учтем, что в современных оценках уровня производительности труда значимое место занимают так называемые «универсальные навыки, позитивные социальные установки (коммуникация, кооперация, креативность, аналитическое мышление), предприимчивость, самоорганизация». Они, по опросам работодателей, считаются дефицитными. Однако репрезентативных исследований реального уровня выпускников СПО и ВО именно по этим критериям в поле внимания автора пока не попадалось. Более того, можно считать недостаточно весомым аргумент исследователей из престижного вуза, ссылая на который была дана ранее, о том, что «менее 40 % выпускников школ, 20 % выпускников колледжей и 50 % выпускников вузов имели опыт проектной деятельности в ходе обучения (исключая выпускные работы)». На сегодняшний день нет методологии, которая позволила бы верифицировать активность в проектной деятельности в школах, организациях СПО и ВО на допускающем объективное сравнение уровнях.

Есть и еще один весьма спорный момент в рассуждениях коллег. Он связан с констатацией работодателями недостаточного уровня развития навыков в «новом наборе базовых знаний и умений, необходимых для использования возможностей современной цивилизации (цифровые, правовые, финансовые)». Если финансовая, правовая, цифровая грамотность пока не вошли в состав контролируемых результатов обучения, то современные условия позволяют самим работодателям уточнять задание в адрес образовательных организаций с указанием предлагаемых информационных «глубин», соответствующих уровню и профилю подготовки студентов.

Каковы же перспективы? Как отмечают исследователи Высшей школы экономики, «...в системе СПО в минувшее десятилетие произошли значительные нормативно-правовые и институциональные изменения, важнейшие из которых — передача федеральных колледжей и техникумов в ведение субъектов Российской Федерации, установление в соответствии с ФЗ „Об образовании в Российской Федерации“ единого уровня среднего профессионального образования. Несмотря на это, образовательные организации СПО, в отличие от университетов, переживших резкое падение приема на программы высшего образования (ВО), в основном, сохранили свои позиции, свой контингент студентов. Падение популярности программ подготовки квалифицированных рабочих отчасти компенсировалось ростом приема на программы подготовки специалистов среднего звена...» [10, с. 5]. Но последствия «демографической ямы» и внедрение профессиональных стандартов могут поставить под угрозу достигнутый уровень успешности СПО. С такими прогнозами можно не соглашаться. Уже к 2015 г. подготовка специалистов среднего звена начала опережать вузовскую. Более того, Свердловская область оказывается среди десятки лидеров по количеству обучаемых в СПО на 10 тыс. населения (253 чел.).

Главное, на что нацеливает приведенный сравнительный анализ, основанный на исследованиях коллег из ведущих учебно-научных учреждений страны, — поиск новых путей укрепления конкурентоспособности как ВО, так и СПО. Резервы для этого имеются.

Библиографический список

1. Двенадцать решений для нового образования: Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики / рук. работы: Я. Кузьминов, И. Фрумин, при уч. Л. Овчаровой. М.: Центр стратегических разработок, 2018.
2. Ивойлова И. Какие ошибки чаще всего допускают школьники на ЕГЭ. URL: <https://rg.ru/2018/02/01/kakie-oshibki-chashche-vsego-dopuskaiut-shkolniki-na-ege.html> 2018/02/01.
3. Логвинов С. А., Павлова Е. Г. Доходы и уровень жизни в России в 2018 году. URL: <http://center-yf.ru/data/economy/dohody-naseleniya-2018.php>.
4. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ. Ноябрь 2017 / под ред. Л. Н. Овчаровой. М.: НИУ ВШЭ, 2017.
5. Павлова О. А. Демонстрационный экзамен: приоритеты образовательной политики в СПО и новая реальность для образовательных организаций // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2016. № 5–6 (27–28). С. 6–8.
6. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
7. Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации: сб. материалов IV Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 31 мая 2017 г.): в 2 т. Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2017. Т. 1.
8. Рубин Ю. Б. О конструктивной теории конкуренции в предпринимательстве // Современная конкуренция. 2017. Т. 11, № 5 (65). С. 114–129.
9. Рубин Ю. Б., Потапова О. Н. Конкуренция в экономике. Как противостоять и противодействовать соперникам и нужно ли это делать? // Современная конкуренция. 2016. Т. 10, № 6 (60). С. 107–142.
10. Система среднего профессионального образования Российской Федерации в 2005–2030 гг.: влияние демографических факторов / Ф. Ф. Дудырев, В. А. Козлов, Ю. В. Кузеванова, А. И. Шабалин. М.: НИУ ВШЭ, 2017.
11. Фадеев Г. Вуз или техникум: куда поступать, чтобы удачно трудоустроиться и хорошо зарабатывать? URL: <https://habr.com/company/ibs/blog/332726>.
12. Чернышева Е. Выучиться на безработного. «Огонек» выяснил, почему каждый четвертый выпускник российского вуза не трудоустроен. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3342820>.
13. Яценко И. В., Семенов А. В., Высоцкий И. Р. Методические рекомендации для учителей, подготовленные на основе анализа типичных ошибок участников ЕГЭ 2017 года по математике. М.: Федеральный институт педагогических измерений, 2018.

Роль образовательной среды в формировании интеллектуального капитала¹

В статье речь идет о необходимости обеспечения конкурентоспособности специалистов на рынке труда через создание во время обучения в высшей школе необходимых условий. Рассматриваются такие составляющие целевых ориентиров образовательного процесса, как профессиональные стандарты деятельности, современные педагогические технологии, правильная организация самостоятельной работы студентов с учетом уровня подготовленности, активное сотрудничество с работодателями на этапе подготовки специалистов. Делается вывод о том, что комплексное использование данных условий позволит решить проблему повышения конкурентоспособности специалистов уже на этапе получения ими высшего образования.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; конкурентоспособный специалист; профессиональные стандарты; современные педагогические технологии; образовательная среда; качество образования.

В условиях современного мира, постоянно меняющейся внешней среды все большее значение приобретает способность специалистов компании генерировать новые идеи, принимать нестандартные управленческие решения, разрабатывать и внедрять эффективные нововведения различного характера. Масштабное распространение новых, в том числе информационных, технологий, постоянные изменения во внешней среде, появление и развитие новых видов деятельности приводят к тому, что принципиально новое значение приобретают прогрессивные знания и принимаемые на их основе оригинальные управленческие решения [1; 2; 3].

Меняется сам процесс генерирования идей и принятия решений, который представляет собой целенаправленную деятельность по разработке, внедрению, корректировке и коммерциализации нововведений. Специалисты называют такую деятельность инновационной, позволяющей компаниям выдерживать жесткие условия конкуренции и быть рентабельными в современных условиях [7].

Актуальность данной статьи связана с тем, что формировать и развивать интеллектуальный капитал компании необходимо и возможно уже в процессе получения высшего образования при соответствующей организации работы и создании определенных условий в образовательной среде [5; 6; 8].

Под интеллектуальным капиталом мы понимаем знания, умения и компетенции конкретных работников, а также нематериальные активы, патенты, базы данных и другие продукты интеллектуальной деятельности

¹ Автор опирался на выводы из публикации: Рябцев А. Ю., Кочергина Т. В., Хохолуш М. С. Возможности образовательной среды в формировании интеллектуального капитала // Управленец. 2017. № 1/65. С. 60–65. — *Прим. ред.*

сотрудников, которые используются для рационализации производства и максимизации прибыли компании [2; 4; 8].

Целью исследования являлось рассмотрение комплекса условий, способствующих формированию и развитию интеллектуального капитала на этапе обучения студентов в высшей школе. Исходя из данной цели, в процессе работы решались следующие задачи: рассмотреть влияние профессиональных стандартов на процесс формирования требований к выпускникам вузов; определить некоторый перечень современных педагогических технологий и форм самостоятельной работы студентов, позволяющих развивать аналитическое мышление, решать современные управленческие задачи; предложить современные формы сотрудничества с работодателями, при которых максимально возможно построить процесс подготовки специалистов с учетом востребованных компетенций.

Сегодня работодатель заинтересован в сотруднике, обладающим способностями, знаниями, опытом, компетенциями, отношениями и связями — тем, что и формирует интеллектуальный капитал компании. Соответственно, среди работодателей усиливается конкуренция за привлечение таких сотрудников в компанию. При этом достаточно часто выдвигаемые требования дополняются желанием иметь молодых, мобильных, активных сотрудников. Как же решить эту задачу, если знания, опыт, связи и компетенции приходят, как правило, с возрастом, а молодежь этими качествами в полной мере не обладает.

Мы видим решение этой проблемы в качественной подготовке будущих специалистов в высшей школе, составляющими которой, на наш взгляд, являются следующие положения.

Во-первых, строить образовательный процесс в высшей школе необходимо на основе системы профессиональных стандартов, которые в настоящее время широко внедряются в практику управления человеческими ресурсами. Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции¹.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) меняется в соответствии с изменениями профессиональных стандартов, что обязательно должно отражаться в содержании основной образовательной программы, реализуемой кафедрами вуза.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» указано, что направленность (профиль) образования — это ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды

¹ Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона „Об образовании в Российской Федерации“».

деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы¹. Следовательно, при реализации основной образовательной программы в вузе, в процессе подготовки квалифицированного специалиста необходимо учитывать эти требования.

Данные требования предполагают ориентацию системы образования на подготовку специалиста, владеющего компетенциями, определенными ФГОС ВО, которые мы рассматриваем как результат освоения основной образовательной программы и овладения им соответствующей профессиональной деятельностью.

Переработанные ФГОС ВО (известные как ФГОС ВО 3++) дают возможность образовательной организации устанавливать направленность, определять содержание основной образовательной программы в соответствии с областью или сферой, типами задач, конкретными объектами профессиональной деятельности выпускников. В стандарте четко прописаны обязательные для усвоения универсальные компетенции (УК) и общепрофессиональные компетенции (ОПК) как результат освоения основной образовательной программы. Профессиональные же компетенции формируются на основе профессиональных стандартов (при наличии), а также на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники.

Таким образом, с переходом образовательных организаций высшей школы на ФГОС ВО 3++ необходимо полностью перерабатывать основные образовательные программы и учебные планы под новые требования, ориентируясь на требования работодателей, сохраняя при этом тенденцию к опережающему характеру образования и востребованности выпускников на рынке труда. По сути, каждая ООП должна быть согласована с работодателями, реализовываться в тесном партнерстве образовательной организации с работодателями.

Во-вторых, необходимо расширять сферу взаимодействия с работодателями, которые и являются заказчиками для вузов, требуют специалистов, обладающих необходимыми компетенциями. Основой такого взаимодействия могут стать договоры о долгосрочном сотрудничестве вуза и работодателя, о проведении практики студентов на базе предприятий, о создании базовых кафедр в вузах. Данное сотрудничество предполагает активное участие работодателей в формировании и развитии профессиональных компетенций, в организации производственной практики

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 2 марта 2016 г.).

студентов по определенным направлениям и профилям подготовки. Именно на практике можно найти будущего специалиста, «вырастить» его под требования работодателя, набрать молодых, мобильных, перспективных, талантливых сотрудников. Например, при освоении ФГОС ВО по направлению «Менеджмент» практика составляет почти треть всего учебного времени, от 10 до 63 зачетных единиц (до 2 тыс. ч). Работодатели имеют возможность найти будущих сотрудников через участие в государственной итоговой аттестации, так как присутствие работодателей обязательно в составе государственной экзаменационной комиссии.

В свою очередь, вузы имеют уникальную возможность организовать прохождение стажировки преподавателей на базе предприятий и организаций, что позволяет мобильно реагировать на изменение требований работодателей к выпускникам высшей школы, обеспечивает компетентность самих педагогов.

Образовательные организации также должны стать равноправными партнерами предприятий и организаций. Необходимо расширять перечень услуг, в том числе образовательных, которые вузы могут предложить работодателям. Например, они могут стать площадкой для повышения квалификации и профессионального мастерства действующих сотрудников, организовать через реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ по заявкам предприятий и по согласованным с ними программам повышение квалификации сотрудников. Вузы готовы работать с работодателями по программам профессиональной переподготовки сотрудников компаний, тем более, что с введением в действие профессиональных стандартов появились дополнительные требования к профильности образования. Также вузы способны организовать краткосрочные программы повышения квалификации по востребованным в конкретный момент времени в конкретном социуме вопросам. Так, например, в связи с подготовкой и проведением Чемпионата мира по футболу в 2018 г. в России, в том числе в Екатеринбурге, подготовкой к участию в конкурсе на проведение Евро-2025 в городе есть реальная потребность в проведении курсов повышения квалификации по программам «Гостеприимство», «Деловой этикет и протокол», «Искусство презентации» и другим программам дополнительного образования.

В-третьих, при подготовке специалистов необходимо использовать современные педагогические технологии, которые направлены на развитие аналитического мышления, нестандартного решения профессиональных задач, способностей к самоорганизации, самообразованию, постоянному повышению своего интеллектуального уровня, стремлению к реализации модели «образование через всю жизнь» [9]. При организации работы студентов рекомендуем использовать технологию проблемного обучения, модульного обучения, проектные технологии, кейс-технологии, игровые технологии, социально ориентированные технологии, в том числе технологии рефлексивного поведения, профессионального

самоопределения личности, коммуникативного сотрудничества, принятия решений и, безусловно, информационные технологии. Правильная комбинация технологий и их отдельных фрагментов на занятиях позволяет развивать компетенции будущих специалистов, выстраивать образовательный процесс с учетом потребностей как личности, так и общества. В результате мы закладываем не готовые знания, которые достаточно быстро устаревают, а развиваем компетенции, которые позволяют студентам быть конкурентоспособными в условиях постоянно меняющейся внутренней и внешней среды компаний и, следовательно, удовлетворять потребности работодателей в компетентных специалистах.

Например, в Уральском государственном экономическом университете ежегодно проводится конкурс «Новое в технологии обучения», на котором преподаватели вуза представляют результаты работы в сфере разработки, внедрения и использования как известных, так и авторских инновационных педагогических технологий. Приведем лишь некоторые примеры докладов: «Использование программного комплекса для реализации технологии опережающего обучения» (Н. С. Нечеухина, Е. Ю. Пьянкова, кафедра бухгалтерского учета и аудита); «Опыт применения технологий контекстного и практико-ориентированного обучения и его роль в формировании профессионального мышления» (И. Ю. Калугина, Д. Н. Горина, кафедра физики и химии); «Разработка и применение игровых образовательных технологий в профориентационной работе УрГЭУ (на примере мультимедийной образовательной игры «Внешнеэкономическая деятельность: мир без границ)» (В. Е. Ковалев, О. Д. Фальченко, кафедра внешнеэкономической деятельности); «Разработка и внедрение технологии «перевернутого класса» при обучении студентов поколения Z» (Р. В. Кодачигов, кафедра мировой экономики); «Роль компьютерной бизнес-симуляции MarkStrat в освоении студентами магистратуры компетенций ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (Л. М. Капустина, кафедра маркетинга и международного менеджмента); «Проектная портфолио-ориентированная технология «ПрофиСтарт» (К. В. Архангельская, кафедра маркетинга и международного менеджмента); «Внедрение элементов электронного образования при подготовке специалистов финансового профиля (Электронное образование для финансистов FINNANO)» (Э. Р. Закирова, кафедра финансового менеджмента; Е. Н. Ялунина, кафедра конкурентного права и антимонопольного регулирования); «Применение технологий открытого образования в качестве видео-кейсов для использования в лекционных и практических занятиях с бакалаврами и магистрантами» (И. Н. Ткаченко, кафедра корпоративной экономики управления бизнесом).

Очень важно строить работу со студентами таким образом, чтобы усваивались не только знания, но и технологии, методы и приемы получения и усвоения новых знаний. Обучение студентов по укрупненной группе специальностей 38.00.00 «Экономика и управление» предполагает, что

студенты, работая в сфере «человек — человек», должны в той или иной мере владеть педагогическими и управленческими технологиями, быть способными обучать других сотрудников, используя современные образовательные технологии.

В-четвертых, особое значение приобретает самостоятельная работа студентов, причем речь идет не только об умении выполнять предлагаемые преподавателем в процессе учебной деятельности задачи и представлять полученные результаты работы. Мы говорим о формировании и развитии у будущих специалистов компетенции постоянно повышать уровень своей квалификации в процессе профессиональной деятельности, причем делать это самостоятельно, по мере изменения условий деятельности. Научить работать самостоятельно, показать, какие приемы, методы и средства для этого можно использовать, должны преподаватели вузов. Необходимо понимать, что не все студенты способны эффективно усваивать знания самостоятельно, их нужно «выращивать» до уровня владения этой компетенцией. Мы предлагаем выстраивать самостоятельную работу студентов с учетом форм и методов аудиторной и внеаудиторной работы, которые будут способствовать развитию не только компетенций, а также непрерывному самостоятельному усвоению конкретного вида профессиональной деятельности.

В целом, с учетом вышеизложенных рекомендаций, в процессе подготовки специалистов в высшей школе возможно развитие личность — носителя интеллектуального капитала, востребованного, конкурентоспособного и мобильного, обладающего большим творческим потенциалом и способного решать нестандартные профессиональные задачи в условиях постоянно меняющейся внутренней и внешней среды. Образовательный процесс и используемые в работе педагогические технологии позволят сформировать инновационное мировоззрение, основанное на понимании ценности самообразования, самовоспитания и саморазвития для достижения специалистом вершин профессионального мастерства и личностного развития.

Библиографический список

1. Арабян К. К. Методика оценки интеллектуальных активов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
2. Гарафиева Г. И. Управление воспроизводством интеллектуального капитала предприятий // Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2012. № 1. С. 32–40.
3. Гусева Н. И. Современная модель лидерства в условиях глобального контекста // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2011. № 4. С. 82–88.
4. Дорофеева Н. М. Человеческий капитал как фактор инновационного развития экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012.

5. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б.З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2013.

6. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом. М.: Омега-Л, 2008.

7. Макаров П. Ю. Управление интеллектуальным капиталом региона. М.: ИНФРА-М, 2015.

8. Первоначальное накопление человеческого капитала ресурсами системы образования / В.Т. Ковалевич, О.В. Шайдурова, О.М. Долидович и др. Красноярск: Изд-во Сиб. федер. ун-та, 2015.

9. Шкурко О.В., Маврин С.А. Лидерские качества будущих менеджеров как качества инновационной личности // Омский научный вестник. 2013. № 2. С. 186–188.

Е. В. Чумак

Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж, Екатеринбург

Проблемы профессиональной подготовки студентов-иностранцев

В статье рассматривается ряд проблем, связанных одновременно с необходимостью повышения профессиональной готовности студентов-иностранцев и привлечением в Российскую Федерацию более квалифицированных трудовых ресурсов. Основным направлением такой деятельности автору видится повышение эффективности социально-психологической работы со студентами-иностранцами. Критически рассмотрены основные направления адаптации, определены проблемы в рамках соответствующей деятельности. Автор предлагает результаты проведенного в ракурсе темы статьи исследования. В итоге доказана целесообразность начала подобной работы со студентами непосредственно с первых дней обучения, предложен алгоритм действий, направленных на развитие и оценку этнокультурной и профессиональной компетенции на основе учета мотивации каждого студента.

Ключевые слова: студенты-иностранцы; мотивация; адаптация; профессиональная готовность; привлечение.

Вопросы миграции являются для Российской Федерации достаточно сложными, а в отдельных случаях — противоречивыми. Последнее касается вопросов образования (в первую очередь высшего). В Россию для получения образования ежегодно приезжают порядка 100 тыс. чел. в год. Данная тенденция, с одной стороны, обеспечивает приток в государство валютных средств, а с другой — обеспечивает РФ потенциальными носителями трудового потенциала. Мы не станем заострять внимание на том, что такие студенты (в основном из небогатых стран) могут выступать в роли продуктивной силы еще во время учебы в РФ (получив разрешение на работу). Мы предлагаем сконцентрировать внимание на том, что в России продолжается естественная убыль титульного населения, в силу чего привлечение на работу мигрантов является целесообразным. Однако вместе с мигрантами меняется этнокультура населения, что (особенно

для ряда регионов) крайне нежелательно. При этом студенты-иностранцы в период обучения в вузе, наряду с получением желаемой специальности, имеют возможность в полной мере ознакомиться с российской этнокультурой. Это предопределяет целесообразность привлечения к процессу обучения только специалистов с высокой квалификацией и системными этнокультурными ценностями. Но для того чтобы данный процесс осуществлялся полноценно, требуется формирование у студента-иностранца не только высокой мотивации, но и высокой профессиональной готовности (что является отдельной проблемой подготовки).

Целью статьи является разработка и обоснование структурно-логической схемы привлечения наиболее успешных студентов-иностранцев к трудовой деятельности на территории Российской Федерации после окончания учебного заведения.

На сегодняшний день в России одной из основных миграционных программ (в том числе и для студентов) считается программа добровольного переселения граждан «Соотечественники». Основная цель участия в данной программе для мигрантов (преимущественно выходцев из бывших республик Советского Союза) — получение российского гражданства. Для выходцев из стран дальнего зарубежья эта программа не применяется. При этом в рамках программы «Соотечественники» не отслеживаются качество полученного студентом образования и уровень освоения им культурных норм и ценностей титульной нации. Следует отметить, что, принимая во внимание федеративность, мы понимаем под титульной нацией ту, которая характеризует преобладающий в регионе этнический состав населения (республике).

Мы считаем необходимым разработку специальной программы для привлечения лучших студентов из числа уже учащихся иностранцев либо потенциально желающих учиться в России молодых людей. Целью данной программы должен быть отбор талантливой молодежи, желающей осесть жить и работать в конкретном регионе (на всей территории РФ). При этом мы сталкиваемся с необходимостью решения определенной психолого-педагогической проблемы: необходимость различной степени социализации лиц, временно пребывающих в РФ, и лиц, готовых остаться. Исходя из того, что факт желания (нежелания) оставаться в РФ может проявиться в процессе учебы, целесообразность двух направлений подготовки отсутствует. В то же время мы исходим из того, что для лиц, находящихся на территории РФ только на период учебы, уровень освоения этнокультурных ценностей требуется минимальный, соответственно, речь может идти только о временной адаптации. Для лиц, потенциально заинтересованных в проживании в РФ, требуется полное знакомство с этнокультурой региона, по сути, — ресоциализация. Однако мы рассматриваем еще одно ограничение. Для лиц, которые не получают достаточно высокого уровня профессиональных знаний, необходимость создания условий для их интеграции в РФ отсутствует.

Общим логическим алгоритмом организации психолого-педагогической работы со студентами-иностранцами может являться:

- первый этап (аналогичный, применяемым большинством учебных заведений) — студенты-иностранцы начинают обучение на специально организованных факультетах по программам довузовской подготовки, при необходимости в повышении языковой грамотности;

- второй этап — включение студентов в образовательную среду учебного заведения (в освоение образовательной программы);

- третий — расширение сфер деятельности студента-иностранца, в первую очередь, путем включения его в трудовые и социокультурные практики;

- четвертый — оценка эффективности усвоения образовательной программы и этнокультурных практик и ценностей региона;

- пятый — оценка целесообразности использования индивидуального трудового ресурса студента-иностранца в РФ. При этом по результатам данного этапа можно либо продолжать социальную работу со студентом-иностранцем вплоть до получения им российского гражданства, либо сохранить условия продолжения учебы студентом-иностранцем вплоть до окончания цикла подготовки. Общий срок данной программы, по нашему мнению, может ограничиваться полутора-двумя годами. Данного срока, как показывает авторский опыт, достаточно для понимания мотивационных установок студента, в том числе к оседлому образу жизни в РФ.

Рассматривая мотивацию студентов-иностранцев в процессе обучения, можно выделить несколько типов поведения (оценка в соответствии с пирамидой А. Маслоу [3]).

Для первого типа характерна внешняя мотивация обучения, которая обусловлена стремлением к одобрению со стороны (как правило, это «отличники»). Так реализуется мотивация «признание».

Для второго свойственна мотивация на получение минимального набора профессиональных знаний, компенсируя это общественной активностью (участием в спортивных мероприятиях) и т. п. Таким образом реализуется мотивация «причастность».

Для третьего типа характерен прагматизм и ориентация на дальнейшую профессиональную деятельность. Данный тип проявляется, как правило, у тех, кто имеет уже относительно сформированные жизненные установки приоритеты. Доминирующая мотивация — «безопасность».

Четвертый тип также встречается в учебных заведениях (чаще у студентов из Китая), отличающийся мотивацией на получение диплома о высшем образовании с минимальными затратами личных (интеллектуальных) и семейных (материальных) ресурсов. Поведение студентов этого типа ориентировано на получение документа об образовании, в силу чего интерес к учебе и социальной активности у такой группы студентов минимальный. Доминирующая мотивация — «биологические потребности».

Очевидно, что интерес к интеграции студентов с четвертым типом мотивации минимален. Целесообразность интеграции лиц со вторым типом мотивации требует дополнительного внимания. Лица, имеющие третий тип мотивации, по нашему мнению, ориентированы изначально на определенные жизненные приоритеты, изменение которых видится нам относительно нецелесообразным. При этом уровень профессиональной готовности студентов 1–3 типов мотивации, по нашим наблюдениям, будет сопоставим.

Рассматривая механизмы адаптации студентов-иностранцев, можно констатировать, что данный аспект в научной литературе достаточно изучен. Однако необходимость определения форм и характера адаптации студента-иностранца к условиям России для оценки его возможной интеграции в российское общество остается достаточно высокой. В частности, в исследовании М. И. Витковской и И. В. Троцук выделяются три вида адаптации иностранных студентов: физиологическая, психологическая и социальная [1]. Очевидно, что роль каждого из указанных видов нельзя недооценивать. При этом, думается, наиболее сложными оказываются физиологическая и психологическая адаптации, поскольку их успешность (неуспешность) могут проявляться только через определенный значительный промежуток времени (превышающий указанный выше срок в два года). Следует отметить, что в рамках большинства изученных нами подходов к адаптации речь идет об адаптации к социальной (а не к профессиональной) среде. Тем самым не раскрывается вопрос двойной адаптации студентов-иностранцев одновременно к социальной и профессиональной среде. Притом, что именно адаптация к профессиональной среде обеспечивает уровень профессиональной готовности.

Говоря о типах адаптации, следует обратиться к мнению, высказанному Е. Тихоновой. При этом автор неоправданно сводит всю адаптацию только к социокультурной, однако, говоря о социокультурной адаптации, он справедливо отмечает существование следующих трех типов:

- «полная»: иностранный студент, попадая в новую социокультурную среду, полностью принимает обычаи, традиции, нормы, ценности и т. п., которые постепенно начинают доминировать над первоначальными этническими чертами;
- «фрагментарная»: происходит частичное восприятие новой социокультурной среды, которое проявляется в принятии «обязательных норм общества», но при этом сохраняются основные этнические черты посредством образования этнических групп;
- «уклоняющаяся»: происходит отказ или «обособление» от принятия культурных норм и ценностей, характерных для большинства представителей социального окружения [4].

Очевидно, что для решения не только трудовых (экономических), но и этнокультурных проблем, подходит только первый тип адаптации (который по своему содержанию близок к социализации). Исходя из

описанного выше, важным в оценке целесообразности привлечения студентов-иностранцев в Россию является отслеживание к профессиональной адаптации такого студента. Причем последняя также может быть описана типами, предложенными Е. Тихоновой.

Как справедливо отмечает И. Кривцова, особенности адаптации иностранных студентов определяются комплексом факторов: психофизиологических, учебно-познавательных, социокультурных, бытовых. Трудно однозначно определить, какие из них являются главными, поскольку они тесно переплетаются. В силу этого И. Кривцова справедливо считает, что процесс адаптации иностранных студентов к образовательной среде вуза должен быть организованным, целенаправленным, комплексным [2]. При этом высказанное мнение ориентировано на всех без исключения студентов-иностранцев. Однако в рамках данного исследования мы рассматриваем несколько иной аспект — формирование профессиональной готовности в иной этнокультурной и профессиональной среде по сравнению со страной выбытия.

Таким образом, привлечение успешных студентов-иностранцев в экономику Российской Федерации является достаточно важной задачей, способной не только численно увеличить население России, но и повысить ее трудовой потенциал. Основным ограничением для привлечения должно выступать низкая мотивация и готовность к освоению этнокультурных норм и ценностей РФ, а также низкая профессиональная готовность. Следует отметить, что при условии прохождения практик на российских предприятиях степень профессиональной готовности к трудовой деятельности в РФ такого студента будет выше (в сравнении со студентами, проходившими практику в стране выбытия).

По нашему мнению, эффективность подобной программы может более успешно влиять не только на мотивацию к учебе студентов из небогатых стран, но и обеспечить приток в Российскую Федерацию более качественных трудовых ресурсов в сравнении с теми, которые приезжают в РФ в данный момент.

Библиографический список

1. Витковская М. И., Троцук И. В. Адаптация иностранных студентов к условиям жизни и учебы в России (на примере РУДН) // Вестник РУДН. Сер.: Социология. 2004. № 6-7. С. 267–283.
2. Кривцова И. О. Социокультурная адаптация иностранных студентов к образовательной среде российского вуза (на примере Воронежской государственной медицинской академии им. Н. Н. Бурденко) // Фундаментальные исследования. 2011. № 8-2. С. 284–288.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. 3-е изд. СПб.: Питер, 2003.
4. Тихонова Е. Г. Особенности адаптации иностранных студентов в вузе региона // Регионоведение. 2010. № 2. С. 149–155.

Проблемы профессиональной адаптации студентов в условиях противоречий теории и практики при оценке сущности преступлений в сфере экономики

Авторы указывают на одну из проблем процесса адаптации молодежи к современной экономической среде. Пропедевтика экономических преступлений должна опираться на однозначность осмысления теоретических подходов к сущности подобных правонарушений и процессов, связанных с ними. Однако такая однозначность в представлении о сущности процесса исполнения приговора суда сегодня отсутствует. Таким образом, актуализировано осмысление противоречий в теории и практике деятельности органов, исполняющих наказания, при обращении приговора к исполнению об осуждении лица к преступлениям в сфере экономической деятельности. Авторы предлагают свой подход к разрешению выявленного противоречия.

Ключевые слова: адаптация теории к практике; экономические преступления; процесс исполнения приговора суда.

Одной из проблем процесса адаптации молодежи к современной экономической среде является пропедевтика экономических преступлений. Она должна опираться на однозначность осмысления теоретических подходов к сущности подобных правонарушений и связанных с ними процессов. Однако такая однозначность в представлении о сущности процесса исполнения приговора суда сегодня отсутствует. Таким образом, актуализирована задача осмысления противоречий в теории и практике деятельности органов, исполняющих наказания, при обращении приговора к исполнению об осуждении лица к преступлениям в сфере экономической деятельности.

В науке не все авторы относят деятельность по обращению приговора к исполнению об осуждении лица к преступлениям в сфере экономической деятельности к уголовно-процессуальной. Так, Д. В. Тулянский делит судопроизводство по исполнению приговора на два основных подинститута: обращения к исполнению приговоров, определений и постановлений; и производство по рассмотрению и разрешению вопросов, связанных с исполнением приговора. При этом, по мнению указанного автора, обращение приговора к исполнению происходит не в уголовно-процессуальных формах, без традиционного круга участников [1, с. 50].

Ряд авторов предлагают сузить содержание судопроизводства по исполнению приговора и исключить из него вопросы обращения приговора к исполнению, мотивируя данное предложение тем, что обращение приговора к исполнению происходит не в процессуальных формах и носит скорее организационно-административный характер [1, с. 50].

С таким мнением трудно согласиться, так как традиционно в науке уголовно-процессуального права этап обращения приговора к исполнению

относится к непосредственному содержанию стадии исполнения приговора, который образует уголовно-процессуальные действия судьи [2, с. 6–7]. Ю. П. Якубина отмечает, что при обращении приговора к исполнению, помимо деятельности судьи, важным является изучение всего круга субъектов, вступающих в уголовно-процессуальные правоотношения на данном этапе [3, с. 102].

Однако отнесение к деятельности, осуществляемой на этапе обращения приговора к исполнению, только действий, выполняемых судом, не совсем точно характеризует первый и обязательный этап стадии исполнения приговора.

Как замечает В. В. Вандышев, обращение к исполнению приговора, определения или постановления состоит не только в процессуальной деятельности суда, но и в деятельности органов, исполняющих приговор, которые немедленно извещают суд о приведении его в исполнение [4, с. 184–185].

По нашему мнению, обращение приговора к исполнению об осуждении лица по преступлениям в сфере экономической деятельности представляет собой первый этап стадии исполнения приговора. Необходимо различать понятия «обращение» и «приведение» приговора к исполнению. Обращение приговора к исполнению более узкое понятие, чем приведение его в исполнение. Первое является уголовно-процессуальной категорией и «относится к деятельности суда в стадии исполнения приговора» [5, с. 37] и заключается в направлении судом распоряжения об исполнении приговора, вступившего в законную силу, вместе с копией приговора органу, на который возложено непосредственное его исполнение. Приведение приговора в исполнение — широкое понятие. Оно охватывает деятельность не только суда, но и многих органов, на которые возложено фактическое исполнение приговора, и является межотраслевым понятием, так как указанная деятельность регулируется не только нормами уголовно-процессуального права, но и уголовного, и уголовно-исполнительного права.

При характеристике этапа обращения приговора об осуждении лица к преступлениям в сфере экономической деятельности к уголовно-процессуальной к исполнению авторы заостряют внимание на институте правовой определенности, обозначая его как институт «окончательного судебного решения, а не решения, вступившего в законную силу» [6, с. 100], обращая внимание на то, что еще в течение года окончательный приговор остается открытым для пересмотра (ст. 401.1, 401.15, 412.1, 412.9 УПК РФ).

Мы соглашаемся с мнением ученых [5, с. 13; 7, с. 4; 8, с. 129], что на данном этапе обращаются к исполнению все решения суда, т. е. помимо приговора также его определения и постановления, при этом обращение этих решений суда к исполнению должно осуществляться как единое процессуальное действие без задержек во всех частях, в том числе при исполнении гражданского иска.

На этапе обращения приговора к исполнению об осуждении лица к преступлениям в сфере экономической деятельности к уголовно-процессуальной можно также выделить внешнюю и внутреннюю форму правоотношений. Внешняя форма правоотношений представляет собой отношения, складывающиеся между судом, направившим копию приговора и распоряжение об обращении приговора к исполнению в соответствующий орган, и органом, обязанным привести приговор в исполнение. Внутренняя форма правоотношений возникает с момента получения органом, исполняющим наказания, копии приговора и распоряжения судьи [9] и регламентируется в большей степени уголовно-исполнительным законодательством.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что обращение приговора к исполнению регламентируется уголовно-процессуальным законодательством и является обязательным этапом стадии исполнения приговора и от своевременности данного этапа во многом зависит реализация принципа неотвратимости уголовной ответственности в отношении осужденного лица и назначения уголовного судопроизводства.

Согласно ст. 393 УПК РФ, обращаются к исполнению приговоры об осуждении лица по преступлениям в сфере экономической деятельности, определения, постановления суда, вступившие в законную силу. Приговор об осуждении лица по преступлениям в сфере экономической деятельности обращается к исполнению судом первой инстанции в течение трех суток со дня его вступления в законную силу или возвращения уголовного дела из суда апелляционной инстанции.

На основании ст. 391 УПК РФ определение или постановление суда первой инстанции вступает в законную силу и обращается к исполнению по истечении 10 суток со дня постановления, если они не были обжалованы в апелляционном порядке, либо в день вынесения судом апелляционной инстанции определения или постановления. Определение или постановление суда, не подлежащие обжалованию в апелляционном порядке, вступают в законную силу и обращаются к исполнению немедленно.

Согласно п. 3. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 2011 г. № 21 «О практике применения судами законодательства об исполнении приговора», в тех случаях, когда лицо, подавшее апелляционную жалобу (представление), отзывает ее (его), при отсутствии жалоб других лиц или представления прокурора решение суда первой инстанции считается вступившим в законную силу по истечении 10 суток. При этом не имеет значения, в какие сроки до начала судебного заседания суда апелляционной инстанции жалоба (представление) отозвана.

В соответствии с ч. 2 ст. 393 УПК РФ копия обвинительного приговора направляется судьей или председателем суда в то учреждение или в тот орган, на которые возложено исполнение наказания. На основании ч. 4 указанной выше нормы, в случае изменения приговора суда первой или

апелляционной инстанции при рассмотрении уголовного дела в кассационном порядке к копии приговора прилагается также копия определения суда кассационной инстанции.

Согласно ч. 5 ст. 393 УПК РФ, органы, на которые возложено исполнение наказания, немедленно извещают суд, постановивший обвинительный приговор, о его исполнении.

Указанная формулировка нормы нам представляется не вполне корректной и не способствующей ее единообразному толкованию.

Содержание ч. 5 ст. 393 УПК РФ не позволяет четко определить, о каком временном моменте идет речь: извещение должно быть направлено органом, исполняющим наказания, в суд в момент принятия к исполнению приговора или когда он окончательно исполнен. Учитывая, что ст. 393 УПК РФ именуется как «Порядок обращения приговора, определения или постановления суда к исполнению», а также традиционное понимание под обращением приговора или иного решения суда к исполнению — направление судом распоряжения о его исполнении вместе с копией решения суда органу, на который возложена обязанность исполнения этого решения, логично предположить, что речь должна идти об извещении суда о получении распоряжения и копии приговора и принятии его к исполнению.

Однако при данном толковании указанной нормы получается, что в УПК РФ не закреплена обязанность органа, исполняющего наказания, известить суд об окончательном исполнении приговора, что не позволяет осуществлять судебный контроль за своевременным исполнением и реализацией его содержания.

Иная ситуация получается, если ч. 5 ст. 393 УПК РФ устанавливает обязанность органа, исполняющего наказания, известить суд об окончании исполнения приговора. Указанная деятельность завершает стадию исполнения приговора в целом, а не отдельный его этап, которым является обращение приговора к исполнению, так как после данного этапа неоднократно могут возникать вопросы, связанные с исполнением приговора, рассматриваемые и разрешаемые судом, что также составляет содержание стадии исполнения приговора.

Обозначенная выше конструкция нормы приводит к различной правоприменительной практике. Данные уведомления необходимы суду, в том числе, и для осуществления контроля реального исполнения выносимых приговоров об осуждении лица по преступлениям в сфере экономической деятельности.

Кроме того, конкретного срока направления уведомления органом, исполняющим наказания, суду об окончании исполнения приговора по ч. 5 и 6 ст. 393 УПК РФ не устанавливается, данная обязанность также отсутствует в УИК РФ.

Представляется, что ч. 5 ст. 393 УПК РФ, посвященная обращению приговора к исполнению, должна содержать требование к органу, на который

возложено исполнение наказания, об извещении суда, постановившего обвинительный приговор, именно о принятии его к исполнению, а гл. 47 УПК РФ — дополнена нормой, устанавливающей обязанность органа, исполняющего наказания, известить суд о его исполнении. Указанные нормы должны содержать конкретные сроки таких извещений, так как именно этим извещением оканчивается стадия исполнения приговора.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что при обращении приговора к исполнению присутствуют два субъекта, основным из которых является суд. Однако не менее важна деятельность органов, исполняющих наказания, позволяющая суду фактически начать реализацию контроля за своевременным исполнением приговора, определения или постановления на основании извещения суда указанными органами о принятии приговора к исполнению.

Библиографический список

1. Тулянский Д. В. Стадия исполнения приговора в уголовном судопроизводстве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004.
2. Николук В. В. Исполнение приговора: лекция. Омск, 1988.
3. Якубина Ю. П. Состояние, структура и динамика стадии исполнения приговора // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2013. № 2. С. 102–113.
4. Вандышев В. В. Уголовный процесс: курс лекций. СПб., 2002.
5. Перлов И. Д. Исполнение приговора в советском уголовном процессе. М., 1963.
6. Рукавишникова А. А. Соотношение приговора, вступившего в законную силу, и окончательного приговора в уголовном процессе России // Человек: преступление и наказание. 2015. № 1. С. 98–102.
7. Гельдибаев М. Х. Уголовный процесс: краткий курс лекций. СПб., 2001.
8. Семин А. В. Исполнение приговора в части гражданского иска: дис. ... канд. юрид. наук. Ижевск, 2002.
9. Грищенко А. В. Институт исполнения приговора в уголовном судопроизводстве: дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2006.

Технология пропедевтики адаптации к профессиональной производственной среде: опыт медицинского вуза

В статье представлена технология пропедевтики адаптации к профессиональной производственной среде будущего клинического психолога, на опыте Уральского государственного медицинского университета. Показано внедрение в организацию образовательного процесса по специальности «Клиническая психология», специализация «Патопсихологическая диагностика и психотерапия» практического аспекта для успешной социально-профессиональной адаптации студента — медицинского психолога к новым условиям жизнедеятельности и будущей профессии.

Ключевые слова: профессиональная адаптация; профессиональная ориентация; клиническая психология; этапы профессиональной адаптации; социально-профессиональная адаптация студента; медицинский вуз.

Сегодня невозможно представить функционирование многих сфер здравоохранения без участия клинических психологов. За последние годы специальность 37.05.01 «Клиническая психология» получила широкое социальное признание. Востребованность специалистов — клинических психологов возрастает, есть социальный заказ, о чем может свидетельствовать увеличение количества приема студентов на первый курс Уральского государственного медицинского университета с квоты 14 чел. в 2017/2018 учебном году до 50 чел. в 2018/2019 учебном году. При этом изменения, происходящие в современном обществе и в системе здравоохранения в частности, предъявляют повышенные требования к специалистам этой сферы. В связи с указанным наиболее актуальным в организации образовательного процесса по специальности «Клиническая психология» по специализации «Патопсихологическая диагностика и психотерапия» как науке, так и в ее практическом аспекте становится проблема успешной социально-профессиональной адаптации студента — медицинского психолога к новым условиям жизнедеятельности и будущей профессии.

В то же время не всегда эта задача осмысливается комплексно, так как о профессиональной адаптации чаще всего начинают говорить при анализе трудоустройства выпускников вузов. Думается, к социокультурной адаптации к профессиональной среде стоит начинать готовить еще на уровне абитуриентства. Об этом свидетельствует опыт Уральского государственного медицинского университета.

Профессиональную адаптацию, как правило, соотносят с начальным этапом профессионально-трудовой деятельности человека. В действительности она начинается во время профессионального обучения, когда усваиваются знания, формируются умения и навыки, правила, нормы поведения, складывается характерный образ жизни в рамках профессиональной этики. Общая длительность периода профессиональной

адаптации зависит как от особенностей конкретной профессии (специальности), так и от индивидуальных способностей человека, его склонностей и интересов. Профессиональная адаптация выступает в качестве одной из стадий профессионализации (процесса становления профессионала), которая включает:

- выбор человеком специальности с учетом своих собственных возможностей и способностей;
- освоение правил и норм профессии;
- формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В то же время она указывает, что профессионализация является одной из сторон социализации, становление профессионала представляет собой один из аспектов развития личности.

Процесс профессиональной адаптации можно разбить на периоды:

- подготовка к труду в общеобразовательной школе (старшей профильной школе);
- выбор профессии;
- профессиональная подготовка и обучение;
- собственно начало трудовой деятельности [2].

Все эти периоды профессиональной адаптации неоднозначны и в современных реалиях коррелируют со многими проблемами.

Подготовка к труду и профессиональная адаптация в общеобразовательных школах практически осуществляется формально. Об этом свидетельствует веер выбора при подготовке к ГИА и ЕГЭ.

Выбирая предметы для сдачи ЕГЭ, школьники зачастую руководствуются не выбором перспективной профессии, а уровнем знаний по той или иной дисциплине. Это подтверждается большим процентом отчислений студентов после первого курса.

Учитывая это, в Уральском государственном медицинском университете в рамках приемной кампании проводятся несколько раз в году Дни открытых дверей, где школьникам разъясняют особенности медицинских профессий. Инновационной деятельностью в этом направлении стала работа «Уральской проектной смены» на озере Таватуй, объединившая в 2018 г. 165 школьников, 30 из которых планировали обучение по направлению «Медицина». 165 школьников 8–10 классов на протяжении трех недель создавали и совершенствовали свои проекты в Загородном центре «Таватуй». Ребята знакомились с обновленными лабораториями, погружались в реальную среду, которая соответствует научной и инженерной школе по следующим направлениям: «Информационные технологии», «Конструирование сложных технических систем», «Новые материалы», «Космос. Навигация. Связь», «Нейротехнологии», «Современная энергетика» и значимая для будущих медиков «Медицина будущего».

«Уральская проектная смена» дает возможность будущим абитуриентам получить колоссальный опыт, который повышает мотивацию

к развитию перспективных профессиональных компетенций. В рамках насыщенной образовательной программы перед участниками смены выступают с лекциями преподаватели университетов, руководители образовательных учреждений и лидеры молодежных движений.

Профориентационная работа проводится и на уровне вуза, отдельных факультетов и выпускающих кафедр. В период приема документов в медицинском университете с каждым абитуриентом и его родителями проводятся профориентационные беседы, что, безусловно, помогает утвердиться или даже определиться со специальностью на этапе поступления в вуз. Авторский опыт работы ответственным секретарем в приемной комиссии вуза по направлению подготовки «Клиническая психология» позволяет констатировать значимые результаты пропедевтики перспективной социокультурной адаптации к профессиональной среде прежде всего школьников. Поступающие информируются о профессорско-преподавательском составе и направлениях перспективных встреч со студентами ведущих специалистов в области нейро- и патопсихологии, психосоматики, психотерапии, семейном и индивидуальном консультировании, судебной психологической экспертизе [3].

Впоследствии активная информационная среда вуза обеспечит доступ к базам данных по профилю их специальности. Студентам обеспечивается дистанционная методическая и информационная поддержка в обучении. Лабораторная база позволяет глубже изучить учебные дисциплины и приобрести практические навыки.

Также будущим студентам рассказывается, где после окончания университета они смогут работать. Это — учреждения здравоохранения (больницы, поликлиники, санатории, психотерапевтические отделения), центры психического здоровья и реабилитации, муниципальные и региональные центры психологического сопровождения в чрезвычайных ситуациях, консультативные медико-психо-педагогических центры помощи детям с различной патологией, службы социальной помощи населению, медико-социальной экспертизы, спортивные центры для детей с ограниченными возможностями, а также структуры частной практики.

За время обучения (5,5 лет) будущий клинический психолог получает колоссальный объем теоретических знаний по фундаментальным психологическим дисциплинам в соответствии со специализацией, который он может успешно использовать в работе. Следует отметить, что для оптимизации процесса профессиональной адаптации будущих клинических психологов в учебные планы на каждом курсе включены учебно-ознакомительные, клинические, супервизорные и другие виды практик. Практики проходят в больницах, госпиталях, научных центрах, научно-исследовательских институтах, в центре паллиативной помощи, на базе МЧС города.

Не секрет, что во многих вузах из процесса перспективной профессиональной адаптации как бы выпадает процедура подготовки к выпускной

квалификационной работе (ВКР). Тематика работ зачастую не только не связана с намерениями студентов по поступлению на работу в определенную структуру, но и не является продолжением аналитики и оценки данных, полученных в процессе всех производственных практик, защиты курсовых работ. Установка на жесткую взаимосвязь тематики ВКР и производственных практик, как правило, реализуется. Однако далеко не всегда эта реализация связана с перспективным трудоустройством обучающихся.

В Уральском государственном медицинском университете предпринимаются попытки преодолеть этот негативный тренд.

При выборе темы ВКР обучающихся ориентируют на прохождение практики в лечебных учреждениях, соответствующих набору исследовательского материала. Например, ВКР на тему «Влияние ценностных установок и смысловых ориентаций сотрудников МЧС на копинг-стратегии в экстремальных ситуациях» выполнялась на базе МЧС, «Психокоррекционная программа постнатального сопровождения женщин после экстремально ранних родов» — на базе ФГУ НИИ ОММ, «Особенности психокоррекционной работы с больными шизофренией, находящимися на принудительном лечении» — на базе психиатрического отделения областной психиатрической больницы и т. д. Прохождение преддипломной практики в лечебных учреждениях позволило обучающимся профессионально адаптироваться, а работодателям приобрести квалифицированных специалистов в области клинической психологии [1].

Включение в научно-исследовательскую работу будущих специалистов также можно отнести к профессиональной адаптации. По результатам защиты выпускной квалификационной работы в 2018 г. студентам, чьи работы были отмечены членами государственной итоговой аттестационной комиссией как достойные к публикации в журнале РИНЦ, было предложено опубликовать материалы в журнале «Системная интеграция в медицине».

Трудности адаптационного периода у студентов связаны с развитием навыков готовности к пониманию ими затруднений при оказании психологической помощи, вхождении в медицинскую среду, изучением специальной литературы и т. п. Исправить ситуацию помогают целеориентационные контексты заданий на производственные практики.

После выпуска текущего учебного года был проведен опрос, целью которого было получение ответа на вопрос, работают ли выпускники по полученной специальности. И выяснилось, что 97 % приступили к работе по специальности. В то же время актуализировалась задача сопоставления мест реального трудоустройства студентов с местами прохождения практики и базами для сбора данных для ВКР.

Таким образом, профессиональная адаптация будущих специалистов — процесс непростой и затрагивающий значительный временной период, включающий в себя выбор профессии, профессиональную

подготовку и обучение, начало трудовой деятельности. Кроме того, профессиональная адаптация связана с индивидуально-личностными особенностями, личностным ростом и личностной зрелостью индивида. Думается, опыт одного из старейших вузов Екатеринбурга может оказаться полезным для других образовательных учреждений.

Библиографический список

1. Инновационные компетентностно-ориентированные формы обучения: опыт кафедры психологии и педагогики Уральского государственного медицинского университета / Е. П. Шихова, Е. В. Дьяченко, М. В. Носкова и др. // Системная интеграция в медицине. 2017. № 5 (35). С. 56–66.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
3. Отношение к профессии и оценка качества обучения по специальности «Клиническая психология»: результаты опроса студентов / Е. П. Шихова, Е. В. Дьяченко, М. В. Носкова, Н. В. Самойленко // Вестник Уральского государственного медицинского университета. 2016. № 4. С. 45–50.

Т. В. Филипповская

Педагоги и экономисты о проблемах молодежи и рынка труда¹

Второй раз в рамках международной научно-практической конференции ученые и педагоги, перспективные и действующие работодатели совместно обсуждали проблемы адаптации молодежи к рынку труда. Символично, как отметил Юрий Зеленев, что именно Уральский государственный экономический университет — один из старейших экономических вузов региона — стал дискуссионной площадкой, на которой по инициативе Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, кафедры экономики социальной сферы появилась возможность согласовывать действия представителей трех важных социальных сфер по значимым для будущего страны вопросам.

Почему это символично?

Как заместитель министра общего и профессионального образования и науки Свердловской области Юрий Зеленев дал достаточно четкий ответ на этот вопрос. И экономистов, и педагогов волнуют проблемы молодежной безработицы, миграции молодежи из малых городов, готовности выпускников интегрироваться в реальное производство. Но волнение это как бы параллельно отражается на работе с молодежью, планировании развития муниципальных образований и действующих на их территории образовательных учреждений.

Да, экономисты констатируют, что даже на мировом уровне безработные из числа молодежи в возрасте 15–29 лет составляют 71 млн чел. Среди экономически активного населения нашей страны 23,1 % являются представителями именно этой возрастной группы. В то же время, по данным Росстата, доля безработных в возрасте от 15 до 29 лет составила 40,6 % общей доли безработных, что в численном измерении составило 1 млн 729 тыс. чел. из 4 млн 264 тыс. безработных.

¹ Экономист. Газета Уральского государственного экономического университета. 2018. № 1020. 9 июня. С. 16–17.

В результате усиливается миграция молодежи из малых городов, о чем напомнила Марина Коростелева, начальник Еланской управы Администрации Талицкого городского округа. Целый пласт молодого населения периода рождения 1984–2000 гг. уже не проживает на территории округа. Если учесть, что в Свердловской области из 47 городов 37 считаются малыми, имеющими численность менее 50 тыс. чел., то речь идет о 79 % всех населенных пунктов. Чем это грозит региону? Экономисты могут подсчитать.

Педагогам придется корректировать результаты молодежной безработицы доступными им методами и в условиях вынужденного приспособления к происходящим в связи с этим трансформациями социокультурной среды.

Об этом и задачах образовательных организаций в формировании профессиональных компетенций говорила профессор УрГЭУ Людмила Пачикова. Большой интерес вызвало описание исследований, проведенных под руководством профессора Натальи Вербицкой (Уральский государственный лесотехнический университет) и В. Дарко Вуковича (Сербская академия наук и искусств) о конкурентоспособности молодежи в региональной социально-производственной среде.

О необходимости обращения особого внимания на проблемы воспитания ответственности и духовности гражданского общества от лица коллег из Наманганского инженерно-технического института Узбекистана рассказал доцент Абдирашид Мирзахмедов. Задачи повышения эффективности подготовки психологов для системы среднего профессионального образования, представленные Ириной Пестовой, директором Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо», естественным образом вписываются в необходимость расширения задач по оказанию помощи обучаемым в самоактуализации, самопрезентации в трудовой сфере.

Стоит напомнить, что ряд исследований Всемирного банка свидетельствует о том, что молодые люди, испытывающие трудности при интеграции в мир труда, страдают на протяжении всей жизни от рубцовых эффектов, снижающих их устойчивость и способность выживать в условиях динамичного и требовательного рынка труда. Исследование, опубликованное английским новостным экономическим журналом Economist, показывает, что мужчины в возрасте до 23 лет, которые переживают безработицу в течение года, через 10 лет будут зарабатывать на 23 % меньше, чем их сверстники, имевшие работу. Кроме того, лица, которые испытывают длительную безработицу в молодости, подвергаются повышенному риску по другим видам социальных патологий: ухудшение здоровья и питания, дефицит внимания к детям, склонность к преступному поведению.

Нельзя не согласиться с исследователями, констатировавшими, что переход молодежи к экономической независимости становится все более тяжелым и затяжным. Отличительные особенности современных рынков

труда заключаются в структурных изменениях в сфере занятости, в повышении требований к гибкости рабочей силы, в изменении критериев оценки навыков и т. д.

Это направление составило новый пласт для дискуссий. Его основу заложил ректор УрГЭУ, профессор Яков Силин. В докладе, не оставившим равнодушным никого из присутствовавших на конференции, были наглядно описаны результаты применения кейс-метода от работодателей, позволившие перспективно трудоустроить в три раза больше выпускников университета, чем планировалось. Именно работодатели сегодня выступают ведущими и целеопределяющими субъектами оценки качества образования не только в УрГЭУ, но и на всех уровнях профессионального образования. В связи с этим на секциях активно обсуждались вопросы организации и социальной эффективности демонстрационных экзаменов (Ольга Бурганова — директор Уральского колледжа строительства, архитектуры и предпринимательства, доцент Ольга Пономарева — заместитель директора по развитию образовательных программ и социального партнерства Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Элеонора Сергеева — заместитель директора по учебной работе Красноуральского индустриального колледжа). Профессор Уральского государственного профессионально-педагогического университета Наталья Ронжина добавила интересные факты о профессиональных стандартах подготовки студентов вузов к профессиональной деятельности.

Какие же выводы следует сделать на перспективу?

Прежде всего, они касаются усиливающейся конкуренции между колледжами и вузами (доцент УрГЭУ Татьяна Филипповская), задач гуманитаризации образования и осмысления новых ориентиров в учебных планах подготовки выпускников всей системы профессионального образования на развитие навыков социокультурной адаптации ребят к условиям рынка. Но самым важным является проблема, которую предстоит решать совместно и экономистам, и управленцам, и работодателям, и педагогам: это задача такого планирования развития территорий и региона в целом, при котором станет реальной взаимосвязь перспектив и образовательной, и экономической, и социокультурной проектной и практической деятельности.

Содержание

Пленарное заседание

Силин Я. П. Вуз как проводник молодежи в региональную общественно-производственную среду.....	3
Биктуганов Ю. И. Качественная подготовка профессиональных педагогических кадров — залог успеха адаптации выпускников образовательных организаций	7
Зеленов Ю. Н. Синергетика составляющих компетенций человеческого капитала	13
Бурганова О. В. Влияние независимой оценки квалификаций в ходе демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс» на изменение организационных установок в деятельности образовательных организаций и потенциальных работодателей	16
Verbitskaya N., Vukovic D. B., Chekotin R. Competitiveness of youth in regional social-industrial environment.....	21
Пономарев А. В., Темиров Э. Т. Потенциал работодателей в подготовке специалистов по организации работы с молодежью.....	25
Пономарева О. Я. Сформированность гибких навыков (soft skills) как условие адаптации современного поколения к рынку труда	29
Яндыганов Я. Я., Вислинский М. Д., Фоменко Д. В., Минин В. В., Власова Е. Я. Уровень и качество экологической компетенции выпускников экономических специальностей.....	34

Новое в построении механизма взаимодействия образовательных организаций и потенциальных работодателей в развитии профессиональных компетенций обучаемых

Пачикова Л. П. Роль образовательных организаций в обеспечении методологической и методической основы формирования профессиональных компетенций	36
Белопашенцева Ю. В. Опыт внедрения инновационных контрольно-оценочных методов обучения студентов экономического профиля.....	39
Мирзахмедов А. М., Махмудов М. К. Роль лидера государства в адаптации граждан к рыночным условиям	44

Обшивалкина Т. А. Формирование экономической компетентности как фактор повышения востребованности выпускников на рынке труда.....	49
Орлова Т. С. Трудовой потенциал молодежи как элемент социально-экономического развития промышленного предприятия.....	53
Ракитина Н. А. Экономическая безопасность функционирования и развития образовательного учреждения.....	57
Ронжина Н. В., Ронжин И. В. Действие закона универсальности труда и требования профессиональных стандартов в процессе подготовки студентов к профессиональной деятельности.....	62
Фатеева Н. Б., Филипповская Т. В. Динамика адаптации выпускников вуза к рынку труда: механизм позитивного развития	67
Снегирева М. В. Распределение молодых специалистов: атавизм прошлого или реалии будущего	71
Хохолуш М. С. О некоторых возможностях использования информационных ресурсов в развитии современного образования.....	76
Ядранский Д. Н. Практический и академический бакалавриат: сходство и отличия в профессиональной самоактуализации студентов	80

Проблемы организации развития навыков адаптации молодежи к современной экономической среде

Корягин М. Г. Интеграция интересов профессионального сообщества педагогов и перспективных работодателей	86
Вербицкая Н. О., Сафронова А. Н. Развитие социально значимых навыков самосохранения здоровья у студенческой молодежи как адаптация к современной экономической среде.....	89
Данько Н. Н. Разработка и внедрение инновационной педагогической технологии «Квест»	93
Калыева О. Ф. Организация развития навыков адаптации обучающихся по программам аграрного профиля через освоение навыков предпринимательства	95
Коростелева М. А. Роль образовательных организаций в снижении миграции молодежи из малых городов.....	101
Мирзахмедов А. М., Махмудов М. К., Киргизбаева Н. Х. Воспитание ответственности у учащейся молодежи.....	106
Мирзахмедов Х. А., Тухтабаев А. Ш. Эстетический идеал как фактор социализации личности.....	111

Пачикова Л. П., Пестова И. В. Самоанализ профессиональных компетенций в рамках апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)».....	114
Раменская Г. П., Раменский С. Е., Раменская В. С. Адаптация выпускников образовательных организаций к производственным условиям: конкуренция с опытными сотрудниками и перспективы использования наставничества.....	119
Румянцева О. В. Проблемная жизненная ситуация у обучаемых: технологии помощи.....	123
Тарасенко А. А. К вопросу о подготовке специалистов для финансовой сферы к адаптации в профессиональной среде	126
Филипповская Т. В. Конкуренция между вузами и колледжами: перспективы и стратегии.....	129
Хохолуш М. С. Роль образовательной среды в формировании интеллектуального капитала	137
Чумак Е. В. Проблемы профессиональной подготовки студентов-иностранцев.	143
Шабанов В. Б., Буданова Л. Ю. Проблемы профессиональной адаптации студентов в условиях противоречий теории и практики при оценке сущности преступлений в сфере экономики	148
Шихова Е. П. Технология пропедевтики адаптации к профессиональной производственной среде: опыт медицинского вуза.....	153

СМИ о конференции

Филипповская Т. В. Педагоги и экономисты о проблемах молодежи и рынка труда	158
--	-----

Научное издание

**Актуальные проблемы социального
и профессионально-экономического
вхождения молодежи
в региональную общественно-
производственную среду**

Материалы конференции

Корректор
И. Ш. Орлова

Компьютерная верстка
А. А. Гребеницковой

Издательство Уральского государственного экономического университета
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62 / 45

Поз. 75. Подписано в печать 27.11.2018.
Формат 60 × 84 / 16. Уч.-изд. л. 10,0. Усл. печ. л. 9,5. Печ. л. 10,25.
Тираж 10 экз. Заказ 721.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в подразделении оперативной полиграфии УрГЭУ