

УДК 338.24.01

**УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**
© 2013

Н.А. Герасименко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента
Т.В. Герасименко, магистрант кафедры менеджмента по направлению «Менеджмент»
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова, Владикавказ (Россия)

Аннотация: Актуальность исследования дополнительного профессионального образования, подготовки и переподготовки экономических кадров, заключается в том, что в современном мире научно-технические и социальные процессы быстро и кардинально меняют условия труда и содержание профессиональной деятельности человека. В целях адаптации к этим процессам, человек на протяжении всей своей трудовой жизнедеятельности должен быть готов к переобучению и повышению квалификации. Решением обозначенных проблем, по нашему мнению, может стать создание республиканского координационного центра дополнительного профессионального образования (РКЦДПО).

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, региональный координационный центр дополнительного профессионального образования, образовательные услуги, рынок современных образовательных услуг.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В настоящее время во всех наиболее развитых странах мира на уровне государственной политики достигнуто осознание того, что знания во все возрастающей степени становятся основой экономики и общества, что единственным средством, гарантирующим социально-экономический прогресс в XXI веке, является трансформация человечества в общество «пожизненного обучения». Актуальность исследования дополнительного профессионального образования, подготовки и переподготовки кадров, совершенствования форм, методов и путей координации системы непрерывного экономического образования заключается в том, что в современном мире научно-технические и социальные процессы быстро и кардинально меняют условия труда и содержание профессиональной деятельности человека [6]. Как следствие, непрерывно изменяется и расширяется экономическая культура, становится иным характер трудовых отношений, формируется новое мировоззрение людей. В целях адаптации к этим процессам, человек на протяжении всей своей трудовой жизнедеятельности должен быть готов к переобучению и повышению квалификации.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Российская педагогическая наука осмысливает проблемы дополнительного профессионального образования как продолжение традиций классического университетского образования (О.Д. Долженко, Н.С. Ладынец, В.Г. Рабинович, Л.М. Ситдикова [10] и др.); в контексте преобразования образовательных принципов, перехода к модели «персонализированного» (Э.М. Андреев, В.З. Кантор, Л.Л. Литвиненко, В.Г. Осипов, В.Н. Скворцов, и др.); как социокультурная среда непрерывного образования (Ю.Г. Волков, Б.С. Гершунский [2], Ю.С. Давыдов, М.М. Потапенко, П.Н. Новиков [7] и др.). Анализу дополнительного профессионального образования как реализации принципа непрерывного образования, позволяющего полезно обогащать профессиональный потенциал личности, посвящены исследования В.В. Ефимов [3], Е.С. Смирновой, В.Г. Онушкина, А.М. Новикова, Н.Н. Нечаева, В.С. Степина и др. [6, 7]. Различные аспекты комплексного подхода к непрерывному образованию и его качеству рассматривались российскими исследователями (В.И. Байденко, Г.Э. Белицкая, В.А. Болотов, И.П. Кузьмин [4], И.И. Римарева [9], В.В. Сериков, Ю.В. Фролов).

Значительный вклад в исследовании проблем становления и развития системы непрерывного профессионального образования за рубежом внесли исследования А.А. Барбариги, З.А. Колонтай, Е.Ю. Левитской, З.А. Мальковой, Н.Д. Никандрова, и др. [5, 9].

Опираясь на них образовательная парадигма становится ответом на происходящие в обществе изменения и учитывает такие обстоятельства, как интеграция в Евразийское экономическое сообщество, быстрое моральное устаревание знаний и необходимость для большинства работников систематически обновлять профессиональные знания и навыки, постоянное увеличение потоков информации, ведущие к информационным перегрузкам, роль доступа к образованию на протяжении всей жизни человека в удовлетворении его духовных запросов и т.д.

Формирование целей статьи (постановка задания). Система дополнительного профессионального образования – это динамично развивающаяся и широко масштабная образовательная сфера, способствующая улучшению политической, экономической и социальной ситуации страны. В стране насчитывается тысячи образовательных учреждений и структурных подразделений системы непрерывного профессионального образования, разнообразных по организационно-правовой форме, статусу, форме собственности. При этом спрос на услуги дополнительного профессионального образования постоянно возрастает. В связи с этим, целью статьи является отражение все возрастающей роли непрерывного профессионального образования на всех этапах человеческой жизни.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Значение дополнительного профессионального образования в России обусловлено еще и необходимостью переквалификации и переобучения значительной доли трудоспособного населения в связи с модернизацией образования, установлением рыночных отношений в социально-экономической, политической, образовательной сферах, демократизации общественной жизни.

Несмотря на расширение и внутреннюю дифференциацию, сфера дополнительного профессионального образования в России сталкивается с серьезными проблемами и противоречиями – начиная от несовершенства нормативно-правовой базы и заканчивая отсутствием эффективных механизмов управления качеством при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ. В настоящее время практически отсутствуют исследования, раскрывающие экономический аспект системы дополнительного профессионального образования в условиях региона с учетом специфики различных типов учебных заведений. Существующие программы регионализации, многочисленные декларации, законодательные и нормативные акты, как правило, не содержат целенаправленных подходов к выработке и реализации региональной политики в области непрерывного профессионального образования, не предусматривают какой-либо стройной системы мер по интеграции общего и дополнительного профессионального образо-

вания в один из основополагающих, активных факторов экономического и социального прогресса региональных сообществ [1].

Современная наука, в связи с расширением зоны международного образовательного взаимодействия, сосредоточивает внимание на развитии многоуровневой системы высшего экономического образования, в связи с чем возникла объективная необходимость в изучении качественных изменений в системе зарубежной экономической школы: создание новых типов образовательных учреждений (колледжи-университеты); разработка вариативных учебных планов и программ; перестройка содержания; реализация новых технологий (В.В. Ефимов, В.И. Загвязинский, Е.А. Мамчур, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин и др.) [3, с. 348-350].

Изучение богатого опыта стран ЕврАзЭС в области непрерывного экономического образования может служить ориентиром в организации и прогнозировании процессов развития отечественной системы дополнительного профессионального образования с учетом особенностей нашей страны и тех специфических задач, которые стоят перед отечественной экономикой. Это актуализирует проблему интернационализации международного образовательного пространства, анализ накопленного научно-педагогического знания о системах непрерывного педагогического образования в России и за рубежом: идей, концепций, гипотез, эмпирических данных, исследований научных школ и научных сообществ.

Одна из основных целей непрерывного экономического образования – расширение и диверсификация образовательных услуг, дополняющих базовое образование. В ситуации, когда образование становится непрерывным, и охватывает практически все сферы жизнедеятельности человека, отмечает И.И. Римарева, управление данным процессом в той или иной форме предполагает определенное структурирование образования и форм его протекания [9, с 18-23]. Региональную систему дополнительного профессионального образования следует рассматривать как целостную педагогическую систему, обеспечивающую обновление профессиональных знаний, умений, навыков на протяжении всей жизни человека за счет внутренних национальных потребностей при согласовании и координации деятельности всех типов учреждений на основе выбранной траектории индивидуального развития. В контексте проведенного научного исследования мы выявили, что процесс непрерывного профессионального экономического образования включает в себя общенаучную, теоретическую, практическую и общекультурную подготовку. Это дает право рассматривать непрерывное профессиональное образование как *основополагающий принцип построения новой модели дополнительного профессионального образования*, смыслообразующими факторами которой должны выступать фундаментальность, целостность, системность. Благодаря этим факторам определяется порядок деятельности различных образовательных структур: основных и параллельных; базовых и дополнительных; государственных и общественных; формальных и неформальных, институциональных и неинституциональных. Необходимо принятие дополнительных мер, способствующих снижению напряженности на региональном рынке труда по следующим направлениям:

- повышение конкурентоспособности на рынке труда работников организаций, находящихся под риском увольнения;
- стимулирование сохранения и создания рабочих мест, организация общественных работ и других видов временной занятости для работников, находящихся под риском увольнения;
- развитие территориальной трудовой мобильности населения, перераспределение трудовых ресурсов из трудоизбыточных в трудонедостаточные территории.

Из общего числа предприятий: 71,5 % – ООО, ОАО, заводы и фабрики, 15,5% – государственные организации,

4 % – МУП, 9 % – ИП. На трех предприятиях, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности, запланировано внутрифирменное обучение на производственных базах самих предприятий, во всех остальных случаях необходимо привлечение образовательных учреждений, имеющих лицензии на право ведения образовательной деятельности по соответствующим профессиям [8].

Заинтересованность широких слоев общества в эффективной системе дополнительного профессионального образования предопределяет ее роль и место в государственной политике в области развития человеческих ресурсов с учетом реально складывающейся ситуации на рынке труда, возрастающей потребности реального сектора экономики, производства, непромышленной сферы в квалифицированных кадрах руководителей, специалистов, рабочих и в обучении безработных граждан. Отсюда следует, что в настоящее время ситуация на рынке труда складывается таким образом, что только хорошо подготовленный и адаптированный к рынку труда специалист может реализовать себя и профессионально построить свою карьеру. Поэтому в ходе мониторинга нами исследовалась и ситуация на рынке труда. Эффективность и качество высшего профессионального образования, в том числе и ДПО, удобнее измерять по показателям трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, их социального самочувствия, уровню конкурентоспособности на рынке труда, показателям безработицы и т.д.

Результаты опросов работодателей свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных требований к навыкам и умениям специалистов они выдвигают такие ключевые умения, как: владение информационно-коммуникационными технологиями; способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию; готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации, деловых коммуникациям, кооперации; способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью и т.д.

На вопрос, какие причины чаще всего вызывают недовольство работой подчиненных, многие работодатели ответили: низкий результат деятельности (60%), конфликтность (45%), некачественное выполнение обязанностей (65%). Более 75% из опрошенных работодателей считают важным систематическое развитие и обучение персонала. В списке основных мероприятий, необходимых для повышения качества подготовки специалиста были приведены такие, как: проведение образовательных программ в соответствии с новыми технологиями (58%), повышение профессионального уровня преподавательского состава (43%), улучшение материально-технической базы образовательного учреждения (45%), включение практикантов в производственные процессы (60%), регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации (87%), привлечение практикующих специалистов к проведению теоретических занятий (60%), регулярная организация экскурсий студентов на предприятие (37%).

В ходе мониторинга было выявлено, что большинство крупных предприятий, как государственных, так и частных согласны принять участие в совершенствовании региональной системы дополнительного профессионального образования и готовы предоставлять своих специалистов в качестве мастеров производственного обучения (80%) предоставлять своих специалистов для проведения теоретических занятий (45%), организовать курсы повышения квалификации на базе своих предприятий для мастеров производственного обучения (67%) обеспечить прохождение производственной и преддипломной практики студентами (85%). Профессиональные навыки сотрудников, наиболее значимые для руководителей предприятий расположились

следующим образом: знания современных информационно-коммуникационных технологий – 94%, умение проявлять инициативу в работе – 86%, социальные навыки (деловое общение, работа в команде) – 78%, качественное базовое образование – 65%, умение применять инновации в своей работе (58%), знание иностранного языка (40%), отличное знание законодательства (37%). На вопрос, какие личностные качества соискателя приветствуются при приеме на работу, получены следующие ответы: коммуникабельность – 95%, ответственность – 90%, умение быстро разрешать проблемы 88%, добросовестность 82%, умение принимать эффективные решения – 77%, способность генерировать новые идеи – 65%, гибкость мышления – 57%, умение быть лидером – 36%.

Как показывают результаты анкетирования выпускников (2010-2013гг.) вузов РСО – Алания, удовлетворенность полученными теоретическими навыками 54% оценили на «3» по пятибалльной шкале, 23% – на «4», 12% на «5», 6% на «2», 5% на «1»; удовлетворенность полученными практическими навыками 65% оценили на «3», 26% – на «4», 5% – на «5», 2% – на «2», 2% – «1»; список личностных качеств (выбор не ограничен), которыми они обладают, расположился в следующем порядке: добросовестность (80%), ответственность (77%), обучаемость (65%), коммуникабельность (48%), способность генерировать новые идеи (33%); умения использования информационно-коммуникационных технологий оценены достаточно высоко (почти 100%); на вопрос, хотят ли поменять специальность, или приобрести другую, утвердительно ответили 38%, повысить свою квалификацию – 85%.

Сопоставление этих данных позволило выявить основную причину недостаточно развитой системы ДПО – отсутствие единого центра ДПО, который на основании полученной информации через специально созданные подразделения может осуществлять регулирование деятельности в сфере дополнительного высшего профессионального образования. Как правило, при планировании управленческих воздействий необходимо учитывать прогнозируемые естественные долгосрочные изменения ситуации, а также искусственные (целенаправленные) изменения, и при этом обязательно принимать во внимание неизбежность непрогнозируемых изменений. Отсюда следует, что сегодня наибольшего эффекта в сфере ДПО можно добиться, только через объединение крупных предприятий региона, ведомств, учреждений в сфере образования, экономики, бизнеса, строительства и т. д. Решением обозначенных проблем, по нашему мнению может стать создание республиканского координационного центра дополнительного профессионального образования (РКЦДПО), раскрывающего организацию, формы и механизмы функционирования регионального непрерывного образования по следующим подсистемам: кадровых рабочих; ИТР и служащих предприятий, а также специалистов неспросферы; научных кадров в научно-исследовательских организациях и вузах региона; менеджеров предприятий и организациях.

Приоритетными направлениями деятельности Координационного Центра (КЦ) являются: координация деятельности руководителей высших учебных заведений, осуществляющих ДПО; развитие взаимосвязей с региональными и муниципальными органами управления, органами управления образованием, работодателями; организация взаимной помощи и поддержки в разработке и реализации инновационных образовательных программ и прогрессивных образовательных технологий; разработка ценовой политики в сфере платных образовательных услуг; формирование позитивного общественного мнения о региональной системе дополнительного профессионального образования; содействие повышению уровня научно-профессиональной автономии образовательных учреждений и организаций ДПО в реализации комплексного подхода в развитии образова-

тельной сферы в РСО – Алания; активное участие в многосторонних академических программах, организационно-методическое обеспечение обучения всех категорий работников на основе современных технологий обучения; успешное взаимодействие с образовательными и другими структурами международных организаций.

Основные задачи деятельности КЦ – это:

- анализ актуальных и перспективных потребностей рынка труда;
- информирование субъектов системы профессионального образования об этих потребностях;
- анализ реальных предложений рынка образовательных услуг и потенциала региональной сети учреждений профессионального образования;
- информирование субъектов рынка труда об этих предложениях;
- предоставление всех типов информации для различных категорий потребителей;
- обеспечение участия и учета требований работодателей в независимой оценке профессиональных квалификаций выпускников учреждений профессионального образования региона.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Таким образом, нами была предложена модель регионального КЦ по управлению системой непрерывного образования и прогнозирования подготовки кадров, и рассмотрен механизм его функционирования и взаимодействия с субъектами рынка труда. По мере развития в сфере образования экономических отношений, интерес к КЦ будет возрастать и тогда более детально можно будет подойти к вопросу о создании, организационно-экономических аспектах его функционирования, структуре управления и нормативно-правовом обеспечении. Выделение деятельности КЦ именно регионального масштаба объясняется известными ограничениями территориальной мобильности рабочей силы. Информационная доступность предложения образовательных услуг и вакантных рабочих мест также концентрируется в пределах региональных информационных изданий и средств массовой информации.

Концепция создания РКЦДПО носит инновационный характер, что обусловлено поставленной перед ним целью – разработка психолого-педагогических условий формирования и развития региональной системы дополнительного профессионального образования, способствующие подготовке высококвалифицированных специалистов во всех сферах народного хозяйства: экономической, образовательной, сельскохозяйственной, политической, культурной и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беспалько В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов. – М., 1989. – 346 с.
2. Гершунский Б.С. Перспективы развития системы непрерывного образования. – М.: Педагогика, 1990. – 318 с.
3. Ефимов В.В. Дополнительное профессиональное образование – важнейший путь к повышению конкурентоспособности предприятия // Материалы IX Международной конференции по дополнительному образованию. – М., 2008. – С. 348-350.
4. Кузьмин И.П. Дополнительное профессионально-педагогическое образование: состояние и прогнозы. // Профтехобразование России. Итоги XX века и прогнозы. В 2 т. / Под науч. ред. И.П. Смирнова. М., 1999. Т. 1. С. 412–423.
5. Модернизация российского образования: документы и материалы. /Под ред. Э.Д. Днепров. М.: ГУ ВШЭ, 2002. – 332 с.
6. Непрерывное образование как фактор устойчивого развития образовательных учреждений: Пособие для работников образования. Серия: Механизмы устойчивого развития образовательных учреждений в современных условиях. – Вып.1. 2000. – 284 с.

7. Новиков А.М. Процесс и методы формирования трудовых умений. – М.: Педагогика, 1986. – 168 с.

8. Программа дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Республики Северная Осетия-Алания // www.regnum.ru

9. Римарева И.И. Непрерывное образование – опре-

деление, структура, специфика, проблема // Высшее образование в России. 2008. №5. – С.18-23.

10. Ситдикова Л.М. Внутрифирменное непрерывное образование и участие университетов в нем // Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах. – Казань, 2001. – С. 317-321.

REGIONAL MANAGEMENT ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM OF ECONOMIC SPECIALTIES

© 2013

N.A. Gerasimenko, candidate of pedagogical sciences, faculty of management

T.V. Gerasimenko, master student of «Management», faculty of management

North-Ossetian State University K.L. Khetagurova, Vladikavkaz (Russia)

Annotation: The relevance of the study of additional professional education, training and retraining of economic specialists, is that in today's world of scientific, technical and social processes quickly and dramatically change the conditions and content of professional activity. In order to adapt to these processes, people throughout their working life should be ready for retraining and skills development. Solution of the above problems, in our opinion would be to create a focal point of the Republican additional professional education (RKTSDPO)

Keywords: continuing professional education, training and retraining of personnel, training, regional focal point of additional vocational training, educational services, educational services market today.

УДК 339.9.012

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТРАНЫ КАК ФАКТОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА

© 2013

A.A. Goxberg, специалист по рекламе

ООО «Дебют», Донецк (Украина)

Аннотация: проанализированы основные факторы, влияющие на мировое лидерство, дана характеристика основным рейтингам устанавливающим место государств на международной арене, оценена взаимосвязь между сельскохозяйственным потенциалом государства и политико-экономическим лидерством.

Ключевые слова: национальное лидерство, центр силы, продовольственная безопасность, сельскохозяйственный потенциал, международный рейтинг, ООН ФАО.

В условиях глобализации, национальный сельскохозяйственный потенциал является источником международного лидерства. Среди глобальных проблем человечества выделяют: проблемы мира и разоружения, энергетические, сырьевые, продовольственные, экологические, демографические, проблемы мирного освоения космоса, использования ресурсов Мирового океана, преодоление отсталости развивающихся стран. Согласно Докладу ООН о торговле и развитии за 2013 год, «чтобы прокормить все население планеты, которое, по прогнозам, к 2050 году возрастет на 2,3 млрд. человек, производство продовольствия необходимо будет увеличить на 70%» [1]. В условиях постоянного роста численности населения, государства, обладающие значительным сельскохозяйственным потенциалом, имеют шансы в условиях стратегически верного его использования укрепить свои позиции на мировой арене.

Основной целью данной статьи является обоснование того, что сельскохозяйственный потенциал в условиях недостаточного уровня мировой продовольственной безопасности и нестабильности на мировых продовольственных рынках является важнейшим фактором, определяющим национальное лидерство.

Н.М. Громова называет следующие факторы, определяющие экономический потенциал государства и его место на международной арене: трудовые ресурсы, производственные мощности промышленности, сельского хозяйства, строительства, развития транспортных сетей страны, социальной инфраструктуры, достижения научно-технического прогресса. Основными показателями, определяющими экономический потенциал государства, по ее мнению являются: численность трудовых ресурсов, основные производственные и непроизводственные фонды, валовой национальный продукт, национальный доход, объем производительных сил, объем выпуска промышленной продукции, объем сельскохозяйственного производства, абсолютные приросты общественного продукта и национального дохода, промышленной и сельскохозяйственной продукции, объемы энергетиче-

ских, водных, минерально-сырьевых и других ресурсов [2].

А. Руденко определяет продовольственную безопасность как неотъемлемую часть экономического благосостояния и основополагающий вектор национального лидерства. По его мнению, способность государства обеспечить продуктами питания текущие и чрезвычайные потребности за счет собственных ресурсов является важнейшим фактором национальной безопасности [3].

Т.А. Забазнова рассматривает сельскохозяйственный потенциал как инструмент решения проблем стабильного развития экономики и повышения благосостояния населения, и, как следствие, как механизм достижения национального лидерства. Одним из основных компонентов, рассматриваемым в ее работе как определяющий сельскохозяйственный потенциал, является состояние предпринимательства в сельском хозяйстве [4].

Э.Н. Ахмедзаде в своем исследовании подчеркивает необходимость укрепления государственной поддержки аграрному предпринимательству как основного приоритета национальной стратегии развития. Наряду с развитием сельскохозяйственного потенциала государства, основными векторами повышения продовольственной безопасности и укрепления позиции государства на мировой арене являются увеличение прозрачности в импортно-экспортных отношениях, создание условий для свободной конкуренции [5].

Кроме отдельных исследователей на мировом уровне вопросы оценки сельскохозяйственного потенциала и управления продовольственной безопасностью занимаются международные организации, а именно: Всемирный Банк, Организация Объединенных Наций, Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (далее ФАО), Комитет по всемирной продовольственной безопасности, Международная организация труда (МОТ), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и другие.

Существует множество различных подходов к оценке и анализу современных государств, их политических