

Секция 8

«Модернизация экономического образования: проблемы и перспективы»

Содержание

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ	
Аралбаева Г.Г., Хуснутдинов Ф.Р.	1658
АДАПТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ К УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА Г. ОРСК	
Белоцерковская Н.В., Кайдашова А.К., Янё И.С.	1663
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ НА КАФЕДРЕ ФИНАНСОВ И КРЕДИТА БГТИ	
Верколаб А.А.	1669
АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КРУПНЕЙШЕГО РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА	
Ворошилова Е.Н.	1673
ИЗУЧЕНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ (СТУДЕНТАМИ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»)	
Гирина А.Н.	1677
ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ТЕПЛОГЕНЕРИРУЮЩИХ КОМПАНИЯХ	
Гребнев Д.В., Островенко Т.К.	1681
УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОСПРИЯТИЯ ИНФОРМАЦИИ В ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ФИНАНСОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ	
Григорьева Л.О.	1685
ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	
Докашенко Л.В.	1691
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
Докашенко Л.В., Табакова И.А.	1698
РОЛЬ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ	
Донецкова О.Ю.	1706
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СТУДЕНТА – ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ.	
Дусаев Х.Б.	1710
ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ	
Дядичко С.П., Крымова И.П.	1718
ИЗМЕНЕНИЯ В НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ БАНКОВСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
Зверькова Т.Н., Зверьков А.И.	1722
РОЛЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА	
Зорина М.А.	1727
ИМИДЖ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МАРКЕТИНГОВОЙ КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА	
Иванова Н.А.	1730

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ КОМПАНИЙ С ПАРТНЕРАМИ	
Кистерская Л.В., Калиева О.М.	1736
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПО СТРАХОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ	
Коробейникова Е.В., Садыкова Л.М.	1739
КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Крымова И.П., Дядичко С.П.	1743
ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ	
Монастырская Г.М.	1747
ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ	
Мордвинцева Н.В., Михеева Н.Н., Резник И.А.	1751
АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ	
Никулина Ю.Н.	1755
МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ	
Островенко Т.К., Сулейменова А.А.	1763
ПРЕПОДАВАНИЕ ОСНОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В УСЛОВИЯХ МНОГОУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Панкова С.В.	1767
СУЩНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА И ЕГО ВИДЫ	
Полянина С. С., Докашенко Л. В.	1773
ЭКСКУРСИЯ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА	
Полянина С. С., Докашенко Л. В.	1777
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ИННОВАЦИЯМИ	
Попович Е.А., Тришина Ю.А.	1783
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»	
Рожкова Ю.В.	1786
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСКУРСИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОРЕНБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	
Струзберг Г.В., Докашенко Л.В.	1791
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОСТОВНАЯ ЧАСТЬ ОТКРЫТОГО РЫНКА ТРУДА	
Тришина Ю.А., Попович Е.А.	1796
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПО ГРУППЕ ТЕХНИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ	
Шпильман Т.М., Бабин М.Г.	1800
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В РАЗВИТИИ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТА	
Юртаева Т.Б.	1803

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Аралбаева Г.Г., Хуснутдинов Ф.Р.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Требования работодателей и общества в целом к выпускникам современной системы образовательных учреждений, особенно вузов, способствуют созданию в них современных систем менеджмента качества образования, которые образуют базу для формирования модели качества процесса, а также результатов образования, в основе которых лежат международные стандарты. Мнение работодателей, как правило, практически не учитывается при подготовке специалистов.

Проблема качества образования имеет особую актуальность, обусловленную следующими причинами: рост зависимости темпов развития экономики государства (отдельного региона) от уровня образованности населения; увеличение информатизации всех уровней жизнедеятельности населения; в связи с переходом от интенсивных методов развития образования к экстенсивным; повышение доступности образования широким слоям населения на основе новых информационных технологий; современная модернизация образования.

Система оценки качества результатов и процесса образования, реализуется не как регулярный мониторинг органов управления образованием, а как регулярная самооценка вузом состояние качества, осознающие необходимость и важность этапа такой работы в образовании. Советом Европы и Международными организациями ЮНЕСКО разработаны теоретические подходы, модели и инструменты обеспечения качества образования, которые приняты всеми странами, являющимися членами этих организаций [1]. В последнее время получила распространение модель проверки качества, основными критериями которой являются: 1) внутренняя самооценка (самоаттестация) и внутренний аудит; 2) наличие органа по обеспечению качества (организации по сертификации систем качества); 3) оценка внешних экспертов и посещение учебных заведений (внешний аудит); 4) систематическая публикация отчетов о качестве [1].

Инструментом реализации такой модели может быть система менеджмента качества вуза. Основная цель системы - обеспечение условий, необходимых для перевода инструмента управления научно-образовательной системой вуза в состояние, адекватное по своим результатам современным требованиям качества подготовки специалистов, обеспечивающее повышение качества образования и способствующее формированию у потребителей доверия к профессиональным качествам выпускников в сочетании с устойчивым повышением их конкурентоспособности на рынке труда. В системе управления качеством образования регулярно отслеживаются состав и функционирование процессов. Как правило, результаты получения образования подлежат документированию на основе оценки приобретенных знаний,

позволяющие оценивать результаты измерений в соответствии с постоянно изменяющимися требованиями потребителей в лице работодателей. Оценка адекватности реальных процессов документированным эталоном, проводящаяся с учетом результативности, степени риска и компетентности персонала, позволяет получить представления о реализуемом качестве образования.

В процессе создания системы менеджмента качества образования вуза в настоящее время используют два вида документального представления: а) документы по оценке качества образования; б) документы по подтверждению приобретенного качества образования.

Первая группа: включает документы по планированию качества; документы по управлению полученного качества образования, в которых содержатся цели и задачи в области качества, представлена система управления качеством и перечень выполняемых в структуре университета процессов; документы по обеспечению и улучшению качества образования, регламентация необходимых требований к результатам и процессу обучения, контролю и оцениванию качества процессов и результатов обучения (перечень внутренних и внешних нормативных документов).

Вторая группа документов: включает документы, содержащие подтверждение полученного качества процессов и результатов обучения, сопровождаемые подтверждением положительной динамики происходящих в них изменений. Важное требование к документам второй группы связано с накоплением информации о качестве в специально созданных базах данных по обеспечению оперативного предоставления информации для ее статистической обработки и анализа.

В документированных процедурах управления на уровне всего вуза и его подразделений необходимо описать установленный порядок выполнения процессов и установить четкие информационные потоки при взаимодействии участников процессов (рисунок 1).

Создание системы менеджмента качества вуза сопровождается решением комплекса задач, среди которых наиболее важными являются следующие:

- 1) постоянное изучение требований работодателей, а также рынка труда для обеспечения повышения конкурентоспособности выпускников по реализуемым направлениям подготовки;
- 2) регулярный анализ тенденций развития в сферах деятельности, по которым осуществляется подготовка специалистов;
- 3) изучение конъюнктуры мирового рынка в области науки;
- 4) регулярная корректировка миссии, целей и политики вуза в соответствии с конъюнктурой отечественного и мирового рынков;
- 5) тесное взаимодействие с системой образовательных учреждений (школами, гимназиями, лицеями, колледжами);
- 6) применение образовательных программ, согласованных с мировыми нормами и требованиями.

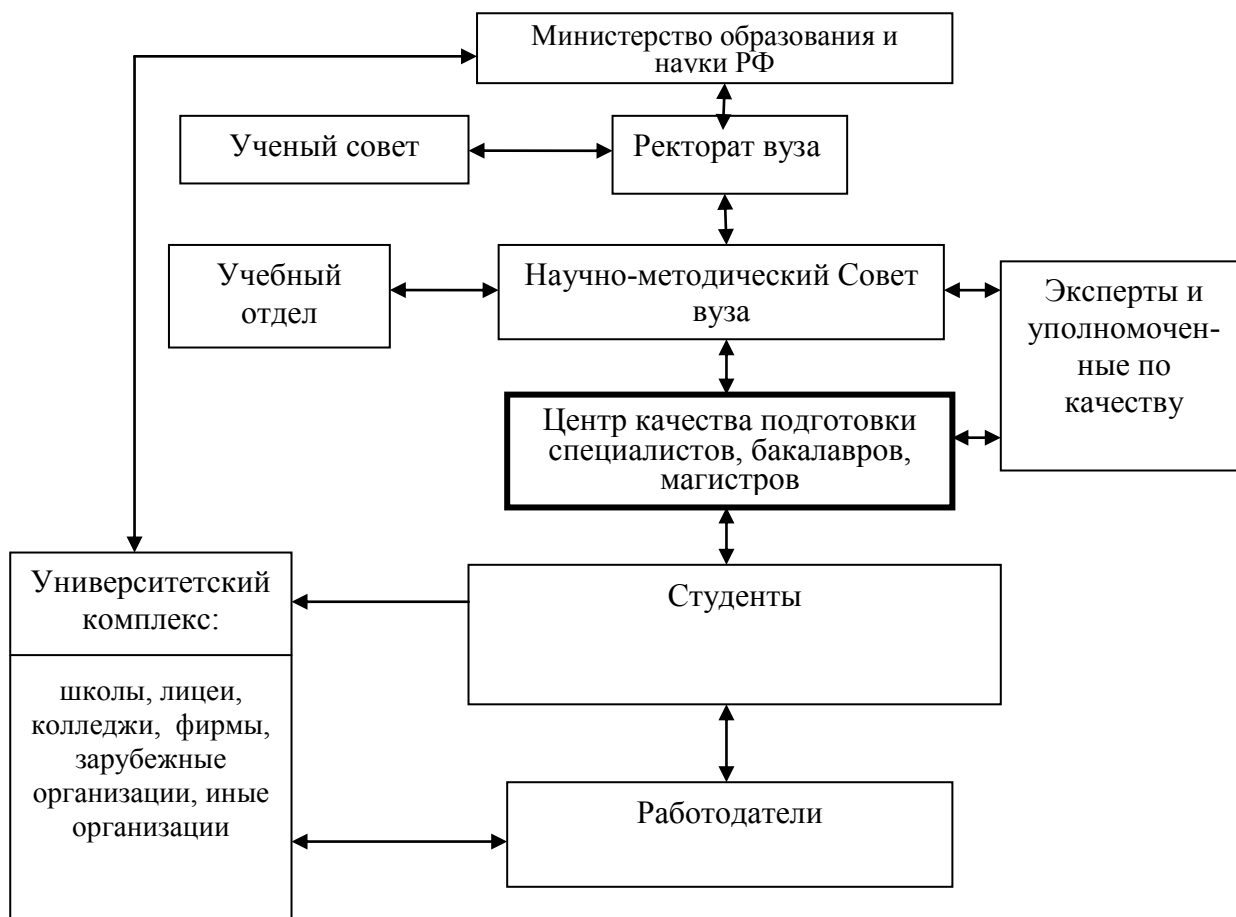


Рисунок 1 - Система управления качеством подготовки специалистов, бакалавров, магистров в вузе

Система менеджмента качества в вузе включает утверждение списков уполномоченных по качеству в подразделениях вуза и Положения о ключевых должностях в области качества [2].

На основании существующего Положения руководители подразделений (деканы, заведующие кафедрами) могут организовать работу по созданию своих собственных положений о подразделениях и должностных инструкциях сотрудников, соответствующие методикам качества, требованиями к построению системы менеджмента качества образования в вузе, положениями о структурном подразделении и т.д.

Важной частью подготовительной работы по созданию системы менеджмента качества образования является консультирование уполномоченных по качеству и профессорско-преподавательского состава вуза по проведению мониторинга качества [2].

Система мониторинга качества образования в вузе должна охватывать все аспекты характеристик качества процесса и результатов образования, предназначенная для накопления данных о качестве образования, а также для проведения различных видов анализа оценок по показателям качества, обеспечивая потребности вуза и поддерживая оперативный обмен информацией с внешней средой с работодателями, органами управления образованием, общественностью, родителями студентов.

Система мониторинга качества образования вуза включает следующие положения: формирование единых требований к системе доступа, ввода, хранения и представления результатов контроля подготовленности студентов, создание общеузовского банка оценочных средств и специализированной системы управления банком, обеспечение возможности интерактивного обмена информацией с пользователями в рамках полномочий, определяемых персональными уровнями доступа. Внедренная в единое информационное пространство вуза, система мониторинга качества образования позволит всем участникам образовательного процесса повысить эффективность своей деятельности и обеспечить непрерывность процессов совершенствования качества образования.

Задачи, решаемые с помощью системы мониторинга качества образования: во-первых это информационное обеспечение системы принятия управленческих решений на различных уровнях и информационное обеспечение контроля, а также аттестации студентов, основанных на сборе и хранении тестовых материалов при проведении текущего, рубежного контроля и аттестации; во-вторых, это выдача информации заинтересованным пользователям и построение шкал результатов оценивания и авторизация доступа к информации пользователей; в-третьих - анализ тенденций и прогнозирование динамики изменения качества образования; в-четвертых - обеспечение данных по запросам работодателей, формирование базы данных отзывов о выпускниках, обработка и представление обобщенных результатов пользователям.

Несмотря на явные достоинства системы менеджмента качества образования вуза, к сожалению не все руководители вузов и преподаватели поддерживают идею создания такой системы и использования ее результатов. Помимо субъективных существует ряд объективных причин, способствующих негативной оценке мониторинга отдельными участниками образовательного процесса. Это связано с тем, что кроме временных потерь, проведение мониторинга требует определенных денежных затрат. В финансировании нуждается также работа по формированию выборочных совокупностей студентов (решение задачи репрезентативности выборок), создание инструментария (тестов, анкет, опросных листов, программного обеспечения и т.д.), сбор и анализ данных, их обработке, подготовка информационных бюллетеней по результатам мониторинга. Проведение мониторинга качества образования подтверждает то, что затраты могут превысить выгоды, если не соблюдать всех методических требований к проведению мониторинга качества образования, не обеспечить достоверность информации и не создать условия для ее использования в управлении качеством образования.

Резюмируя вышесказанное, можно утверждать:

1) мониторинг качества образования выполняет множество функций, адекватных повышению качества обучения и уменьшению несправедливости, вызванной субъективным отношением преподавателей к образованию.

2) системы мониторинга образования способствует стимулированию развития множества положительных тенденций, позволяют оценить эффективность применения инновационных технологий в образовании.

3) данные результатов мониторинга не заменяют другую информацию, которую используют для принятия управленческих решений в образовании. Их используют наряду с другими данными о системе образования, полученными в результате бесед с преподавателями и студентами.

Преодоление негативных результатов внедрения систем мониторинга качества образования возможно в том случае, если заинтересованные лица заранее осведомлены о сложностях проведения мониторинга и ограничениях на использование его данных, а проведение мониторинга осуществляется в соответствии с научно-обоснованными методиками и технологиями.

Список литературы

1. **Байденко, В.И.** *Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения* – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010 с 312.
2. **Ловецкий, Н.** *Вхождение в Болонский процесс : экономический аспект* / Н. Ловецкий // *Рос. образование*. – 2008. – № 1. – С. 40-47.
3. **Медведенко, Н. В.** *Совершенствование контроля знаний и учета успеваемости студентов в контексте Болонского процесса* : [Южно-Сахалин. ин-т экономики, права и информатики] / Н. В. Медведенко, С. Ю. Рубцова // *Высш. образование сегодня*. – 2008. – № 3. – С. 93-96.

АДАПТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ К УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА Г. ОРСК

**Белоцерковская Н.В., Кайдашова А.К., Янё И.С.
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г. Орск**

Ограничивающим фактором развития бизнеса является спрос на производимые товары и услуги. Причинами отсутствия спроса может быть очень высокая цена, низкое качество, устаревший дизайн, а также отсутствие у потенциальных покупателей информации о товаре и даже неблагозвучное название. Маркетолог является как раз тем специалистом, который занимается изучением спроса и предложения на товары и услуги и на основе полученной информации разрабатывает мероприятия, направленные на повышение доходности бизнеса.

Набор на специальность 080111.65 – Маркетинг в Орском гуманитарно-технологическом институте ведется с 1996 года. В 2011-2012 учебном году кафедра осуществила первый набор бакалавров по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» профиль «Маркетинг».

Структура подготовки специалистов учитывает требования к специалисту по маркетингу, изложенные в «Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих» и потребности предприятий и организаций Восточного Оренбуржья (ОАО МК «ОРМЕТО-ЮУМЗ», ВЭС ОАО «Оренбургэнерго», ОАО «Гайский ГОК», ОАО ПО «Сармат») легкой, пищевой промышленности, банковской сферы, организаций оптовой и розничной торговли (ООО «НИСОН», ООО «Вояж», ООО «Люди для людей»).

В таблице 1 представлены данные о количестве студентов, обучающихся на кафедре.

В 2013-14 учебном году количество обучающихся по ООП составит 65 человек.

Как видно из приведенных данных, общее количество студентов, обучающихся в анализируемый период, как по очной форме, так и по заочной форме обучения постоянно сокращается. Планируемый выпуск специалистов в 2014 г. составит 27 человек, из них по очной форме обучения – 16 чел. и по заочной форме обучения – 11 человек.

Снижение контингента студентов является одной из основных предпосылок, вызывающих необходимость изменений в деятельности кафедры и разработки стратегии развития в новых экономических условиях.

Образовательное учреждение, прежде всего, должно гибко реагировать на изменения внешней среды и оперативно редактировать под конкретные нужды экономики образовательные программы и учебные планы. При этом должны учитываться задачи комплексного социально-экономического развития региона, местные рынки труда и запросы населения, так как заказчиком образовательных услуг является общество и работодатели как конечный потребитель данных услуг.

Таблица 1

Количество обучающихся студентов очной и заочной формы обучения
2008 – 2013 уч.г.

Показатели деятельности кафедры		2008-2009 уч.г.	2009-2010 уч.г.	2010-2011 уч.г.	2011-2012 уч.г.	2012-2013 уч.г.	2013-2014 уч.г.
Количество обучающихся студентов очной формы обучения, чел.	бюджетная форма	85	66	57	31	21	9
	платная форма	27	26	30	51	31	20
Всего, чел.		112	92	87	82	52	29
Количество обучающихся студентов заочной формы обучения, чел.	бюджетная форма	94	75	50	30	21	19
	платная форма	17	19	7	20	18	17
Всего, чел.		111	94	57	50	39	36
Итого		223	186	144	132	91	65

На рисунке 1 приведены показатели выпуска специалистов ВУЗами области и спроса на них на региональном рынке труда. Как видим спрос на специальности «Маркетинг» и «Менеджмент» превышает предложение, тогда как число выпускников по специальности «Экономика и управление» в 15 раз превосходит потребность в них, а «Бухгалтерский учет» - в 3 раза.

Ежегодно ВУЗами нашей области выпускается около 15 тыс. молодых специалистов, из них от 15 до 20% обращаются в службу занятости населения за содействием в поиске работы.

Важной проблемой трудоустройства молодежи является несоответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям регионального рынка труда. В 2009 году на учет, в качестве ищущих работу, было поставлено 1029 экономистов, а работодателями были заявлены вакансии на 186 специалистов данного профиля, таким образом на 1 вакансию экономиста претендуют 5-6 человек [1].

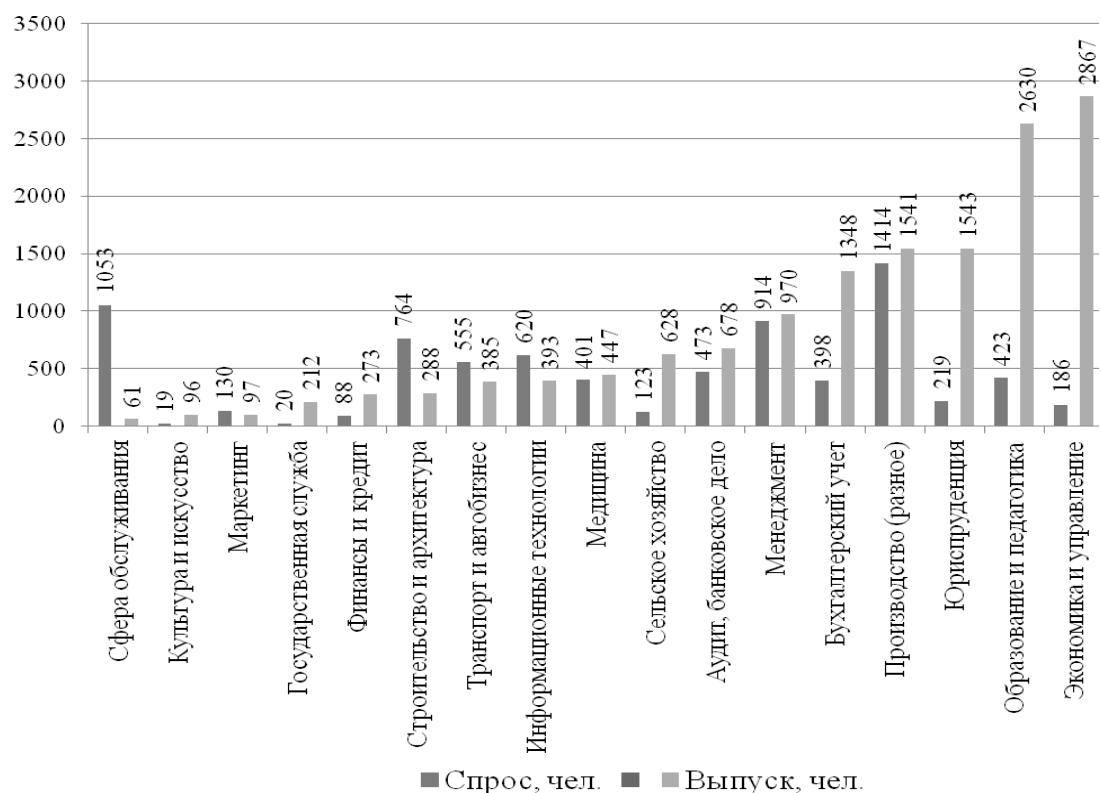


Рисунок 1 Выпуск специалистов ВУЗами и спрос на них на рынке труда Оренбургской области в 2009 году

Ситуация на рынке труда практически не изменилась и к 2013 году. По-прежнему, в десятку самых востребованных и высокооплачиваемых профессий 2013 года входит менеджер с зарплатой 40-65 тысяч рублей.

По данным Министерства труда и занятости населения Оренбургской области по состоянию на конец апреля 2013 года ситуация на рынке труда региона следующая (таблица 2) [2].

Таблица 2
Сравнительный анализ показателей спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области

Категория работников	Спрос	Доля в общем кол-ве, %	Предложение	Доля в общем кол-ве, %	Отклонение
Рабочие	19203	77,3	9375	68,1	+9828
Специалисты	5638	22,7	4401	31,9	+1237
Всего	24841	100	13776	100	+11065

Приведенные данные свидетельствуют о том, что высоким спросом на рынке труда области (77,3%) пользуются рабочие профессии, предложение по которым ниже спроса в 2 раза (отклонение +9828). Доля вакансий для специалистов с высшим образованием составляет 22,7%, предложение по ним

так же ниже спроса (в 1,2 раза, отклонение +1237). В целом спрос (вакансии работодателей) значительно превышает предложение рабочей силы (резюме соискателей) [2].

В таблице 3 приведен сравнительный анализ показателей спроса и предложения должностей с высшим экономическим образованием на рынке труда Оренбургской области.

Таблица 3

Сравнительный анализ показателей спроса и предложения должностей с высшим экономическим образованием на рынке труда Оренбургской области

Профессия	Спрос	Доля в общем кол-ве, %	Предложение	Доля в общем кол-ве, %	Отклонение (+ профицит кадров/ -дефицит кадров)
менеджер	290	51,7	215	27,2	-75
бухгалтер	271	48,3	411	52,1	+140
экономист	0	0	163	20,7	+163
Всего	561	100	789	100	+228

Данные свидетельствуют о том, что высоким спросом на рынке труда области пользуются менеджеры и бухгалтеры. Однако следует заметить, что количество специалистов-бухгалтеров с высшим экономическим образованием, значительно превышает спрос (в 1,5 раза, + 140).

Анализ опубликованных объявлений (632 резюме и 1286 вакансий) на сайте orsk.ru показал, что наиболее востребованы на рынке труда г. Орска специалисты в торгово-экономической сфере: менеджеры, маркетологи, торговые представители, продавцы.

Это обусловлено тем, что сегодня в городе работают 727 предприятий розничной торговли, в том числе: продовольственных - 291, непродовольственных - 381, со смешанным ассортиментом товаров - 55, а также 367 предприятий общественного питания (в том числе общедоступной сети – 160, закрытой сети – 207), сезонные предприятия (летние кафе) - 32, 423 нестационарных объекта, 47 предприятий пищевой промышленности, 345 объектов бытового обслуживания, 35 автозаправочных станций, 45 аптечных учреждений, 3 рынка и 7 мини-рынков. В настоящее время в сфере торговли, общественного питания и бытовых услуг города работает свыше 40 тысяч человек [3].

Анализ спроса на специалистов с высшим экономическим образованием на рынке труда г. Орска представлен на рисунке 2.

Потенциальными потребителями образовательных услуг являются жители не только города Орска и Восточного Оренбуржья (Домбаровского, Ясненского, Светленского, Адамовского и др. районов области), но и жители

соседних регионов, например Башкирии, а также жители ближнего зарубежья (Казахстан).

Исследование показало, что в Башкортостане наиболее дефицитными также являются специалисты в области продаж, менеджеры общего руководства и специалисты отдела маркетинга [4].

По исследованиям кадрового холдинга АНКОР, в Уфе спрос на менеджеров по продажам и торговых представителей составляет 57%. Это в два раза выше, чем по всему Поволжью [5].

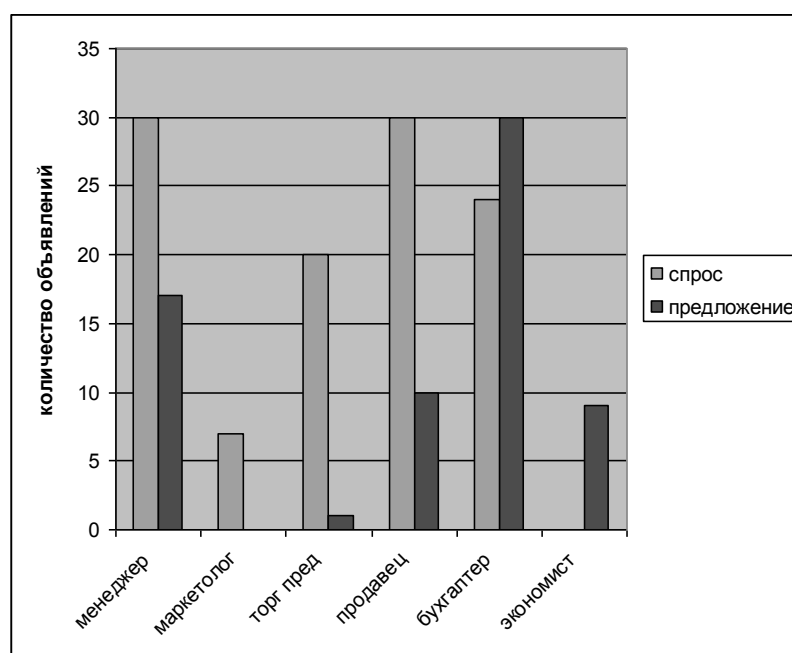


Рисунок 2 Спрос и предложение на специалистов с высшим экономическим образованием на рынке труда г. Орска

Как видно из материала представленного выше, потребность в специалистах с углубленной подготовкой в области маркетинговых технологий и коммерции возрастает. Это обусловлено изменениями социально-экономических отношений в России, становлением рынка, появлением в нашей жизни признаков рыночной экономики. В российском обществе постепенно происходит осознание того, что применение маркетинга способствует процветанию предприятия.

В связи с этим считаем необходимым провести пересмотр структуры бюджетных мест для абитуриентов, выделяемых государственным бюджетным образовательным учреждениям (на 2013-2014 уч. год на профиль «Маркетинг» не было выделено бюджетных мест), что позволит осуществлять подготовку кадров в университетских комплексах с учетом потребностей регионального рынка труда и реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

Эти изменения на сегодняшний день особенно актуальны. Оренбургская область, а в частности город Орск с его развитой инфраструктурой, активно

становится своеобразным «шелковым путем», соединяющим европейскую и азиатскую части континента. В этой связи рынок, в широком его понимании, требует специфически подготовленных экономических кадров. Будущие выпускники должны понимать, что год от года более жесткими становятся требования, предъявляемые к вакантным позициям, а значит и конкуренция становится все более высокой. На вакантные места претендуют и специалисты, уже имеющие опыт практической работы по специальности. Вопрос о профессиональной пригодности молодых специалистов должен быть и в центре внимания профессорско-преподавательского состава выпускающей кафедры. Поэтому компетенции, формируемые в результате освоения ООП ВПО, должны предоставлять достаточные преимущества по сравнению с указанными конкурентами.

Для «выживания» в острой конкурентной борьбе за студента не обойтись и без развития вместе с работодателями тех направлений обучения, которые гарантируют выпускникам востребованность на рынке труда. Одним из таких новых направлений подготовки специалистов с высшим экономическим образованием может стать «Торговое дело», профиль «Маркетинг в торговой деятельности». Компетентность, добросовестность и ответственность преподавательского состава в содружестве со студентами позволят успешно решать задачи повышения качества образования и конкурентоспособности будущих выпускников.

В заключение хочется отметить, что специальность маркетолога является действительно одной из востребованных и динамично развивающихся. Отличительная особенность данного специалиста в том, что он может работать в различных организациях, обладая технологией, применимой практически к любой области деятельности.

Список литературы:

1. *Кайдашова, А.К. Методика оценки зависимости потребительского спроса на услуги высшей школы от различных факторов / А.К. Кайдашова // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2010. - № 4. – С. 338-349.*
2. *Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. - <http://www.orenstat.gks.ru>*
3. *Спрос и предложение на рынке труда региона за I квартал 2013 года. - <http://job.osu.ru>*
4. *О работе администрации города Орска. - <http://mo.orb.ru>*
5. *Какие специалисты являются самыми востребованными в Уфе. - <http://www.vsyauufa.ru>*
6. *Рынок труда - <http://www.allufa.ru>*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ НА КАФЕДРЕ ФИНАНСОВ И КРЕДИТА БГТИ

Верколаб А.А.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г.Бузулук**

Взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности деятельности вуза, одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда.

Этот показатель рассматривается в качестве приоритетного при оценке деятельности вуза Министерством образования, определения его финансирования и развития¹.

Востребованность выпускников вуза работодателем оценивается по:

- количеству выпускников, работающих по специальности;
- количеству выпускников, подготовленных по договорам с предприятиями;
- количеству заявок от работодателей на выпускников вуза;
- количеству выпускников, зарегистрированных в службах занятости населения;
- числу рекламаций с места работы выпускников вуза.

Таким образом, успех вуза определяется активным сотрудничеством с работодателями.

В связи с переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО) задачи вузов по подготовке кадров существенно расширились.

ФГОС ВПО четко указывает на то, что высшее учебное заведение обязано обеспечивать гарантию качества подготовки, в том числе с привлечением представителей работодателей².

Взаимодействие вуза с работодателями – довольно сложный процесс, направленный на подготовку кадров, ориентированных на инновационную деятельность в экономической сфере.

В числе направлений взаимодействия кафедры финансов и кредита Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ с работодателями обычно практикуются:

- обеспечение качественной организации и проведения практики студентов;
- участие работодателей в образовательном процессе, реализации программ обучения: работа в составе ГАК, согласование тематики ВКР, рецензирование дипломных работ, участие в открытых защитах отчётов по практике;
- работа в составе комиссии по самообследованию;
- выполнение дипломных работ по заявкам работодателей и внедрение результатов исследования в практическую деятельность;

- выступления студентов и преподавателей кафедры финансов и кредита на публичных слушаниях по проекту бюджета города Бузулука и по отчёту о его исполнении;

- участие представителей работодателей в работе студенческих научных конференций, олимпиад, круглых столов по проблемам развития малого бизнеса;

- совместная научно-исследовательская работа: консультирование, выполнение хоздоговоров с Министерством финансов Оренбургской области и финансовым отделом администрации г. Бузулука, проведение курсов повышения квалификации для муниципальных служащих.

В нашем филиале налажены деловые контакты с работодателями, представителями работодателей многих государственных и бизнес-структур города и области.

Заключены договоры о сотрудничестве с:

- финансовым отделом администрации г. Бузулука;
- Управлением Федеральной налоговой службы России по Оренбургской области;

- ЗАО УК «Горторг»;

- ОАО «Бузулуктяжмаш»;

- Бузулукским отделением Сбербанка России;

- ОАО «Бузулукбанк»;

- ОАО «Банк Оренбург»;

- ОАО «НИКО-БАНК».

Результатом такого сотрудничества является тот факт, что в 2013 году были получены реальные заявки от работодателей на 96 выпускников, что составляет 70% от выпуска. В то же время не всегда такого рода заявки оформлены документально. Встречаются случаи звонков из организаций с просьбой подобрать грамотного специалиста.

Если попытаться посмотреть на формы взаимодействия вуза с работодателями с проблемно-сущностных позиций, то такое взаимодействие можно условно определить как проблема соотношения науки и практики, или проблема соотношения качества даваемого образования с потребностью работодателя, его видением специалиста-выпускника.

Как должны стыковаться практические надобности и потребности потенциальных работодателей с образовательным процессом в вузах, который в принципе должен давать и академическое, фундаментальное образование. В противном случае, чем будет отличаться специалист с высшим академическим образованием от специалиста практика с непонятным или не профильным образованием, но опытом практической работы³.

Работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к вузам (по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной). Однако, в свою очередь, сами работодатели не стремятся активно участвовать в учебном процессе, не обеспечивают будущему бакалавру (специалисту) хорошую практику, ссылаясь при этом якобы на «вечную занятость». Тогда как у студента же зачастую отсутствует заинтересованность в

получении дополнительных навыков и знаний, он пассивно принимает то, что дают. По сути, вопрос с базами практики отдан на плечи вуза, хотя видимо, требует неформальной координации и помощи Министерства образования и науки. Жизнь подсказывает, что приобретает особую важность вопрос о качественном составе баз практики.

При опросе работодателей выяснилось, что наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста, на их взгляд, оказывают: способность работать в коллективе, команде 80,6%; уровень практических знаний и умений 66,7%; уровень профессиональной общетеоретической подготовки 47,2%, навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ 27,8%, эрудированность, общая культура 27,8%, способность воспринимать и анализировать новую информацию, разные идеи 58,3%; уровень базовых знаний и навыков 36,1%, готовность к дальнейшему обучению 57,1%; нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие 27,8%, навыки управления персоналом 36,1%; осведомленность в смежных областях полученной специальности 27,8%; способность эффективно представлять себя и результаты своего труда 35,7%; владение иностранным языком 14,3%⁴.

Поэтому в ходе разработки основных образовательных программ направлений подготовки при конкретизации формируемых компетенций выпускающим кафедрам необходимо учитывать результаты анкетирования выпускников и предприятий-работодателей.

Конечно, работодателям нужны специалисты, ориентированные на завтрашний день, обладающие коммуникативными и лидерскими качествами. В связи с этим необходимы меры по формированию такого рынка труда, где могли бы пересекаться интересы бизнес-сообщества, работодателей и системы образования, а так же эффективные рыночные механизмы регулирования занятости, при которых проблема трудоустройства выпускников сама по себе может стать фактором социально-экономического развития страны.

Когда общаешься с руководителями компаний, они вспоминают, как сами когда-то учились, и это для них приятные воспоминания. Поэтому им кажется странным, что образование, которое было 20 лет назад, теперь должно меняться, хотя в нашем обществе поменялось многое.

В этом смысле новые стандарты не только для вузов, но и для работодателей – некий перелом. Своей роли в их реализации они еще не видят – им просто хочется иметь подготовленных специалистов для своей отрасли, своей компании. Отсюда необходимость профилей. И теперь наша задача – объяснить, что во взаимодействии работодателей и вузов должен начаться следующий этап, что модель подготовки бакалавров – это создание поля, инструментов, мотиваций, компетенций, то есть базы для непрерывного образования. Ни за четыре, ни за пять лет нельзя заложить то, что понадобится в работе лет через тридцать.

Таким образом, взаимодействие высшего учебного заведения с работодателями способствует повышению качества образовательных услуг в соответствии с требованиями рынка труда. Когда образовательные программы,

начатые в вузах, будут продолжаться в компаниях или даже в вузах, но по заказу компаний, наступит следующий этап развития профессионального образования.

Список литературы

- 1 **Шевченко, Д. А.** Современная организация взаимодействия вуза и работодателей / Д. А. Шевченко, Д. А. Каплан, Я. Ю. Куневич // Человеческий капитал и профессиональное образование № 1 (1) 2012 , с.13-17.
- 2 **Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100 экономика (квалификация (степень) "бакалавр", утвержден приказом министерства образования и науки российской федерации от 21 декабря 2009 г. n 747**
- 3 **Большаков С.В.** Новые формы взаимодействия вуза и организаций реального сектора: Материалы ежегодной международной научно-методической конференции и выездных заседаний УМО по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Мировая экономика», «Финансы и кредит» / под ред. д.э.н., проф. Гончаренко Л.И., к.п.н. Л.Н. Гунявиной. М.: Финансовый университет, 2013. – С.23-25.
- 4 **Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2010-2011 учебный год / Г.В. Капрлова, Ю.Н. Никулина, А.В. Кривоблоцкая, Л.А. Абрамова, И.А. Кислова, О.Г. Климова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2013. – 118 с.**
- 5 **Проблемы практической подготовки студентов: совершенствование механизма взаимодействия вузов с работодателями [Текст]: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Е.Д. Чертова; Воронеж. гос. ун-т инж. технолог. – Воронеж: ВГУИТ, 2013. – С13-17.**

АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КРУПНЕЙШЕГО РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Ворошилова Е.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Назарова И.Б. в работе «Кадровые стратегии российских вузов-лидеров: планы и реализация» отмечает, что стратегическая цель большинства университетов, обозначенная в программе развития, связана с задачами и подготовкой кадров, развитием образовательной и научной деятельности, выводом России в глобальное пространство. Достижение целей невозможно без высокого кадрового потенциала университета, его обновления и развития на всех этапах [1]. В своих программах развития университеты характеризуют кадровый состав как позволяющий готовить выпускников, востребованных на рынке труда, производить научную продукцию, конкурентоспособную на российском и международных рынках.

Этимологически термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощность, силу». Потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени [2]. В настоящее время можно выделить три направления в развитии представлений о потенциале.

Сторонники первого считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических.

Сторонники второго представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства.

Сторонники третьего рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность.

По мнению Кибанова А.Я., кадровый потенциал работника - совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения трудового потенциала [3].

Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры». В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности. Понятие «кадровый потенциал» предполагает рассмотрение кадров как активных элементов организации в отличие от термина «людские (трудовые)

ресурсы», приравнивающего кадры к другим видам ресурсов. Этим подчеркивается, что главное в организации – не потенциалы отдельных работников, а ее единый кадровый потенциал.

Характеристиками кадрового потенциала являются: состав и структура кадров; физические и психологические возможности работников; интеллектуальные и креативные способности; профессиональные знания и квалификационные навыки; коммуникативность и способность к сотрудничеству; отношение к труду и другие характеристики, направленные на достижение миссии и целей предприятия.

В работе «Компетентностный подход к стратегии развития кадрового потенциала» Зеленцовой Л.С., Мурадян А.В. рассмотрено понятие кадрового потенциала организации с точки зрения трех составляющих: интеллектуальной составляющей (знания, личностные свойства сотрудников, интеллектуальные активы, объекты интеллектуальной собственности), физической составляющей (оборудование и рабочие места, техника безопасности, санитарно-гигиенические правила и нормы, корпоративные программы оздоровления), социальной составляющей (приверженность организации, качество жизни, корпоративный дух, благоприятные социальные и моральные условия для работы и развития) [4].

Количественные оценки кадрового потенциала определяются по таким показателям, как численность персонала, профессионально - квалификационный состав, половозрастной состав, укомплектованность по должностям, специальностям и профессиям, соотношение среднего разряда работ и рабочих и др.

Качественные характеристики кадрового потенциала дают оценку коллективу организации в целом: организационная культура; корпоративный дух; наличие формальных и неформальных групп; социально-психологический климат.

Кадровый потенциал можно рассматривать как возможности организации, которые при грамотном и эффективном развитии и использовании преобразуются в конкурентные преимущества [4].

Кадровый потенциал вуза оценивается такими показателями, как: образовательная деятельность, масштабы научной и инновационной деятельности, ресурсное обеспечение учебной и научно-исследовательской деятельности и международная деятельность. Отражает не только подготовленность всех категорий персонала к выполнению функций в настоящий момент, но и совокупность и возможность в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновационности, уровня мотивации. При таком понимании кадрового потенциала он должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе и системе высшего образования в целом.

Кадровая политика вузов обеспечивается рядом инструментов и механизмов, предполагающих вложения различных ресурсов:

- создание конкурентной академической среды (конкурсный отбор, в том числе с международного рынка труда, аттестация сотрудников, внутренние конкурсы);

- стимулирование научной и преподавательской деятельности (материальное и моральное поощрение достижений, конкурсы, создание условий для творческой работы, академической мобильности);

- профессиональный рост, поддержка и развитие компетенций.

Кадровая политика вуза тесно связана как с развитием уже имеющихся кадровых ресурсов, так и с привлечением новых сил.

Университеты планируют не только разработку новых механизмов повышения качества кадрового потенциала, но и аналитическую и исследовательскую работу [1].

Важной составной частью работы с кадрами в вузе являются вопросы о повышении квалификации профессорско-преподавательского состава. В Российском государственном гуманитарном университете ежегодно повышают квалификацию 23–25% преподавателей, в Оренбургском государственном университете – 20% от общего числа преподавателей, что превышает установленные нормативы для вузов. В Оренбургском государственном университете повышение квалификации профессорско-преподавательского состава ведется высококвалифицированными специалистами в форме обучения слушателей на краткосрочных курсах и по программам дополнительных квалификаций. Повышают квалификацию различные категории слушателей: профессора, доценты, преподаватели.

Более углубленный анализ показал, что структуру и содержание существующих программ повышения квалификации вряд ли можно считать оптимальной. Молодым преподавателям, которые недостаточно владеют практическими методами и приемами обучения студентов, следует получать подготовку по совершенствованию педагогической деятельности с присвоением квалификации «преподаватель вуза». Опытным преподавателям полезно обучаться по предметной области, а также в сфере внедрения новейших информационных методов и приемов преподавания [5]. Функция повышения квалификации должна быть четко скоординирована с деятельностью службы управления персоналом университета.

Научно-исследовательская работа в Оренбургском государственном университете является неотъемлемой частью учебного процесса. Научно-исследовательская и инновационная деятельность планируется и реализуется с учетом задач, стоящих перед вузами страны, и осуществляется профессорско-преподавательским составом, докторантами, аспирантами, соискателями ученых степеней, сотрудниками научно-исследовательского института и студентами. Особое внимание уделяется совершенствованию различных форм организации и проведения фундаментальных и прикладных исследований, расширению научного сотрудничества на государственном и международном уровнях, открытию новых научных и научно-учебных подразделений, внедрению результатов научно-исследовательской работы в практику. Научная деятельность университета осуществляется в рамках международных, связи с

качественными изменениями, произошедшими в вузе, значительно расширился спектр направлений, по которым ведутся научно-исследовательские работы. Основной целью научно-исследовательской деятельности университета является развитие научно-технического потенциала как базы подготовки специалистов высокой квалификации.

Исходя из стратегии развития университета, предполагается повысить качество образования, модернизировать программы среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, модернизировать системы переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических работников, развивать международное сотрудничество, улучшать профессионально-ориентированную работу со школьниками.

Для повышения эффективности работы руководителей, профессорско-преподавательского состава и студентов, а также для стимулирования публикационной активности преподавателей и сотрудников ОГУ в 2013 году приняты соответствующие положения, по которым возможно получение надбавок за активную работу в научной, научно- и учебно-методической деятельности. При назначении поощрительной надбавки рассматривается рейтинг преподавателя (при соответствующих показателях устанавливается персональная надбавка) и рейтинг кафедр и факультета (в таком случае устанавливается коллективная надбавка). Повышение результативности деятельности преподавателей, работы кафедр и факультетов влияет на эффективность работы вуза в целом, а также повышает рейтинг вуза в стране и за рубежом.

Список использованной литературы

1. **Назарова, И.Б.** Кадровые стратегии российских вузов-лидеров: планы и реализация /Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования/ Экономика высшей школы / Федеральный институт развития образования. - 2011. - №6 - С.3 -82.
2. **Крымзин, Д.Н., Лещайкина, М.В.** Проблема количественной оценки кадрового потенциала вуза. [Электронный ресурс]:-2011.- Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/KryimzinLeshaikina.pdf>.
3. **Кибанов, А.Я.** Основы управления персоналом: Учебник.-2-е изд., перераб и доп.-М.: ИНФРА-М- 2013.- 447с.
4. **Зеленцова, Л.С., Мурадян, А.В.** Комплексный подход к стратегии развития кадрового потенциала / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян, // Вестник университета - 2012.- № 11 - С. 222 -228.
5. **Архипова, Н.И., Поморцева, И.М., Седова, О.Л.** Кадровая политика как фактор стратегического развития университета / Н.И. Архипова, И.М. Поморцева, О.Л. Седова // Вестник РГГУ - 2013.- №6 - С. 42 -51.

ИЗУЧЕНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ (СТУДЕНТАМИ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»)

Гирина А.Н.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Согласно концепции российского образования основная цель профессионального образования заключается в подготовке квалификационного работника, компетентного, профессионально владеющего своей профессией, способного к постоянному профессиональному росту. В последние годы очень часто встает вопрос о применении новых информационных технологий в педагогической деятельности преподавателя. Как правило, это не только новые технические средства, а также формы и методы преподавания, новый подход к процессу обучения.

Для развития творческой активности студентов преподавателями рекомендуется чтение и анализ аналитических материалов, дополнительной литературы, публикаций в периодической печати и электронных средствах массовой информации и т.д.

Задача преподавателя заключается в создании условий для практического овладения материалом каждого студента и в выборе таких методов обучения, которые позволили бы каждому студенту проявить свою активность, свое творчество. Преподавателю также необходимо активизировать познавательную деятельность студента в процессе обучения.

Студенты направления подготовки таможенное дело при изучении экономических дисциплин должны иметь представление:

- о роли таможенно-тарифных методов регулирования во внешнеэкономической деятельности России, проблемах интегрирования экономики в мировое хозяйство в современных условиях развития мировой торговли и мирового хозяйства;
- сущность и современные тенденции развития международного разделения труда, выгоду международной торговли товарами и услугами;
- знать национальные интересы и основные тенденции в динамике, структуре и географическом направлении развития Российской Федерации; роль и значение развития национальной экономики и решение социально-экономических проблем.

При этом предметом изучения студентами таможенного дела являются теоретические и практические основы международно-правовых, организационных, морально-этических принципов, норм и правил осуществления сделок во внешнеэкономической деятельности как на уровне государственных органов власти, так и на уровне хозяйствующих субъектов.

Необходимость исследования вопросов формирования новых тенденций развития региональной экономической системы обусловлена возрастанием значимости регионов в инновационном преобразовании страны и реализации способностей регионов к саморазвитию. Регионы как составные части

национальной экономической системы играют важную роль в развитии инновационных процессов и формировании новых тенденций, характеризующих переход на новый этап развития производительных сил и экономических отношений. С точки зрения теории рыночной экономики, тенденция, в самых общих чертах, - это направление, в котором движется система. Тенденция определяется как устойчивые соотношения, свойства, признаки, присущие экономической системе государства, региона, экономике предприятия, сложившееся направление развития экономических процессов. При помощи выявленных тенденций можно прогнозировать ход экономических процессов, внешнеэкономической деятельности России[3].

Российская экономика включена в глобальные трансформационные процессы. Переходный период от индустриального общества к постиндустриальному характеризуется некоторыми общими тенденциями. Важнейшей из них является тенденция особой структуры переходной экономики. Она проявляется в существовании и взаимодействии старых, новых и переходных форм.

Другой новой тенденцией является инерционность воспроизводства и необходимость преимущественного развития новых форм и отношений. Инерционность воспроизводства обусловлена непрерывностью процесса перехода и требует сохранения в переходной экономике старых экономических форм. Необходимость интенсивного развития новых форм и отношений выражает направленность переходных преобразований. Новые формы могут развиваться спонтанно, но их формирование может быть существенно ускорено при условии проведения соответствующей экономической политики.

Следующей новой тенденцией, является макронеравновесие экономики. Переходная экономика не обладает совокупностью элементов и структурой, постоянно воспроизводящихся. Ее содержание связано с постоянным изменением этих элементов и структуры – трансформацией прежней системы в новую. Новая тенденция переходной экономики – это и альтернативность развития, которая означает возможность разных вариантов протекания переходных процессов и их завершения. Альтернативность преобразований может проявляться в разных их темпах, вариантах структуры экономики, неодинаковой длительности сохранения некоторых старых форм и т.д.

Главная задача переходного периода – не только увеличение производства продукции, а и осуществление изменений в производственной и экономической структурах общества. Необходимость оценки тенденций, происходящих в экономике, вытекает не из возможности или способности переходной экономики удовлетворять потребности, а из общего содержания переходного периода, который выражает смену доминирующего фактора производства и изменения экономических отношений. Использование этих критериев в оценке экономики страны и ее регионов означает исследование хода структурных изменений в производстве и в других сферах в направлении приспособления их к требованиям будущего постиндустриального общества. Важным показателем таких тенденций является: преимущественное развитие

наукоемких производств, науки, образования, информационно-коммуникационных технологий и т.п.

Основу современной экономики новых тенденций развития региональной экономической системы составляет научно-технический прогресс. Основные направления его влияния на изменение тенденций следующие: сокращение материальной и увеличение нематериальной сферы экономики; изменение структуры материального производства; развитие научной сферы; формирование сетевой экономики и экономики знаний; рост информационно-коммуникационной инфраструктуры. Стратегическими приоритетами развития региона являются совершенствование производственно-экономических и научно-технических отношений и повышение конкурентоспособности, обуславливающие непрерывное обновление производства на основе освоения достижений науки и техники. Еще одной неотъемлемой составной частью развития региональной экономической системы являются изменения в области качества [1].

В соответствии с этим основной целью данных изменений является постепенная стабилизация и достижение устойчивого экономического роста на основе прогрессивных структурных преобразований, повышения конкурентоспособности предприятий и организаций региона, направленных на обеспечение высокого качества жизни населения. Руководство региона должно определять качество как важнейший приоритет развития во всех сферах деятельности. Достижение поставленной цели предполагает решение комплекса задач в социальной, экономической, внешнеэкономической, экологической сферах.

Оценка новых тенденций развития региональной экономической системы студентами таможенного дела, позволит сделать вывод о том, что в современный период в региональных экономических системах развиваются новые тенденции, связанные с инновационным развитием производственного комплекса, усилением влияния научной сферы на все виды деятельности. [2]. Изучение новых тенденций развития региональной экономической системы, происходящих в экономике регионов, требует их исследования, чтобы уметь научно обосновывать действия хозяйствующих субъектов и управлять формированием новых тенденций развития региональной экономической системы. Необходимо разработать цели, задачи, стратегии, методы, инструменты управления развитием региональной экономической системы, государственную поддержку. При изучении дисциплин необходимо учитывать особенности, основные направления изменения тенденций, использование которых обеспечит реализацию перехода региона и страны на новый этап экономических отношений. Студенты должны приобрести навыки: анализа мировой экономики как системы, состоящей из взаимосвязанных элементов; оценки влияния внешнеэкономических факторов на развитие национальной экономики, уметь анализировать процессы, протекающие в международных экономических отношениях; делать оценки о перспективах развития региона, страны.

Список литературы

- 1. Антропов, В. А. Основы целевого моделирования в региональных системах управленческого резерва / В. А. Антропов, Н. Б. Акатов, Н. В. Подбельский // Экономика региона. – 2010. - № 1 – С. 11-20.*
- 2. Гирина, А. Н. Методика оценки социально-экономического развития региона [Текст] / А. Н. Гирина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2013. - № 8 (157). – С. 82-87.*
- 3. Теоретические аспекты регионального развития в современных условиях [Текст] / М. Г. Лапаева, А. Н. Гирина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2013. - № 8 (157). – С. 119-123.*

ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ТЕПЛОГЕНЕРИРУЮЩИХ КОМПАНИЯХ

Гребнев Д.В., Островенко Т.К.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Формирование и развитие рыночных отношений обусловили необходимость вхождения России в ВТО. Однако уже на первом этапе подготовки и нормативных актов и правил взаимоотношения членов-участников ВТО возник ряд проблем, связанных с усилением необходимости экономической безопасности бизнеса российских предприятий.

В частности обострилась проблема несовершенной системы информационного и аналитического обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов России. О необходимости ее своевременного и всестороннего анализа свидетельствуют достаточно подробные и нацеленные меры государства и частного бизнеса на укрепление экономической безопасности хозяйственных и финансовых процессов. При этом выделяются как внешняя, так и внутренняя среды бизнеса в целях обеспечения абсолютной экономической безопасности каждой коммерческой организации.

Под экономической безопасностью предприятия (хозяйствующего субъекта) многие авторы понимают защищенность его научно-технического, технологического, производственного и кадрового потенциала от прямых (активных) или косвенных (пассивных) экономических угроз [1,2,3]. В частности они могут быть связаны с неэффективной научно-промышленной политикой государства или формированием неблагоприятной внешней среды, неспособностью бизнеса к его воспроизводству.

Наиболее актуальной для промышленных предприятий, а также для предприятий энергетического комплекса представляется оценка экономической безопасности. Она необходима, в первую очередь, потому, что их активно задействованный потенциал является определяющим и стабилизирующим фактором антикризисного развития, гарантом экономического роста и поддержания экономической независимости и безопасности страны [2].

Проблемы собственной экономической безопасности возникают перед каждым предприятием не только в кризисные периоды, но и при работе в стабильной экономической среде. В этой связи комплекс решаемых при этом целевых задач экономической безопасности имеет существенное различие. В режиме устойчивого функционирования предприятие при решении задач своей экономической безопасности акцентирует главное внимание на поддержании нормального ритма производства и сбыта продукции, на предотвращении материального и/или финансового ущерба, на недопущении несанкционированного доступа к служебной информации и разрушения компьютерных баз данных, на противодействии недобросовестной конкуренции и другим криминальным проявлениям [3].

Проведение конкурентной разведки путем вхождения в информационно-аналитическую работу является неотъемлемой частью обеспечения безопасности бизнеса от внешних заинтересованных структур. В крупных корпорациях обычно создаются даже самостоятельные подразделения обеспечения безопасности, которые анализируют конкурентную среду, окружающую компанию, с позиций как внешней, так и внутренней безопасности. Но для этого каждой из сторон надо знать:

- способы и методы легального сбора информации,
- основные подходы к анализу открытой информации,
- признаки опасности во взаимоотношениях между юридическими лицами и иные тонкости,
- оценивать потенциальную угрозу утечки информации,
- явные и скрытые признаки экономической угрозы бизнесу.

Переход российской экономики на Международные стандарты финансовой отчётности (МСФО) обусловил расширение и доступность информационной базы о деятельности коммерческих организаций для заинтересованных пользователей. Однако большая часть информационных источников не расшифровывается в деталях, что не позволяет сделать однозначные выводы об эффективности и перспективности бизнеса. В первую очередь это касается показателей анализа финансового состояния предприятий-конкурентов и предприятий-партнеров по бизнесу.

Кроме того представители конкурентной разведки должны знать методики анализа финансового состояния конкурента или партнёра по бизнесу и уметь их применять в зависимости от сложившейся ситуации на рынке. При этом важно учитывать, что в литературных источниках, как и в нормативных актах, нет однозначных подходов к характеристике и содержанию методик анализа финансового состояния и набору оптимальной системы их показателей. У большинства авторов представляется субъективный набор аналитических показателей, в котором не всегда объективно представляются формирование их алгоритмов и нормативная база. В частности, возникает проблема неоднозначных решений по формированию алгоритмов показателей финансового состояния, включающих показатели финансовой устойчивости и платежеспособности. В конечном итоге от их выбора зависит степень объективности оценки финансового состояния коммерческой организации и эффективность принимаемых мер.

Таким образом, от добропорядочности и платежеспособности контрагента, от достоверности информации, доступной пользователям, зависит уровень обеспечения безопасности бизнеса коммерческой организации. Это касается как крупных компаний, так и предприятий малого бизнеса. В этой связи представляется важным знание способов и методов легального сбора информации, основных подходов к анализу информации на основе данных конкурентной разведки, что является одним из важнейших элементов обеспечения экономической безопасности бизнеса коммерческих организаций.

Актуальность отмеченных проблем характерна не только для предприятий оборонного комплекса, но и предприятий стратегического

профиля. В частности высока актуальность обеспечения экономической безопасности на предприятиях теплогенерирующих компаний, включая ТЭЦ. Объекты стратегического назначения и обеспечение их экономической безопасности в этой области бизнеса должны быть под глобальным контролем государственных органов. Однако, как показывает практика, эти проблемы решаются, как правило, на уровне местных органов власти. Существенное негативное влияние на эти процессы оказывает рост случаев недобросовестной конкуренции. Именно поэтому необходимо обеспечить надежную защиту экономических и информационных интересов страны в целом на всех уровнях, включая теплогенерирующие компании. Чтобы обеспечить безопасность пользования информацией важно определить границы ее использования, как для внешних, так и внутренних потребителей, чтобы минимизировать возможность ущерба от реальных и потенциальных угроз со стороны партнеров по бизнесу, а также реальных и потенциальных конкурентов. Угрозы могут включать разные по содержанию, структуре, степени возрастания негативные последствия. Тем более, что зависимость отечественных предприятий энергетического комплекса от смежных поставщиков становится одной из наиболее серьезных экономических проблем. Однако о ней заговорили лишь с 1995 года, а 29 апреля 1996 года Указом Президента РФ № 608 была утверждена «Государственная стратегия экономической безопасности Российской Федерации».

Регулярные посещения предприятий теплогенерирующих компаний посредниками, конкурентами, заинтересованными пользователями и т.п. в рамках межзаводской кооперации являются распространенной практикой и неотъемлемой частью взаимоотношений. Однако на деле она оборачивается массой негативных проявлений фактов недостаточной защищенности от угроз приобретения закрытой для конкурентов информации. Информация ограниченного распространения, циркулирующая на предприятиях ОПК, неизменно представляет огромный интерес, как для конкурентов, так и для потенциальных заказчиков и прочих структур. Чтобы ограничить доступ к информации обо всех видах контактов к службам предприятий и профессионально решать выработку и транспортировку тепла до потребителей предлагается:

- систематически уточнять полученный или подключаемый на перспективу состав потребителей тепла;
- учитывать пропускную возможность трубопроводов тепловых сетей и имеющуюся мощность оборудования;
- при необходимости и с достаточным экономическим обоснованием менять температурный режим со 130 до 95 градусов и наоборот;
- учитывать и уточнять схему изменения тепловой сети;
- учитывать энергоэффективность и ресурсосбережения;
- резервировать мощности теплоисточников;
- оптимизировать гидравлический режим тепловых сетей;
- обеспечить управляемость системы централизованного теплоснабжения с учетом перспективного развития отрасли.

Нестабильное финансово-экономическое состояние предприятий энергетического комплекса и организаций оборонно-промышленного комплекса создаёт предпосылки к утечке высококвалифицированных специалистов в этой области, что также влечёт за собой целый ряд серьёзных угроз экономического характера. По своей сущности процесс вымывания из отрасли высококвалифицированных специалистов является, в первую очередь, главной проблемой экономической безопасности. Однако, учитывая то, что живые носители особо ценной информации, представляют собой угрозы экономической безопасности, автоматически перерастают в угрозы информационной безопасности [5,6]. В частности, недобросовестными конкурентами активно продвигаются на рынке международного уровня методы подрыва деловой репутации российских предприятий и дискредитации их деятельности путем размещения недостоверной рекламы, публикации заказных статей, подготовки радио- и телепередач зарубежными СМИ [1]. Все это требует дополнительных обширных исследований.

Список литературы

1. **Богомолов В.А.** *Экономическая безопасность: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000)/ В.А.Богомолов.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.-303 с.ISBN 5-238-00971-2*
- 2 **Мак-Мак В.П.** *Служба безопасности предприятия (организационно-управленческие и правовые аспекты деятельности).-М.: Мир безопасности, 1999.- 6 с.*
- 3 **Ярочкин В.И.** *Коммерческая информация фирмы. - М.: Ось-89, 1997-9с.*
- 4 **Коротков Э.М., Беляев В.А.** *Управление экономической безопасностью общества//Менеджмент в России и за рубежом, №6, 2001*
- 5 **Бернштейн Л.А.** *Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация: Пер. с англ./ Научн. ред. Перевода чл.-корр. РАН И.И. Елисеева, Гл. редактор серии проф. Я.В. Соколов. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 624 с: ил. (Серия по бухгалтерскому учету и аудиту). ISBN 5-279-01555-5*
- 6 **Ковалев, В. В.** *Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. для вузов / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. - М. : Проспект, 2010. - 424 с. - ISBN 978-5-392-01156-8.*

УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОСПРИЯТИЯ ИНФОРМАЦИИ В ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ФИНАНСОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ

Григорьева Л.О.

**ФГБОУ ВПО Восточно-Сибирский государственный университет
технологий и управления, г. Улан-Удэ**

Современный этап развития системы высшего образования в Российской Федерации связан не только с новыми подходами к использованию методов и средств информатизации, но и к самой технологии обучения. Необходимо отметить законодательное закрепление в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года» таких основных целей и задач образования, как:

- разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, формирование навыков самообразования и самореализации личности;
- систематическое обновление всех аспектов образования;
- непрерывность образования в течение всей жизни человека;
- многообразие типов и видов образовательных учреждений и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования;
- преемственность уровней и ступеней образования;
- развитие дистанционного обучения, создание программ, реализующих информационные технологии в образовании;
- подготовка высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий [1].

Все российские ВУЗы приступили к реализации образовательного процесса по федеральным государственным образовательным стандартам третьего поколения (ФГОС), которые принципиально отличаются от действовавших ранее образовательных стандартов. ФГОС определяют требования к результатам усвоения основной образовательной программы (ООП) через формирование общекультурных и профессиональных компетенций. Основным критерием оценки их усвоения является способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Согласно ФГОС «реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий». Удельный вес таких занятий в учебном процессе должен составлять 20–30 % аудиторных занятий, в зависимости от направления подготовки. Таким образом, внедрение интерактивных форм обучения, учитывающих индивидуальные особенности личности обучаемого — одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Несмотря на их многообразие,

лекции пока еще, бесспорно, остаются основными из них. Однако, зачастую, при организации лекций теряется сама идея их проведения: студенты вместо того, чтобы понимать, вдумываться, должны быстро и аккуратно записывать все услышанное. Все это существенно снижает эффективность обучения.

Процесс индивидуализации образования требует использования индивидуальных методологических подходов в технологии обучения, в связи с чем актуальным и необходимым становится разработка новых методических приемов как на лекционных, так и на практических занятиях. Очень важен выбор наиболее эффективных инструментов воздействия на восприятие обучаемого в конкретной предметной области. Современные компьютерные технологии предоставляют широкие возможности в успешной реализации интерактивного индивидуального обучения. Это способствует максимальному развитию компетенций студентов с учетом их индивидуальных качеств на основе личностно ориентированных подходов к организации образовательного процесса.

Цель представленной работы - выявление роли индивидуальных особенностей студентов и влияние их на успешность обучения финансовым дисциплинам.

Проблема индивидуализации обучения связана с очевидной сложностью разрешения очевидного противоречия между коллективным характером системы обучения в ВУЗе и сугубо индивидуальным усвоением компетенций, зависящих от субъективных мотивов обучения и психофизиологических качеств обучаемого.

Особого подхода требует преподавание финансовых дисциплин, требующих сочетания в процессе обучения объемного информационного материала, и использования разнообразных программных продуктов, связанных с многочисленными математическими расчетами. Финансовые дисциплины, такие как «Инвестиции», «Оценка бизнеса» характеризуется открытостью, динамичностью, междисциплинарностью. Данные предметные области выступают механизмом системного согласования, системной корреляции между изучаемыми и изученными дисциплинами общеэкономического блока и узкоспециализированными предметными областями, что позволяет трансформировать знания студентов на качественно новый уровень. В значительной степени это объясняется тем, что финансовые дисциплины постоянно развиваются и совершенствуются вследствие активного использования специалистами этой области современных достижений науки и техники.

Восприятие учебного материала будет наиболее полным лишь при взаимодействии всех каналов поступления информации (органов чувств): зрения, слуха, осязания и др. В практике обучения основная масса сведений поступает по слуховому и зрительному каналам. Пропускная способность зрительного канала более чем в 1000 раз превышает пропускную способность слухового канала. Даже при равном уровне подготовки учащихся преподаватель сталкивается с разным восприятием стандартного (одинакового) учебного материала вследствие различного типа восприятия информации

человеком [2].

Преобладание типа восприятия информации определяет не только стиль общения, но и индивидуальные способности обучаемого. Эти типы получили названия «визуалы», «аудиалы» и «кинестетики» - по преобладающей модальности, или по предпочитаемому каналу восприятия. Таким образом, учет физиологических особенностей типа восприятия учебного материала может служить одним из резервов повышения эффективности обучения [2].

Интересны результаты исследований, проведенных на кафедре информационных процессов и технологий Балтийской академии туризма и предпринимательства С.В. Ланько по определению типа восприятия информации (приоритетного канала) и психотипов студентов, которые свидетельствуют о том, что в среднем студенты обладают: на 35% - визуальным восприятием, 29% - аудиовосприятием, 19% - кинестетический тип восприятия [3].

Мы считаем, что одним из методов, позволяющих учесть физиологические особенности студентов при организации лекции, и повышающих эффективность обучения в целом, является конструирование лекций с использованием электронных презентаций. Основной их принцип действия – это влияние на визуальное мышление студентов. Интерес к данным технологиям обучения возрастает еще и в связи с быстро становящимися доступнее преподавателю в вузе новыми техническими средствами.

Одним из самых широко распространенных программных продуктов в области подготовки электронных презентаций является Microsoft PowerPoint. Данный продукт предоставляет большие возможности в анимации представляемого материала, импорта различных графиков, таблиц, видео- и звуковых материалов.

Microsoft PowerPoint был использован для подготовки и организации электронных презентаций к лекциям на экономическом факультете Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления для студентов кафедры «Финансы и кредит» по ряду дисциплин («Оценка инвестиционной деятельности», «Оценка материальных активов», «Оценка бизнеса» и др.). Лекции по данным учебным курсам организованы путем сочетания традиционных методов с электронными презентациями. С помощью проектора на большой экран выносятся основные теоретические положения отдельных тем читаемых курсов, схемы и таблицы. В остальном организация лекций идет по традиционной схеме: студенты записывают необходимую для них информацию, пояснения преподавателя к презентациям. По окончании, для лучшего усвоения материала студентам выдаются распечатанные версии, использованные при организации лекций электронных презентаций.

На основании опыта чтения лекций с использованием электронных презентаций программы Microsoft PowerPoint можно выделить следующие позитивные и негативные стороны данной методики.

Среди положительных результатов применения электронных презентаций на лекциях как для студентов, так и для преподавателей можно выделить следующие:

- Повышается информативность и эффективность лекционного материала при его изложении, в виду того, что у студентов задействованы зрительный и слуховой каналы восприятия;
- Увеличивается выразительность, наглядность и зрелищность излагаемого материала;
- Наличие конспектов электронных презентаций предоставляет возможность самостоятельной работы учащихся;
- Создание презентаций полезно для преподавателя с той точки зрения, что позволяет упорядочить мысли, классифицировать материал, вскрыть «узкие» места. В виду того, что презентация представляет весь отобранный и подготовленный преподавателем материал в концентрированном, сжатом виде, то все недостатки сразу становятся достаточно очевидны;
- Подготовка электронных презентаций способствует повышению методического мастерства преподавателя, что является одним из главных условий повышения качества знаний;
- Студенты освобождаются от традиционного механического записывания лекций, что создает предпосылки для большего понимания и усвоения материала;
- Исключается вероятность ошибочной трактовки мыслей преподавателя;
- Снижается интенсивность труда преподавателя во время чтения лекции, поскольку часть функций заменяется готовыми электронными презентациями;
- Повышается возможность использования многочисленных зрительных образов в виде разного рода диаграмм (круговые, столбиковые), что позволяет снизить сложность представления и соответственно восприятия многочисленного цифрового материала, сопровождающего обычно лекции по финансовым дисциплинам;
- Представление поэтапно сложных методик расчета по финансовым дисциплинам с применением анимационного материала упрощает визуальное восприятие.

Среди недостатков использования электронных презентаций на лекциях следует особо отметить высокую трудоемкость подготовки для преподавателя данных материалов, так процесс их создания – это всегда большая, кропотливая и сложная работа.

Известно, что у человека в памяти остается 10% того, что он слышал, 50% того, что увидел и 90% того, что он выполнил сам. Таким образом, приобретение практических навыков, с точки зрения усвоения учебного материала, является наиболее эффективной формой обучения. Рассмотрим возможности учета индивидуальных особенностей студентов в организации практических занятий по финансовым дисциплинам.

Автором разработана оригинальная методика работы в «малых группах» для реализации на практических занятиях по дисциплине «Инвестиции» индивидуального подхода к обучению. Данная дисциплина связана с

многочисленными расчетами по методам оценки экономической эффективности инвестиционных инструментов. Традиционно в процессе обучения возникают сложности с практическим применением студентами методик решения практических задач инвестирования, поскольку наблюдается разный уровень освоения методов математического и статистического анализа.

Сущность предлагаемого метода: группа студентов на практическом занятии после изучения определенной темы и решения примерных задач разбивается на группы по 2-3 человека. Реализация данной методики занимает 2 академических часа. В первой части практического занятия каждая группа должна составить и решить свою собственную расчетную задачу по пройденной ранее теме (30 минут). Задача оформляется на отдельном листе. Каждый студент дублирует условие и решение задачи в собственных записях. Студенты могут обращаться к преподавателю за разъяснениями в трудных моментах.

На данном этапе решается проблема с разным уровнем восприятия пройденной на лекциях и практиках информации. Студент имеет возможность обратиться за разъяснениями не только к преподавателю, но и к другим слушателям. Обычно на данном этапе ведется активное обсуждение внутри группы студентов условий и возможных вариантов решения задачи. Преподаватель обязан вести постоянный анализ того, как организуется работа в группе, для того чтобы работа в группе соответствовала заявленным стандартам. Убеждаться, что все вносят свой вклад, все помогают друг другу, никто не узурпирует вынесение решений и т.д. Преподаватель может описать студентам, как выглядит их работа со стороны.

Далее, после передачи условий составленных задач преподавателю, он в произвольном порядке производит обмен задачами между группами. После получения условий задач от другой группы студенты должны приступить к ее решению (20 минут). В процессе решения задачи студенты имеют возможность получить разъяснения от другой группы, а также комментарии от преподавателя. Решение полученной задачи оформляется на отдельном листе и передается той группе, которая ее составила. В ходе решения полученной задачи студенты оценивают по 5-ти балльной шкале качество разработанных условий. Критерии могут изменяться в зависимости от темы и направленности практического занятия. Примерные критерии оценки качества составленной задачи:

1. Правильное использование и трактовка методов расчета по изучаемой теме;
2. Уровень сложности задачи;
3. Оригинальность условия задачи;
4. Знание и использование данных по современной экономической ситуации (в отрасли/регионе и др.)

Группа студентов, составившая задачу, получив ее обратно с готовым решением от другой группы, производит оценку по 5-ти балльной шкале. Результаты оценок, как качества задачи, так и оценки правильности решений передаются преподавателю, который формирует в презентации Microsoft

PowerPoint результаты работы каждой группы. В конце занятия каждый студент имеет возможность увидеть конечный итог работы всех групп в целом. Идет обсуждение полученных баллов. Проводится рефлексия.

Таким образом, данная методика позволяет решить проблему индивидуализации обучения. Совместная работа, которую каждый студент использует для собственного обучения и обучения окружающих, развивает умение общаться, слушать, коллективно решать проблемы, достигать взаимопонимания. Повышается уровень эмпатии, развивается умение взглянуть на мир глазами другого человека. В работу вовлекаются практически все студенты.

Учеба вместе с кем-то, в отличие от учебы в одиночку, снимает страх перед неудачами у более слабых студентов, делает прочнее знания более компетентных. Происходит взаимное обогащение учащихся в группе, они обмениваются знаниями и разными способами действий. Правильно организованная совместная работа активизирует познавательную активность, развивает рефлексивные навыки. Многочисленные исследования показали, что хорошо организованные группы оказываются полезными для всех их членов, не зависимо от их начального уровня [2].

Таким образом, учет индивидуальных особенностей каждого студента (с точки зрения способа восприятия информации), позволяет достичь не только целей конкретного занятия, но и позволяет обучающимся учиться воспринимать информацию разными способами. В свою очередь это послужит залогом успешности каждого студента при обучении финансовым дисциплинам.

Список литературы

1. *Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N751 г. Москва "О национальной доктрине образования в Российской Федерации" [Электронный ресурс] //Российская газета. – 2000. – 11.10. – <http://www.rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html> - 20.12.2013.*
2. *Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. Возрастная и педагогическая психология: Учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов. — М.: Педагогическое общество России, 2003. — 512 с.*
3. *Ланько С.В. Индивидуально-методологический подход в технологии обучения информатики // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009 – №98 – С. 146-151.*

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Докашенко Л.В.

ФГБОУ Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В соответствии с курсом на модернизацию российского образования в системе высшей школы России ведется поиск новых эффективных методов обучения, предполагающих постоянное повышение качества учебного процесса. В связи с этим особую актуальность приобретают современные образовательные технологии, направленные на развития будущих профессиональных навыков студентов, определяющих инновационную направленность преподавания вузовских дисциплин.

Российская национальная система образования в большей мере еще направлена на запоминание и заучивание фактической информации. Возможно, это приемлемо было при плановой экономике, однако сегодня не вполне подходит для рыночной экономики. Очень часто учебные программы, учебники и учебные пособия представляют знания, умения и навыки в виде фактов для запоминания, а не в виде структурных познавательных элементов и инструментов. Бесспорно, факты являются важной частью развития личности, однако необходимо поддерживать баланс между трансляцией знаний и развитием мышления у студентов поскольку способность интерпретировать и оценивать информацию – важное качество специалиста в современном мире информационных технологий.

Традиционная система образования исходит из того, что преподаватель – эксперт, а студент – пассивный получатель знаний. Такая организация процесса подавляет стимулы к ведению открытой дискуссии, участию в процессах выбора, контроля и формулирования проблемных вопросов. Зависимость в получении готовых знаний от преподавателя тормозит развитие навыков решения проблем и принятия решений, подавляет инициативу к самообразованию.

Очевидно, что сегодня молодые люди более чем когда либо должны уметь решать сложные задачи, критически анализировать производственные ситуации, принимать правильные управленческие решения.

Для формирования такого рода навыков и умений требуются определенные изменения в существующих технологиях подготовки управленческих кадров, такие как разбор производственных ситуаций, деловые игры, выполнение проектов.

Одним из прогрессивных методов обучения, который отвечает вышеуказанным требованиям является кейс-стади. Данный метод обучения основан на решении конкретных ситуаций и относится к активным методам обучения в рамках проектно-ориентированного подхода в обучении [5, с. 1466 - 1473].

Цель метода кейс-стади – индивидуально или совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном

положении дел в организации. Результат выполнения задания - предложенный алгоритм действий и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы решения.

Еще в 1908 году Гарвардская Школа бизнеса в г. Бостон (США) начала использовать освоенный Школой права этого же университета метод кейсов в преподавании коммерческого права. Затем идея использования кейс-метода постепенно начала транслироваться в различные учебные дисциплины. Дальнейшая история кейс-технологии связана с активной публикацией в 50-е гг. XX в. серии статей по данной тематике и созданием в 60-е гг. программы Гарвардской школы бизнеса для обучения преподавателей по использованию данного метода.

Метод кейс-стади также был известен преподавателям экономических дисциплин и в нашей стране еще в 20-е годы прошлого столетия. В сентябре 1926 года даже состоялась конференция преподавателей по экономическим дисциплинам в советских партийных школах, но метод не приняли, как «несоветский». В 60-е – 70-е гг. XX в. в России также наблюдался всплеск интереса к данному методу преподавания, что нашло отражение в разработках методики «анализа деловых ситуаций» сначала в МГУ им. М.В. Ломоносова, а затем в академических университетах, отраслевых институтах, однако широкого распространения этот метод так и не получил [2, с. 15]. Сейчас же можно говорить о том, что кейс-метод переживает период своего второго рождения, поскольку он нашел широкое распространение в изучении многих наук, особенно активно стал применяться в изучении экономических дисциплин.

Вопрос внедрения метода кейс-стади в практику высшего профессионального образования в настоящее время является весьма актуальным, поскольку определен следующими тенденциями: ориентация образования на получение конкретных знаний, формирование профессиональной компетентности выпускника вуза, выработка умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей личности, среди которых особое внимание уделяется способности к постоянному обучению, гибкость мышления, умение перерабатывать огромный объем информации, а также развитие специалиста, который, должен обладать способностью оптимального поведения в различных управленческих ситуациях, отличаться системностью и эффективностью действий в реальных условиях функционирования предприятия.

Эффективность и значимость самостоятельной работы посредством использования кейс-технологий в учебном процессе достаточно хорошо представлена в «Пирамиде познания» Дж. Мартина. В процентах указан объем учебного материала, который осваивают обучающиеся на занятиях в различных формах (рис.1).



Рис.1 Пирамида познания Дж. Мартина

В данной «Пирамиде познания» кейс - технологиям соответствуют позиции «Обсуждение в группах» и «Обучение практикой действий» [1, с.69]. Возможно Дж. Мартин не совсем точен в процентном соотношении, однако достаточно очевидно то, что возрастание активности обучающегося, повышает качество усвоения учебного материала, поскольку налицо следующая логическая последовательность: социальная активность → личностный рост → качество усвоения учебного материала.

По мнению А.С. Прутченкова, кейс-стади - это «техника обучения, используемая в описании реальных экономических и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них» [3, с.55]. Налицо преимущество данного метода обучения как проблемного варианта, когда есть необходимость создания ситуации на основе фактов из реальной жизни.

С.В. Щербатых, высказывает мысль о том, что «цель использования кейса – это развитие способности обучающихся к принятию решений в ситуации неопределённости» [4, с.54]. Основные методические требования к использованию данной технологии - наличие вопросов и заданий к тексту кейса, а также организация общего обсуждения.

В связи с этим метод кейс-стади завоевал ведущие позиции в обучении и активно используется в зарубежной практике бизнес-образования и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения управленческих проблем. Например, та же Гарвардская школа бизнеса выделяет почти 90% учебного времени на разбор конкретных кейсов в обучении экономическим дисциплинам. Кейс-стади по гарвардской методике – это интенсивный тренинг с использованием видеоматериалов, компьютерного и программного обеспечения. Среднестатистический студент Гарварда или любой другой американской бизнес-школы за время своего обучения прорабатывает сотни кейсов. Каждый год в Гарварде издаются сотни новых

кейсов и методических пособий по методике разработки и выполнению кейсов. Ситуационное обучение с использованием метода кейс-стади используют практически все престижные вузы Европы.

Будучи интерактивным методом, он позволяет повысить качество обучения, используя в полной мере возможности каждого студента и тем самым все больше завоевывает позитивное отношение с их стороны. Более того студенты имеют возможность проявить инициативу и почувствовать самостоятельность не только в овладении практическими навыками, но и в освоении теоретического материала, необходимого при выполнении заданий кейсов. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию студентов, способствует их развитию. Данный метод достаточно эффективен в изучении дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» студентов экономических специальностей в вузе. Преимущество данного метода состоит, прежде всего, в том, что студенты получают управленческие навыки посредством разрешения конкретных вопросов и ситуаций на основе ранее приобретенных знаний, необходимых в будущей профессиональной деятельности. Выполнение кейсов это своего рода тренажер, позволяющий продумать ситуации, которые могут возникнуть в будущей профессиональной деятельности.

На практике могут применяться различные формы и методы работы: групповая, самостоятельная, индивидуальная. Но в любом случае выработка модели практического действия представляется эффективным средством формирования будущих профессиональных качеств студентов.

Будучи активным методом обучения, кейс-стади позволяет каждому студенту в учебном процессе проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Важно, что данный метод формирует интерес, позитивную мотивацию к учебе, и, в конечном итоге, формирует компетенции, необходимые будущему управленцу.

Необходимо отметить, что метод кейс – стади с другой стороны выступает как образ мышления преподавателя, особая парадигма направленности преподавания, позволяющая по-иному думать и действовать, развивать свой творческий потенциал, осуществлять преподавание на основе сотрудничества и партнерства. Это способствует демократизации учебного процесса, формированию прогрессивного стиля мышления у студентов, этике и мотивации педагогической деятельности.

Эффективность деятельности преподавателя, реализующего метод кейс-стади в своей педагогической практике, связана с тем насколько полно он воплощает в своей работе следующие принципы - принцип многообразия методов обучения и эффективности владения ими; принцип сотрудничества с обучающимися, базирующийся на признании их партнерами в коллективном обсуждении ситуации; принцип смещения роли преподавателя с трансляции знаний к организации процесса их получения, возрастания его роли как эксперта и консультанта; принцип новаторства, предусматривающий использование достижений науки и новых образовательных технологий;

принцип творчества, который предполагает превращение занятия с применением метода кейс-стади в индивидуальный творческий продукт и усиление роли творческой импровизации в ходе обучения; принцип прагматизма, ориентирующий на четкое определение возможностей того или иного кейса, планирование результатов обучения с точки зрения формирования навыков анализа ситуации и принятия решений.

У будущих управленцев метод кейс - стади развивает следующие навыки:

- аналитические (умение анализировать, сортировать, классифицировать и выделять существенную и несущественную информацию);
- практические (формирование на практике навыков использования теории);
- творческие (генерация альтернативных решений, которые нельзя найти логическим путем);
- коммуникативные (умение вести дискуссию, убеждать окружающих, использовать наглядный материал и другие медиа-средства, кооперироваться в группы, защищать собственную точку зрения, убеждать оппонентов, составлять краткий, убедительный план выступления);
- социальные (оценка поведения людей, умение слушать, поддерживать в дискуссии или аргументировать противоположное мнение, контролировать себя);
- навыки самоанализа (несогласие в дискуссии способствует осознанию и анализу мнения других и своего собственного).

В зависимости от целей обучения кейс-стади могут быть очень разными по содержанию и организации представленного в них материала. Классификация кейсов может производиться по различным признакам. Одним из широко используемых подходов к классификации кейсов является их сложность. В научной литературе выделяют следующие типы кейс-стади: обучающие решению проблем и принятию решений; посвященные истории бизнеса; обучающие анализу и оценке; иллюстрирующие проблему, решение или концепцию в целом (табл. 1).

Таблица 1 Типы кейсов и их характеристика

№	Тип кейс стади	Суть и содержание кейс -стади
1	Обучающие навыкам решению проблем и принятию решений	Цель - диагностика ситуации и самостоятельное принятие решения по указанной проблеме во внешней или внутренней среде организации.
2	Рассматривающие вопросы по истории бизнеса	Цель - самостоятельно выявить проблему, указать альтернативные пути ее решения с анализом наличных ресурсов. Необходима высокая степень достоверности фактов. У студентов вырабатывается интуитивное мышление, необходимое в принятии правильных решений.

3	Содержащие анализ и оценку ситуации в организации	Цель – развитие аналитических способностей. Кейс должен содержать в себе признаки многовариантности методов принятия решений, альтернативность и возможность реализации предложенного решения.
4	Иллюстрирующие проблему	Цель на определенном практическом примере обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определенной ситуации. Кейсы должны быть основаны на реальных фактах и событиях, лаконичны по тексту иначе они станут простым продолжением лекции.

Эффективность применения метода кейс - стадии в процессе преподавания экономических дисциплин заключается в том, что данный метод представляет собой специфическую разновидность исследовательской аналитической технологии, поскольку включает в себя операции исследовательского процесса и аналитические процедуры, которые выполняют студенты в процессе поиска решения. Данный метод выступает как инновационная технология обучения, важнейшими составляющими которой выступают работа в группе и взаимный обмен информацией, стимулирующий индивидуальное, групповое и коллективное развития, а также формирования многообразных личностных качеств обучаемых.

Более того метод кейс-стадии в процессе преподавания экономических дисциплин в вузе можно рассматривать как синергетическую технологию, суть которой реализуется в процессе погружения группы в представленную ситуацию, в формировании эффектов умножения и обмена знаниями. Метод кейс-стадии концентрирует в себе значительные достижения технологии «создания успеха». В нем предусматривается деятельность по активизации студентов, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений обучаемых. Именно достижение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, формирования устойчивой позитивной мотивации, наращивание познавательной активности.

Таким образом, повышение интереса к интерактивным технологиям обучения и кейс-технологии, в частности, вполне оправдано, поскольку современный этап развития общества требует повышения информационной и коммуникативной культуры личности, что выражается в необходимости научить человека оперативно, грамотно работать с информацией, эффективно взаимодействовать с коллегами с целью решения производственных задач.

Список литературы

1. *Еремин, А.С. Кейс-метод // Инновации в образовании. - №2. – 2010. - С.67-81.*
2. *Гурьянова, С.Ю. Инновационные технологии обучения – основа качества образования // Качество Инновации Образование. - №». -2010.- С.12-18.*

3. **Прутченков, А.С.** Технология «кейс-стади» в воспитании школьников // Школьные технологии. - №1. – 2009. – с. 55-67.
4. **Щербатых, С.В.** Методика применения кейс-метода в профильном обучении (на примере стохастики) // Профильная школа. - №5. – 2009. – С. 54-57.
5. **Докашенко, Л.В.** Проектно-ориентированный метод обучения будущих специалистов индустрии сервиса и туризма // Интеграция науки и практики в профессиональном развитии педагога .- Оренбург, ИПК ГОУ ОГУ, 2010. – С. 1466 – 1473.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Докашенко Л.В., Табакова И.А.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Туризм является одной из наиболее доходных и интенсивно развивающихся отраслей мирового хозяйства. На его долю приходится около 10% мирового валового национального продукта и 7% капиталовложений. При этом такая его составляющая как деловой туризм играет важнейшую роль в развитии национальной экономики любой страны, активно содействуя на интеграции в мировой рынок.

В России туризм является одной из динамично развивающихся отраслей экономики. К сожалению официальной статистики по рынку делового туризма не существует. Однако по данным RCS (Russian Corporate Services) деловой туризм составляет 30% туристического рынка России, при этом у 11% туристов интерес вызывают выставки, у 16% – конференции и конгрессы, 71% туристов совершают индивидуальные поездки, 2% – поощрительные поездки или инсентив-туры [6, 252].

Рассмотрим развитие делового туризма в Российской Федерации на примере Приволжского федерального округа.

Приволжский федеральный округ находится на территории Поволжья и Западного Урала, и занимает центральную и восточную часть европейской части России. Территория составляет 6,8% территории страны, что способствует развитию делового туризма в данном округе.

Проведение отраслевых выставок и форумов, а также культурных, политических, спортивных мероприятий федерального и международного масштаба во многом определяют направления развития в округе делового туризма.

За последние десять лет Поволжье все больше привлекает туристов уникальным сочетанием возможностей для эффективной работы и разностороннего отдыха. Огромное значение имеет и тот факт, что инфраструктура регионов в последние годы динамично развивается. В Поволжье уже появились международные гостиничные бренды.

Более того, Приволжский федеральный округ имеет разнообразный природно-ресурсный и историко-культурный потенциалы, что также способствуют развитию делового туризма на всей его территории. Именно благоприятный деловой климат, наличие отраслевых выставок, форумов, культурных, политических, спортивных мероприятий федерального и международного масштаба делают ПФО привлекательным для делового туризма.

В целях развития делового туризма в Приволжском федеральном округе необходимо решить несколько задач. Первая задача – это продвижение того туристического продукта, который есть в каждой из областей округа. Прежде

всего, участие в профильных выставках и в России, и за рубежом. Более того, важную роль играет проведение информационных и рекламных кампаний. Тем не менее, для качественного проведения рекламной кампании необходим достаточный объем финансирования. Вторая ключевая задача развития делового туризма – повышение квалификации специалистов, работающих в этой сфере. Например, чтобы предоставлять качественные услуги, недостаточно иметь только гостиницу, очень важно иметь квалифицированный персонал. В 2012 году для этого в рамках программы создан портал дистанционного образования с необходимыми практико-ориентированными курсами. На данном этапе большинство гостиниц имеют возможность по Интернету предоставить своим сотрудникам доступ к программам профессионального обучения, чтобы они постоянно повышали свой профессиональный уровень [4, 142].

И третья задача заключается в предоставлении информации о конгрессно-выставочных мероприятиях. К сожалению, не в каждой области есть информационный туристический центр, который может осуществлять проекты в области делового туризма. Так, в Самарской области эта система развита на достаточно высоком уровне. Более того, в области создана система онлайн-бронирования гостиниц. В других областях также есть подобные системы, но они охватывают только крупные гостиницы, а более мелкие отели, санатории, гостевые дома не входят в эту систему, потому что не адаптированы к ней. Система онлайн-бронирования позволяет включить гостиницы и отели в поиск, и из любой точки мира можно забронировать место размещения в Поволжье.

Следует отметить, что к 2015 году планируется создание единого туристического портала Приволжского федерального округа, где появится много полезных сервисов. На данный момент разрабатывается туристический гид на нескольких языках, представляющий удобную справочную систему на базе смартфонов и включающий аудиогиды, карты, справочники и даже кнопку вызова помощи – набор, необходимый для каждого туриста [1, 52].

Так, в рамках сферы делового туризма 11 регионов Поволжья – Московская, Астраханская, Ульяновская, Самарская, Нижегородская, Саратовская, Волгоградская и Пензенская области, а также Республики Татарстан, Чувашия и Марий Эл договорились о межрегиональном сотрудничестве. Такой единый по стандартам обслуживания межрегиональный проект позволит увеличить продолжительность пребывания туристов в каждом регионе.

Среди других субъектов Российской Федерации ПФО выделяется высоким научно-производственным, ресурсным и финансовым потенциалом. Развитие экономики основывается на выгодном экономико-географическом положении, наличии природных ресурсов, исторически благоприятных условиях развития, высокой обеспеченности трудовыми ресурсами, транспортной инфраструктуре. Окружают округ высокоразвитые в экономическом отношении регионы: Рязанская область на западе, Центральная часть России на севере, Уральский регион на востоке и Казахстан на юге.

Даже в небольших городах ПФО бизнес-активность растет, а вслед за ней увеличивается и приток деловых туристов. Тем не менее, города Поволжья сильно отличаются друг от друга с точки зрения развития делового туризма.

Главный интеграционный фактор для развития делового туризма в округе – это река Волга, объединяющая все регионы Приволжья. В состав Приволжского федерального округа входят 14 субъектов [Российской Федерации](#). Ниже в таблице представлены наименования регионов, входящих в ПФО, с указанием их административных центров.

№	Регион	Административный центр
1	Кировская область	Киров
2	Нижегородская область	Нижний Новгород
3	Оренбургская область	Оренбург
4	Пермский край	Пермь
5	Пензенская область	Пенза
6	Республика Башкортостан	Уфа
7	Республика Марий Эл	Йошкар-Ола
8	Республика Мордовия	Саранск
9	Республика Татарстан	Казань
10	Самарская область	Самара
11	Саратовская область	Саратов
12	Удмуртская Республика	Ижевск
13	Ульяновская область	Ульяновск
14	Чувашская Республика	Чебоксары

Таблица № 1 Регионы, входящие в ПФО

Для развития делового туризма в округе исключительно важную роль играет и его транзитное положение, т.к. именно сухопутные границы составляют подавляющую часть, поскольку не имеют природных рубежей, легко доступны для развития широких экономических связей, представляющих народнохозяйственный интерес не только с непосредственными соседями, но и более отдаленными регионами европейской части России. Территорию пересекают практически все существующие виды сухопутных транспортных магистралей – железнодорожные, автотранспортные, трубопроводные, а также воздушные и речные транспортные пути.

Существенную роль в развитии делового туризма в Приволжском федеральном округе играют авиаперевозки. На данный момент разрабатывается целевая программа развития межрегиональной сети авиаперевозок в ПФО. Подготовку осуществляет Центр стратегических разработок в гражданской авиации и даже создана рабочая группа по развитию сети региональных авиаперевозок.

На данный момент в округе разрабатывается целевая программа развития туризма. В основном упор делается именно на деловой туризм, который позволяет сочетать бизнес активность и знакомство с историческими

памятниками и природными богатствами. Деловой туризм в Приволжском федеральном округе составляет 12% от всего объема делового туризма страны, уступая культурно-познавательному (47%) и лечебно-оздоровительному (34%).

Несмотря на небольшой удельный вес делового туризма, данный округ является одним из самых активных. Семь из четырнадцати регионов округа вошли в рейтинг журнала Forbes как 30 наиболее благоприятных для бизнеса российских регионов. Татарстан занимает первое место, Самарская и Нижегородская области – пятое и соответственно шестое места. В десятку вошел Пермский край, который занимает восьмое место, на 13 месте Башкортостан, Волгоградская и Оренбургская области на 22 и 23 местах соответственно.

Следует отметить, что Казань сильно выделяется на общем фоне, поскольку город является одним из крупнейших экономических, научных, культурных центров России. Ежегодно здесь проходят различные выставки, семинары, фестивали и т.д., что благоприятно отражается на развитии делового туризма в городе.

Если рассматривать Татарстан в целом, то в республике деловой туризм составляет 26-27% от общего потока туристов. При этом рост турпотока в 2010 г. составил 12%. По мнению местных туроператоров, сегмент делового туризма растет больше, чем другие сегменты туристической отрасли. Даже в кризисный 2009 год наблюдался рост около 5%.

По сравнению с 2008 г. количество деловых клиентов в республике возросло более чем в четыре раза. Значительно вырос спрос на услуги конгрессно-выставочной деятельности. Это связано тем, что столица республики город Казань периодически становится площадкой для международных мероприятий, привлекающих гостей со всего мира. Согласно статистическим данным, в республике проводится несколько мероприятий международного уровня в неделю, часть из них проходят при поддержке государства.

Сейчас в Казани деловой туризм тесно связан со спортивным и культурным туризмом. Все это способствует развитию инфраструктуры и большому потоку туристов. В городе много достойных выставочных площадок и комплексов, отелей, а также мест для организации питания туристов. Экскурсионные объекты приведены в порядок, предлагается много интересных маршрутов, обслуживание ведется на всех основных языках мира.

Выбор отелей в Казани достаточно большой, поэтому нетрудно найти отель, соответствующий предъявляемым требованиям. У туристов популярностью пользуются отели «Корстон», «Кортъярд», «Ибис», «Азимут», «Амакс». Кроме того, в Казани недавно реконструирован гостиничный комплекс «Шаляпин Палас Отель», расположенный в самом центре города. Гостиница оснащена всем необходимым для проведения деловых мероприятий оборудованием.

Достаточно активно развивается деловой туризм в Нижегородской области, а административный центр Приволжского федерального округа – г. Нижний Новгород претендует на звание столицы Поволжья. Основой

промышленного развития области является машиностроение, автозаводы находятся в Нижнем Новгороде, Арзамасе и Павлово. Кроме того, в области ведется активная промышленная и научная деятельность.

В Нижнем Новгороде деловые поездки играют огромную роль и составляют существенную часть прибытий в развитый промышленный город. Также здесь проходят различные крупные отраслевые мероприятия, но между Нижним Новгородом и Казанью еще слишком большая разница. Рынок корпоративных мероприятий, по словам экспертов, в основном местный, а нижегородские компании предпочитают проводить их в загородных домах отдыха, которых в области множество. До недавнего времени в Нижнем Новгороде не было крупных международных и даже российских гостиничных сетей. На данный момент гостиницы строятся и, по мнению экспертов, в городе много достойных бизнес-отелей, таких как сетевой отель «Ибис», который представляет хорошее соотношение цены и качества, необходимые туристам, прибывающим с деловыми целями.

Более того, с вводом скоростного поезда «Сапсан» время передвижения по железной дороге из Москвы до Нижнего Новгорода сократилось до четырех часов, что, несомненно, способствует развитию делового туризма.

По численности населения и промышленному потенциалу Нижний Новгород входит в первую пятерку городов России, является центром Нижегородского региона. В городе сохранилось немало уникальных памятников истории, архитектуры и культуры, что дало основание Организации объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) включить Нижний Новгород в список 100 городов мира, представляющих мировую историческую и культурную ценность. Это один из основных факторов привлекательности региона для деловых туристов.

В Самарской области во многом деловое лицо области определяет крупнейшее предприятие АвтоВАЗ. Несмотря на то, что экономический кризис 2009 года негативно отразился на автомобилестроении, на данный момент деловая активность в области восстанавливается, а количество гостей, посещающих ее с деловыми целями, растет. Более того, по финансированию сферы туризма Самарская область сейчас занимает одну из лидирующих позиций в Приволжском федеральном округе.

В Самаре представлены следующие отели ведущих мировых гостиничных брендов: «Холидей Инн», «Ренессанс Самара», а также российская отельная сеть «Азимут».

Кроме регионов-лидеров в округе есть и регионы, которые за последние десять лет достаточно активно развиваются. К таким можно отнести Башкортостан и Пермский край.

Росту деловой активности в Башкортостане способствует нефтяная отрасль. В Уфе достаточно много гостиниц, развита туристическая инфраструктура, а по количеству средств размещения в Приволжском федеральном округе Башкортостан уступает только лидеру Поволжского федерального округа – республике Татарстан. Несмотря на то, что деловой туризм в республике только начал развиваться, в целом прослеживается

положительная динамика развития делового туризма уже в течении несколько лет.

В свою очередь столичные компании, специализирующиеся на продвижении делового туризма констатируют увеличение спроса на деловые поездки в этот регион. Спросом среди деловых туристов в Башкортостане пользуются отели российских сетей «Амакс» и «Азимут».

Что касается Пермского края, то он является промышленно развитым регионом, со множеством химических и металлургических предприятий. С 2011 г. наблюдается оживление в деловой сфере, в том числе рост международных отраслевых мероприятий, выставок, ярмарок. Немалый вклад в развитие делового туризма вносит разработанная в 2007 г. региональная масштабная программа «Пермский край – территория культуры». Программа реализуется настолько активно, что сумела привлечь внимание к себе не только в России, но и в Европе, что способствует росту интереса к Пермскому краю и укреплению туристического бизнеса.

В 2011 году количество деловых и культурных мероприятий в Перми приближается к показателям докризисного 2008 г. Если на от момент средняя загрузка гостиницы за год составляла 64%, то в первое полугодие 2011 г. данный показатель равнялся 51%.

Приезжающие с деловыми целями туристы, составляют половину гостей «Амакс Премьер Отеля» в Перми, 40% «Амакс Турист Отеля» в Уфе и только 30% «Амакс Сафар Отеля» в Казани. И наоборот, доля участников корпоративных мероприятий, проходящих, как правило, на базе отеля и являющихся для него наиболее выгодной услугой, составляет в Перми – не более 5%, в Уфе – около 15%, в Казани – около 30%.

На сегодняшний день отели представляют хорошие скидки на проживание в связи с тем, что на фоне роста деловой активности растет конкуренция и на средства размещения. При этом сегмент деловых поездок и сегмент MICE-индустрии предъявляют разные требования к отелям. Так, при проведении мероприятий организаторы стараются ориентироваться на хорошие отели уровня как минимум «4*» и выше. При планировании деловых поездок выбор осуществляется в первую очередь с ориентацией на цену, поскольку бюджет командировки, как правило, ограничен.

Необходимо отметить еще один город Поволжья – Астрахань, где расположен офис крупной энергетической компании «Газпром», куда часто приезжают с визитами иностранные гости. Кроме того, в Астрахани находится резиденция Президента РФ, что увеличивает популярность города как административного центра. В связи с небольшими размерами города деловые мероприятия зачастую проводятся в форме бизнес-круизов, которые приобретают особую популярность в последние годы.

Что касается Оренбургской области, то в данном регионе развитие туризма является одним из приоритетных направлений экономической политики. В области разработана Стратегия развития туризма до 2020 года и на период до 2030 года. Данная стратегия предусматривает дополнительный стимул для развития смежных отраслей экономики, транспортной

и инженерной инфраструктуры, а также может стать основой сохранения и эффективного использования памятников природного и культурного наследия, послужить укреплению международных связей.

Более того, разработана практическая целевая программа поэтапного развития и стимулирования туризма «Развитие туризма в Оренбургской области на 2011-2016 годы». Основная цель данной программы – продвижение туризма на внутреннем и международном туристских рынках.

На данный момент существуют различные проекты, направленные на развитие индустрии туризма – Бузулукский Бор, «Туристско-рекреационный кластер «Соленые озера» (г. Соль-Илецк), реконструкция и развитие горнолыжного центра «Долина» в окрестностях города Кувандыка и многие другие.

Однако, проанализировав информацию о наличии в области мест проведения конференций, выставок и ярмарок, выявлено, что практически отсутствуют благоприятные условия для развития делового туризма. Чтобы добиться положительной динамики данного вида туризма, необходимы гостиницы и отели, отвечающие потребностям туристов, прибывающих с деловыми целями.

Транспортный потенциал области включает в себя следующие виды: железнодорожный, автомобильный и воздушный. Из всех видов транспорта основным в Оренбурге является железнодорожный. Однако быстрое перемещение в другие города России и мира затруднено небольшим количеством авиамаршрутов.

Вышеуказанные причины являются сдерживающими факторами для развития делового туризма в регионе.

Необходимо отметить деловую активность на рынке делового туризма и индустрии МІСЕ в Приволжском федеральном округе. В этой связи самой главной задачей для развития делового туризма в Приволжском федеральном округе является не только то, чтобы привлечь гостей, а также максимально увеличить время их пребывания здесь.

Таким образом, анализ развития делового туризма в Приволжском федеральном округе показал то, что регион является перспективной площадкой для развития делового туризма. Однако требуется активно развивать инфраструктуру городов. Также рост делового туризма зависит от организации и проведения выставок и семинаров. Поскольку участие в выставках – это эффективный способ поиска покупателя производимого товара или оказываемой услуги, а также нахождения партнеров по бизнесу, осуществления выгодных знакомств, проведения результативной рекламной кампании.

Список литературы

1. **Аринцев, Ю. Н.** Как сделать туризм в России доходным? / Ю. Н. Аринцев // *Туризм : практика, проблемы, перспективы.* — 2011. — № 3. — С. 45–54.
2. **Биржаков, М. Б.** Введение в туризм / М. Б. Биржаков. — М. : СПб. : «Издательский дом Герда», 2007. — 358 с. — ISBN 978-5-94125-131-5.

3. **Докашенко, Л. В.** Развитие человеческих ресурсов как основной фактор повышения конкурентоспособности региона / Л. В. Докашенко // Сборник статей V международной конференции «Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление», 2 том, Оренбург : Оренб. гос. инт-т менеджмента. — 2006. — С. 97-100.
4. **Докашенко, Л. В.** Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики / Л. В. Докашенко // Вестник ОГУ. — Оренбург : ФГБОУ ВПО «ОГУ», 2011. — № 13 — С. 141-147.
5. **Зорина, Г. И.** Основы туристской деятельности : учебник / Г. И. Зорина, Е. Н. Ильина, Е. В. Мошняга. — М. : Советский спорт, 2004. — 200 с. — ISBN 5-85009-636-1.
6. **Колотова, Е. В.** Регионы России / Е. В. Колотова // Энциклопедия стран СНГ. — М. : РМАТ, 2007. — 588 с. — ISBN 978-5-904121-02-0.

РОЛЬ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

Донецкова О.Ю.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В современных условиях профессиональное образование играет важную роль в решении широкого спектра социально-экономических и культурных проблем. В настоящее время одной из насущных проблем является низкая финансовая грамотность населения.

Повышение финансовой грамотности и информированности населения, может обеспечить процесс модернизации образования в части подготовки компетентных выпускников финансово-экономических специальностей.

Высокий уровень финансовой грамотности населения приводит к повышению уровня жизни граждан, развитию экономики и повышению общественного благосостояния. С одной стороны, он способствует притоку денежных средств в экономику страны, что укрепляет ее финансовую стабильность. С другой стороны, грамотный потребитель услуг финансовых посредников лучше защищен от мошенничества и хорошо разбирается в особенностях предлагаемых на рынке продуктов.

К тому же, развитие научно-технического прогресса предъявляет повышенные требования к квалификации работников, способствует повышению финансовой грамотности. Навыки, знания, эрудиция позволяют человеку повысить квалификацию, найти хорошую работу, улучшить свое материальное положение, в свою очередь работодатели получают более квалифицированный рынок труда.[1]

Высокий уровень финансовой грамотности позволяет человеку эффективнее управлять денежной наличностью, способствует формированию активного сберегательного и инвестиционного поведения. Все это в свою очередь служит импульсом для развития спроса на услуги финансовых посредников и создает основу для роста благосостояния населения.

В процессе реализации программ по финансовой грамотности населения достигаются информационная открытость, устанавливается обратная связь, что способствует совершенствованию действующего законодательства, в том числе в области регулирования деятельности финансовых посредников, обеспечению прозрачности их деятельности, позволяет более эффективно ими управлять, способствует увеличению спроса на услуги и продукты финансовых посредников.

Необходимо отметить, что проекты развития финансового образования населения будут эффективным лишь в сочетании с такими важнейшими аспектами государственной финансовой политики, как надежная защита прав потребителей, регулирование деятельности финансовых посредников, расширения доступа к их продуктам и услугам, так и к информации о них.[2]

Немаловажное значение имеет наличие обратной связи, позволяющей осуществлять сбор и анализ информации, например, по жалобам от населения,

которые поступают финансовым посредникам и государственным организациям, их контролирующие и регулирующие.

Программа «Национальная банковская система России 2010 – 2020», утвержденная Ассоциацией российских банков определяет цели повышения финансовой грамотности населения и предлагает практические мероприятия в этой области. Для реализации данной программы, аналитиками были выделены четыре основных типа регионов страны по уровню развития финансового рынка: регионы с высоким абсолютным числом пользователей и высокой долей пользователей; регионы с высоким абсолютным числом пользователей и низкой долей пользователей; регионы с низким абсолютным числом пользователей и низкой долей пользователей и регионы с низким абсолютным числом пользователей и высокой долей пользователей. Целесообразно, для регионов с низкой долей пользователей разработать специальные программы по повышению финансовой грамотности, реализуемые в учебных заведениях, посредством сети интернет, а также самими финансовыми посредниками.

Основной подход к преподаванию финансовых знаний и основные доказательства того, как финансовые посредники могут реально улучшить жизнь людей, выстраивают призму концепции человеческого капитала.[3] Содержательным ядром финансовой грамотности является приобретение способности трансформировать доход от трудового капитала, который является основным источником благосостояния человека в первой половине жизни в финансовый капитал.

Обучение, построенное в контексте трансформации текущих доходов в будущее благосостояние, будет затрагивать все главные области, касающиеся модели поведения потребителя услуг финансовых посредников. В результате денежным эквивалентом финансовой грамотности должны стать доходы от собственности в виде дивидендов, процентов, ренты, арендной платы. Для государства низкий уровень финансовой грамотности является одним из препятствий развития платежной индустрии в целом, ограничивает возможности и снижает эффективность регулирования рынков, защиты прав потребителей, препятствует переходу к пенсионной системе, основанной на большем индивидуальном участии. С точки зрения экономики в целом недостаточный уровень знаний в области услуг финансовых посредников означает низкую степень вовлечения широких слоев населения в их потребление, а значит ограничивает уровень и качество сбережений и инвестиций, определяющих потенциал экономического роста.

Задачи развития высшего профессионального образования привлекают постоянное внимание государства и общества. Для России целесообразно перенять положительный зарубежный опыт повышения финансовой грамотности населения: регулярные исследования, направленные на оценку уровня финансовой грамотности на определение наиболее приоритетных точек развития финансовой грамотности, каналов распространения информации. Особую значимость вопросы совершенствования образования приобретают в ходе образовательной реформы, а отчасти прямого внедрения образовательных систем Запада в отечественную действительность. При этом, необходимо

учитывать российский менталитет и культурные традиции, глубоко изучать богатый отечественный опыт создания и развития системы высшего образования.

Основная специфика, отличающая финансово-экономические вузы от других отраслевых институтов, заключается в их неразрывной связи с экономической политикой государства. Выпускники финансово-экономических учебных заведений должны соответствовать потребностям современной хозяйственной жизни, от которых во многом зависит качество управленческих решений в системе денежного обращения и финансово-кредитной сферы в настоящем и будущем.

По-прежнему, насущной проблемой современного образования является его доступность. Решению проблемы доступности образования поможет сотрудничество банковского сектора и сферы образования, отличительной особенностью которого является: долгосрочность; обязательное представительство государственных органов, специализирующих и предоставляющих гарантии вложений; цель- оказание общественно значимых услуг. Основные идеи данного сотрудничества следующие:

1. Идея общей создаваемой стоимости- в результате длительного взаимодействия банковского сектора и сферы образования производятся продукты (услуги), с разделением рисков, расходов и доходов;

2. Идея завоевания свободной ниши рынка - эффективное институциональное средство сглаживания проявлений фиаско рынка в форме привлечения капитала и установления общей ответственности в операциях между государственными и частными организациями на условиях сотрудничества;

3. Институциональная форма взаимодействия между частным и государственным сектором, которые, преследуя собственные интересы, работают в целях достижения общей цели;

4. Соблюдение приоритетов социально-экономической политики государства в сфере профессионального образования, обеспечения качественного образования и его равной доступности для всех граждан.

Сфера направления партнерской деятельности многообразна, это может быть и управление имуществом образовательных учреждений, и осуществление инвестиционных проектов, и экономическая поддержка образования (например, введение образовательного кредита и различных видов льгот кредитования для людей, занятых в сфере образования), и участие в научно-исследовательской деятельности. Все эти направления могут быть реализованы совместно с банковским сектором.

Кредитование в области образования необходимо развивать, т.к. все риски просчитываются заранее. Одновременно рассчитывается обеспечение по кредиту - его можно дать под гарантию залога, поручительство родителей, работодателей (который желает принять на работу специалиста- выпускника конкретного ВУЗа).

Перспективным является развитие сотрудничества учебных заведений и банков в секторе сбережений. Так, например, в банках может быть открыт

депозитный счет школьника или группы, средства которого могут быть направлены строго по целевому назначению и быть под контролем участников сделки. Благодаря данному взаимодействию повышается финансовая грамотность населения, снижаются риски. Сотрудничество банковского сектора и сферы образования возможно на контрактной основе, а также в рамках институционального характера - создания новых специализированных институтов.

Образовательное пространство представляет собой не только систему образовательных учреждений и механизмов управления ими, оно является полем взаимодействия научного и учебно-методического процессов, взаимосвязей острых общественных вопросов и потребностей хозяйственной жизни. Поэтому, крайне важно в ближайшие годы увеличить объемы бюджетного финансирования высшей школы, привлечь к финансированию образования работодателей и спонсоров.

Список литературы

1. **Донецкова О.Ю.**, Финансовая грамотность. Фактор формирования спроса на услуги финансовых посредников: Денежное обращение, кредит, банки и другие финансовые посредники в трансформационной экономике: сборник научных статей. Выпуск IV / под ред. д.э.н., проф. Н.И. Парусимовой – Оренбург ООО ИПК «Университет», 2013-124 с. ISBN 978-5-4417-0183-9, С.32-36
2. **Донецкова О.Ю.**, Роль финансовой грамотности в формирование спроса на услуги финансовых посредников / Российское информационно-аналитическое издание, Страховая газета, № 9, (151), 2013
3. Повышение уровня финансовой грамотности - накопление в обществе человеческого капитала// Экономика. – 2010. - № 3. – С. 12-21.
4. Интеграция регионов в единое информационное пространство. :Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Интеграция науки и практики в профессиональном развитии педагога», г.Оренбург, ОГУ, 2010.- С. 2885- 2888, Редакционное свидетельство ФГУП НТЦ «Информрегистр» №19403 от 22.06.2010г., Издание зарегистрировано 22.06.2010, Номер гос. регистрации 0321001040
5. Участие банковского сектора в решении проблемы доступности финансово-экономического образования: Всероссийская научно-методическая конференция «Актуальные проблемы реализации образовательских стандартов нового поколения в условиях университетского комплекса». г. Оренбург, ОГУ, 2011.- С.962-965 Редакционное свидетельство ФГУП НТЦ «Информрегистр» № 21596 от 09.03.2011г., Номер гос. регистрации 0321100525. Электронное издание на 1 CD-R. ISBN 978-5-7410-1110-2 Рекомендовано к изданию РИС ГОУ ВПО «Оренбургский государственный Университет»

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СТУДЕНТА – ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ.

Дусаев Х.Б.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Трудоустройство выпускников вузов является весьма острой и актуальной проблемой стран всего мирового сообщества. В условиях жёсткой и беспощадной конкуренции и конкурентной борьбы за рабочие места от бывших студентов требуются высочайшие когнитивные способности, определяемые уровнем полученных знаний, компетентностью, эрудицией, высокой стрессоустойчивостью, профессионализмом и мастерством.

Важнейшим компонентом и показателем успешной эффективной деятельности вузов является востребованность выпускников на рынке труда. Залогом конкурентоспособности молодых специалистов может быть только высокое качество их подготовки в системе непрерывного общего, среднего и высшего образования.

Выпускники, как правило, не имеют опыта практической работы и стажа работы по специальности. В связи с этим необходимы особые подходы и специальные технологии обучения.

Большинство студентов до окончания вузов не заботятся о перспективах своего профессионального продвижения, а самое главное не знают как это делать.

В сложившейся ситуации вузам важно чётко реагировать на требования рынка труда к выпускникам. В связи с этим учебным заведениям необходимо обучать студентов логическому мышлению, умению самостоятельно решать возникающие проблемы и трудности, владению навыками делового общения, умению представить себя и результаты своего труда, пониманию сущности конкурентоориентированности в современных условиях, так как именно с этого начинается процесс самоутверждения его как личности.

В рамках отведённых аудиторных занятий обучить студента практическим навыкам деятельности в полной мере невозможно. Реализация и решение этой проблемы возможно только на основе более эффективного использования различных форм самостоятельной и внеаудиторной работы со студентами, их участия в реальной практической деятельности, взаимодействии с работодателями.

Каждый человек в соответствии со своими жизненными ценностями, устремлениями и потребностями планирует своё будущее с учётом социально-экономических условий. Важнейшей составной частью управления конкурентоориентированностью студентов в период обучения в вузе является оказание помощи в постановке и реализации их жизненных целей. В связи с этим основная задача дать студентам начальный опыт практической деятельности в период вузовского обучения.

В современных условиях любое учебное заведение решает комплекс острых задач и проблем, связанных не только с получением хороших

теоретических знаний, но и навыков активной деятельности в динамично изменяющихся условиях рыночных отношений и экономики, приближением обучения студентов к требованиям повседневных реалий и современной жизни, сокращением продолжительности послевузовской адаптации выпускника, способствующих сразу после окончания вуза включиться в практическую деятельность и получить достойную работу.

Все это возможно только на основе комплексного использования разнообразных форм работы со студентами, интенсивного воздействия и включения его в реальные процессы практической деятельности, чёткой связи и согласованности внеаудиторной работы с программой теоретического обучения, повышения роли выпускающей кафедры на всех стадиях непрерывной практической подготовки от довузовской подготовки абитуриента до трудоустройства выпускника с постоянным контролем и стимулированием качества практической подготовки студентов на всех этапах обучения, их ориентацией и нацеленностью на трудоустройство выпускника по специальности.

Будущие специалисты должны быть великодушными универсалами своего дела, хорошо разбираться в вопросах и проблемах экономики, менеджмента, управления, психологии, социологии, маркетинга, логистики, юриспруденции, налогообложения, делопроизводства, учета, сертификации, управления качеством и во многих других аспектах деятельности современных промышленных и других организационно-правовых и организационно-экономических форм предприятий, организаций и ассоциативных объединений от индивидуального предпринимательства до самых крупных холдингов и кластеров.

Важное значение имеет владение иностранными языками и современными уникальными методами экономико-математических и статистических расчетов различных показателей деятельности хозяйствующих субъектов (кеш-фло, Pragest expert, SWOT-, CNW-, -PEST-, анализов и других) особенно для организаций, связанных с внешнеэкономической деятельностью, международным сотрудничеством, внешней торговлей, экспортно-импортными, валютными и таможенными операциями.

Получить соответствующие экономическое и менеджерское образование возможно во многих вузах России. Как отмечают С.Д. Резник и И.А. Игошина, 85% государственных вузов и 95% коммерческих учебных заведений имеют управленческие специальности и факультеты[1]. Самое общее экономическое и менеджерское образование дают экономические факультеты и факультеты управления университетов, а более детальную узкую специализацию возможно получить в технических, гуманитарных, творческих и медицинских учебных заведениях.

Наука и искусство управления прошли многовековую историю своего становления и развития от древних шумеров до настоящего времени. На различных этапах и веках исторического развития управленческой мысли формировались различные взгляды и представления о её содержании,

сущности, накапливался многовековой опыт, возникали и действовали различные научные школы управления.

Важнейшими задачами деятельности хозяйствующих субъектов является организация производства различных материальных благ на основе наиболее полного удовлетворения потребности потребителей с использованием имеющихся материальных, производственных и людских ресурсов, обеспечение рентабельности деятельности предприятий и организаций и его стабильного положения на соответствующих его профилю деятельности рынках.

Для успешной конкуренции на рынке труда современному студенту важно знать аспекты трудовой адаптации, правильно формировать трудовые отношения.

Профессорско — преподавательский состав должен ориентировать и оказать помощь студентам занять с самого начала обучения активную жизненную позицию. Совместными усилиями превратить процесс обучения из пассивного следования требованиям и указаниям преподавателей и действующих стандартов в осознанную самостоятельную деятельность по построению своей успешной карьеры и деятельности.

Студенты с самого начала обучения в вузе должны настроиться на повседневную серьёзную работу по приобретению практических навыков. Лекционные и семинарские занятия, как бы хорошо они не проводились, не могут обеспечить высокого качества практической подготовки, отвечающей современным требованиям. Внутривузовская система практической подготовки обучающейся молодежи основана и базируется на комплексной системе учебных и производственных практик в соответствии с учебными планами их подготовки.

В связи с этим вузы и выпускающие кафедры должны иметь хорошие партнёрские отношения с руководителями и руководящим корпусом производственных учреждений в различных сферах деятельности, оснащённых в соответствии с требованиями и реалиями современных условий научной организации труда, производства и управления, включённых в состав и перечень баз практики студентов [2,3].

Не секрет, что студенты, приступающие на закреплённые участки баз практики для прохождения различных их видов, совершенно не нужны руководителям различных уровней управления и практически предоставлены самим себе, бесконтрольно выполняют какие-то виды работ на свое усмотрение. Сбор соответствующего материала для последующей их реализации в защите производственных отчетов, преддипломной практики и выпускной квалификационной работы является личной инициативой и настойчивостью студента. Специалисты и руководители функциональных служб хозяйствующих субъектов не оказывают должной помощи и внимания студентам в познании и знакомстве с особенностями и условиями производства, организации работ, распределении ресурсов и работников по рабочим местам, производственным, технологическим и экономическим операциям, то есть по всей технологической цепочке производства

материальных благ с момента поступления сырья и материалов в переработку и до выхода в виде готовой продукции и поступления на склад для их последующей реализации.

Ответственные руководители практики студентов от вуза и хозяйствующего субъекта должны совместно разработать с участием студентов план ознакомления с особенностями современного производства, инновационными разработками и технологиями, информационными ресурсами и обеспечить полноту сбора производственно — экономической информации, содействовать в их сбору и накоплению.

В связи с этим, при заключении договоров и включении предприятий и организаций в перечень баз практики должен подписываться договор совместного их сотрудничества с обоснованием условий прохождения практики, реальной поддержки и содействия руководителями различных звеньев управления и специалистами функциональных служб. В этом случае, студент не будет чувствовать себя «изгоем» или «назойливой мухой» при прохождении практики и приобретёт реальные практические навыки для последующей работы и не потеряет вкус к избранной специальности, если он пришёл к этому по зову сердца, желанию и вполне осознанно. Ведь не секрет, что многие студенты, к сожалению, поступили в вуз не по призванию, не осмысленно, а в силу ряда других причин, а в большинстве случаев по желанию своих родителей.

Главное направление повышения эффективности учёбы студентов в вузе заключается в формировании своих способностей сознательного самоменеджмента и личного тайм — менеджмента, стремлению к тому, чтобы учёба приносила наибольший полезный результат для развития качеств, компетенций и становлении его личности как высококвалифицированного востребованного специалиста.

Будущий специалист в первую очередь оценивается по конкретным организаторским и управленческим достижениям, которые не возможны без наличия профессиональных знаний и компетенций в сфере управления людьми и производством, знания методов и способов управления, технологий работы на конкретной управленческой должности. В связи с возросшими требованиями к компетентности современных руководителей у студентов целенаправленно должна формироваться управленческая, организаторская и когнитивная компетентность во всех сферах деятельности современного промышленного предприятия [4].

Процесс обучения студентов характеризуется следующими основными сферами деятельности: работа на учебных занятиях, внеаудиторная учебная и научно — исследовательская работа, практическая подготовка к профессиональной и предпринимательской деятельности, развитие организаторских качеств, культурная жизнь и семейная жизнедеятельность.

В процессе аудиторного обучения стали более шире использоваться деловые игры, компьютерное тестирование знаний, новые формы получения знаний через сеть Интернет.

Нововведениями во внеаудиторной учебной работе стали возможности участия в деловых играх, проведение студенческих олимпиад и конкурсов учебных работ, использования Интернет как ресурса повышения собственного образовательного уровня.

В сфере научно-исследовательской работы студенты получили возможности участия в отечественных и зарубежных научных конкурсах и олимпиадах, стажировках и студенческом обмене, подготовке публикаций. Интернет стал огромным информационным ресурсом научной деятельности. Все эти нововведения расширили горизонты творческой деятельности студентов.

Студенты ОГУ помимо участия в ежегодной вузовской студенческой научной конференции, проводимой в рамках «Недели науки», получили возможность участия и в других студенческих форумах. Так, в 2012 году студенты специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» под научным руководством доцента кафедры менеджмента Дусаева Х.Б. Акашева М.С., Гриценко В.Ю., Левашова Е.А., Пилиц С.В., Томина А.Е. и магистранты 2 года обучения направления подготовки «Менеджмент» Габбасова А.К. и Дмитриева И.С. принимали участие в международной научно-практической конференции «Организационно-экономические условия модернизации АПК России», проводимой на базе Оренбургского ГАУ, по итогам которой было опубликовано 8 научных статей с их участием.

В мае 2012 г. на базе Оренбургского филиала Московского технологического института ВТУ проводилась IV областная научно-практическая конференция «Молодежь и наука — шаг в будущее», в которой приняли активное участие под научным руководством доцента Дусаева Х.Б. студенты и магистранты специальностей «Д и ДОУ» и направления подготовки «Менеджмент» Габбасова А.К., Гафарова Ф.Ф., Джумалиева М.А., Дмитриева И.С., Калашник С.В., Киселёва А.А., Костенко В.В., Назарова М.М. и Симатова Н.Н.

По итогам этой конференции было издано электронное издание материалов конференции в региональном сборнике трудов студенческих работ с публикацией статей выше названных авторов.

По итогам данной конференции вручены дипломы I степени магистранту Дмитриевой И.С., III степени студенту Костенко В.В., а научному руководителю доценту Дусаеву Х.Б. было вручено два благодарственных письма от Министерства образования Оренбургской области за подготовку дипломантов конференции.

По итогам XXXIV студенческой научной конференции ОГУ студентам группы 09 Док Калашник С.В и Костенко В.В., занявшим II и III места в секции «Проблемы менеджмента и рынка», были вручены грамоты от деканата ФЭУ и кафедры менеджмента.

20 декабря 2013 г. состоялась VIII межвузовская научно — практическая конференция студентов, магистрантов и аспирантов «Актуальные проблемы экономики и менеджмента» на базе Оренбургского филиала НОУ ВПО

«Московского института предпринимательства и права». С докладами на этой конференции выступили магистрант 2 года обучения направления подготовки «Логистический менеджмент в целях поставок» Рузавина В.Е. и студенты специальности «Экономика и управление на предприятии» Белинский С.О., Кичатова А.А., Негорожина Т.С. и направления подготовки «Менеджмент» (бакалавриат) Хабибулин И.Р., научное руководство их работами осуществлялось доцентом Дусаевым Х.Б.

По итогам этой конференции и секции «Менеджмент» выступление с презентацией доклада магистранта Рузавиной В.Е. отмечено дипломом II степени. Издание сборника научных статей по материалам данной конференции планируется в середине февраля месяца 2014 года с выдачей авторского экземпляра сборника для опубликовавшихся в нём авторов.

Участие обучающейся молодежи в различных студенческих форумах и дискуссиях по актуальным проблемам экономики и менеджмента под руководством профессорско — преподавательского состава дает неоценимую помощь в обосновании и аргументации своих позиций, мнений, расширение кругозора, раскрытие творческого потенциала, а самое главное нарабатывается и накапливается опыт практической подготовки к последующей профессиональной и предпринимательской деятельности студента, успешной деловой карьере после завершения обучения и получения соответствующей квалификации.

В области практической подготовки к профессиональной и предпринимательской деятельности студенты получили возможность проявлять себя в этих сферах в период обучения в вузе. Дипломные и курсовые проекты имеют практическую направленность. В отсутствии распределительной системы молодых специалистов и получении рабочего места студенты вынуждены самостоятельно решать вопрос поиска мест постоянного трудоустройства и формировать личную конкурентоспособность. В соответствии с российским законодательством как совершеннолетние граждане страны наделены правом открытия собственного частного бизнеса.

Не секрет, что многие студенты различных форм обучения совмещают учебу и работу. Группе студентов было поручено провести опросы о позитивных и негативных сторонах совмещения студентами учёбы и работы. Основным методом сбора первичной информации был индивидуальный опрос в виде анкетирования.

Репрезентативность выборки составляла 200 человек. Эмпирическими объектами исследований стали мнения и оценки респондентами совмещения учёбы и работы. Анкетирование проводилось на основе анонимности, способствующей свободному выражению участниками своего мнения и искренности ответов, повысившей степень достоверности полученной информации.

Опрашиваемым студентам университета было предложено выбрать один из пяти вариантов ответов о том, работают ли они если да, то по какой причине?

По результатам опросов было выявлено, что более трети студентов вынуждены работать, чтобы обеспечить себя, доля которых составила 34 процента. Работают по убеждению, считая, что каждый студент должен работать 22%, а доля работающих по собственному желанию составила 10 процентов.

Анонимные ответы чуть более одной трети студентов (34%) разделились следующим образом: половина респондентов не работает и считает, что им хватает стипендии, а вторая — хватает средств, полученных от родителей.

Результаты опросов показали, что две трети студентов — респондентов работают, удельный вес которых составил 66 процентов.

В ходе опросов был задан вопрос о графике работы. По результатам ответов установлено, что 23% студентов работают через день, два раза в неделю — 21%, каждый день — 10%, а 12% при наличии свободного времени, а остальные, когда придется.

В ходе проводимого исследования респондентам был задан вопрос: «Мешает ли работа учёбе?».

По мнению опрошиваемых респондентов 44% считают, что работа мешает учёбе, но 30% с этим справляются, а 14% испытывают большие трудности и психологическое напряжение.

Самым интересным оказался вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, которую получаете в университете или нет?».

Мнение студентов разделились следующим образом: работают не по своей специальности 50% опрошенных; работают по специальности близкой к профилю обучения и своей специальности соответственно 11 и 5 процентов.

На вопрос «Считаете ли Вы, что совмещение учёбы с работой может стать хорошей практикой для реализации в будущем своего трудового потенциала?» ответы сложились следующим образом: 42% респондентов считают, что совмещение является хорошей и своеобразной тренировкой, наработкой опыта в будущей профессиональной деятельности, 15% работает не для будущего, а настоящего с целью дополнительного заработка и потребления на личные нужды, а 9% считают, что в будущем это им не пригодится.

В ходе опросов студенты высказались о проблемах совмещения учёбы и работы, которые в основном сводились к следующим вариантам ответов: нехватка времени для выполнения домашних заданий и подготовки к семинарам и как следствие неудовлетворительные оценки; проявление усталости, невнимательности, раздражительности, сонливости, что снижает стрессоустойчивость и работоспособность студентов.

Участие в работе профсоюзных и студенческих организаций, членство в общественных организациях, организация различных видов культурно-массовых, спортивных и научно-исследовательских мероприятий, работа в роли старост (менеджеров) групп способствует развитию организаторских качеств обучающихся. Появились широкие возможности для реализации собственных организаторских и лидерских качеств в период обучения в студенческих общественных организациях, а студенческое самоуправление стало более доступным.

Культурная жизнь студентов связана с участием в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общении с друзьями, проведении досуга в виде чтения, диспутов, брейд-рингов, посещения театров и кинотеатров, различных выставок, ярмарок, музеев, экскурсий и отдыха на природе. На формировании личности сказывается влияние новых направлений и популяризация массовой культуры, преобладание СМИ над книжной литературой и интенсивное развитие суперсовременных информационных технологий.

Семейная жизнедеятельность студентов связана с организацией жилищных условий, питания, обучению процессам общения в социумах, реализации проблем молодой семьи и приобретением навыков организации труда в домашнем хозяйстве.

В заключении следует отметить, что наибольшее влияние на развитие студента как самореализирующей личности оказывают демократические преобразования, развитие компьютерных технологий и сети Интернет, распространение СМИ, свобода предпринимательства, возможности получения образования с прохождением стажировок в зарубежных странах, совершенствование педагогических технологий, все эти составляющие профессионального роста способствуют повышению конкурентоспособности будущих специалистов на рынке труда.

В настоящее время в учебных заведениях необходимо в полном объеме использовать ультрасовременные технические средства обучения и активизации учебного процесса с использованием автоматизированных и компьютерных информационных средств тестирования, видеопроекторов и мультимедиа средств, которыми должны быть оборудованы все учебные аудитории лекционных и семинарских занятий и компьютерные классы.

Список литературы

1. *Введение в менеджмент: учебное пособие.* - 2-е изд., доп. / С.Д. Резник, И.А. Игошина. // Под ред. д.э.н., проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416с. – (Менеджмент высшей школы). – JSBN 978-5-16-005164-2.
2. *Дусаев, Х.Б. Совершенствование эколого-экономического образования. / Технология образовательного процесса: тез. докл. межвуз. науч.-практ. конф., часть 1. – Оренбург: ОГУ, 1997. – с.110.* - JSBN 5-7410-0165-3.
3. *Дусаев, Х.Б. Стратегия инновационной деятельности. / Инновационные процессы в образовании, науке и экономике России на пороге XXI века: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., часть 1. – Оренбург: ОГУ, 1998. - с.24-25.* - JSBN 5-7410-0346.
4. *Дусаев, Х.Б. Активизация учебного процесса. / Учебная, научно-производственная и инновационная деятельность высшей школы в современных условиях: мат. междунар. науч.-практ. конф. - Оренбург: ОГУ, 2001. – с.167.* - JSBN 5 -7410-0677-9.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ

Дядичко С.П., Крымова И.П.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Современные требования, предъявляемые к подготовке специалистов различного уровня, обусловлены изменениями, происходящими в экономике России и мировом хозяйстве. Они связаны с инновационными преобразованиями, в которых важная роль отводится образованию. От работника сегодня требуется не только владение набором знаний, но наличие таких качеств как предприимчивость, самостоятельность, инициативность, коммуникабельность. Именно они в изменяющихся экономических условиях помогут выпускнику вуза профессионально решать проблемы, возникающие в процессе его деятельности. Все это будет способствовать приобретению опыта работы, формированию навыков общения, развитию ответственности при принятии решений. В связи, с чем необходимо проводить реорганизацию всех уровней образовательного процесса учебных заведений, занимающихся подготовкой кадров.

Существующая двухуровневая образовательная система характеризуется студентоориентированным подходом, который предусматривает получение различных знаний по программам подготовки бакалавров и магистров с учетом личностного интереса каждого студента, его желания, возможности и времени. Сам процесс обучения становится более гибким, программы одного уровня дополняются программами другого уровня. Студент получает возможность выбора, получить степень бакалавра и закончить на этом свое образование, или продолжить обучение в магистратуре.

Особое внимание при подготовке специалистов нового поколения уделяется качеству образования.

Проведенное исследование качества образования в России и западных странах Всемирным банком выявило, что наши выпускники, показывая высокие результаты по полученным знаниям и пониманию основных категорий, слабо применяли эти знания на практике. Их западные сверстники в отличие от наших студентов, имея невысокие результаты по освоению различных знаний, находили нужные решения определенных проблем [1].

В связи с чем, современная система подготовки кадров ориентирована именно на практическое применение знаний и умений. На сегодня многие кафедры расширяют свои профили, для того чтобы их выпускники были востребованы и конкурентоспособны как специалисты, имеющие высшее образование.

Специфика кафедры банковского дела и страхования определяется тем, что её студенты в процессе обучения могут получить знания по двум направлениям - это страховое и банковское дело. На занятиях студентами бакалаврами осваиваются как страховые, так и банковские дисциплины.

Каждый из них может выбрать тот набор дисциплин, которые он желает изучить.

Кроме того практику студенты проходят и в страховых организациях, и в банках. Сначала такое предложение кафедры пройти практику в разных по профилю деятельности организациях, не было положительно принято студентами. Но впоследствии, побывав на практике, они уже осознанно начинают выбирать именно те дисциплины, которые смогут пригодиться в дальнейшем при их устройстве на работу. Тем более что практика для студентов бакалавров по новым стандартам предусмотрена учебным планом с первого курса. До конца обучения студенты уже в большинстве случаев определяются с тем, куда они пойдут работать после окончания вуза. Другие принимают решение продолжить свое обучение в магистратуре и в дальнейшем заняться научной и преподавательской деятельностью.

В данном случае, получая знания по разным направлениям, ознакомившись на практике с особенностями банковской и страховой деятельности, ориентируясь на собственные возможности, желание, личностные характеристики такие как, коммуникабельность, устойчивость к стрессам, умение работать в команде и др. студенты повышают свою мобильность и расширяют свои возможности для профессионального маневра на рынке труда.

Следующим фактором, влияющим на приближение теории к практике, является то, что некоторые прикладные дисциплины кафедры читают представители банков и страховых компаний, которые делятся своим опытом и знаниями, практическими навыками работы.

В рамках кооперации с другими университетами проводились и проводятся мастер-классы, читаются публичные лекции профессорами Санкт-Петербургского, Казахского и Ростовского университетов.

В добрую традицию вошло проведение онлайн конференций по проблемам развития экономики, банков и страховых организаций под руководством Президента АРБ Г.А. Тосуняна. Студенты в режиме реального времени смогли задать вопросы по интересующим их проблемам. Общение студентов на профессиональном уровне с ведущими экономистами позволило им не только выслушать их мнение по вопросам касающимся деятельности банковской системы в рамках российской экономики, но и высказать свою точку зрения. В данном случае у студентов развивается способность к общению, умению вести дискуссию, развивается профессиональное мышление.

После проведения таких конференций студенты продолжают обсуждение актуальных вопросов во время заседаний студенческого клуба, на практических и лабораторных занятиях. В рамках поставленных проблем проводят исследования, результаты которых оформляют в виде курсовых, дипломных работ, рефератов и эссе. Студентами публикуются статьи в различных сборниках. Они участвуют с докладами в конференциях, демонстрируя свое умение проводить научную работу и грамотно формулировать выводы по выбранной ими теме. Такие дискуссионные конференции также способствуют преодолению страха выступления перед

аудиторией, т.к. большая часть студентов в век информатизации и компьютеров, совершенно разучилось общаться в реальном времени, из-за того, что много времени проводят в виртуальной реальности.

Используемые новые формы организации образовательного процесса необходимы для приобретения выпускниками кафедры навыка работы с клиентами, в связи с тем, что банки и страховые организации, являясь финансовыми посредниками на рынке, оказывают им услуги.

В своем исследовании Алисултанова Э.Д. выделила основные составляющие процесса образования для студентов инженеров, такие как получение знаний, приобретение навыков самообучения, практической деятельности, опыт профессиональной деятельности [2]. Эти элементы можно в полном объеме применять и к процессу обучения экономистов.

Все они ориентированы на компетентностный подход к образованию, который заключается в применении знаний и опыта для осуществления профессиональной деятельности. В итоге совокупность этих элементов приведет к повышению качества образования в вузах.

В процессе обучения в вузе студент осваивает систему знаний, которые соответствуют выбранному им направлению подготовки, проходит практику, приобретая навыки профессиональной деятельности, занимается самообразованием.

Не охваченным остается такой элемент как опыт профессиональной деятельности. Некоторые студенты начинают его приобретать во время учебы в университете. И это не всегда положительно влияет на сам процесс обучения. Сразу возникает проблема в том, что, работая, студент пропускает занятия, не выполняет положенную ему программу. Казалось бы, он, приобретая опыт профессиональной деятельности, расширяет свои возможности в дальнейшем после окончания вуза найти работу, т.к. уже будет иметь определенный стаж, который становится одним из главных факторов при отборе кандидатов на вакантные должности. В этом случае одним из вариантов получения знаний студентом остается самостоятельное изучение материала, которым он не всегда пользуется. Это можно объяснить тем, что наши студенты не имеют навыки самообучения, т.к. привыкли принимать в основном готовый материал от преподавателей. Либо простое нежелание обучаться самостоятельно. И как результат студент отчисляется из вуза совсем или идет на повторное обучение, а это дополнительное время учебы и материальные затраты. Исходя из этой ситуации, необходимо больше внимания уделять организации самостоятельной работы студентов, ориентировать их на «добывание» информации. Для этого необходимо иметь учебно-методический комплекс, который включает разделы самостоятельной работы студента с методическими рекомендациями ее выполнения. Достаточное программное и информационное обеспечение. Это все приводит к росту нагрузки на преподавателя и высоким материальным затратам для университета.

Несмотря на выявленные проблемы, преобразование процесса обучения студентов высших учебных заведений продолжается. Большинство перемен связаны с внедрением инноваций и переходом на уровневую систему. В

будущем они позволят определить, насколько нашей системе образования удалось переориентироваться на прикладной характер, т.е. приблизить знание к практике. При этом необходимо сохранять фундаментальность российского образования.

Список литературы

1 Модернизация российской экономики: структурный потенциал / Отв. ред. - Н.И. Иванова, науч. рук. - Ю.В. Куренков. – М.: ИМЭМО РАН, 2010.- 228с .- ISBN 978-5-9535-0231-3

2 Алисултанова, Э.Д. Компетентностный подход в инженерном образовании [Электронный ресурс] : монография. - М.: Академия Естествознания, 2010.- Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/114>. -16.12.2013

ИЗМЕНЕНИЯ В НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ БАНКОВСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Зверькова Т.Н., Зверьков А.И.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

На современном этапе российская система образования претерпевает существенные преобразования, вступая в мировое образовательное пространство. На протяжении последних десяти лет, после ряда финансовых кризисов, в условиях стагнации и неопределенности в экономике, престижность финансово-экономической профессии несколько снизилась, тем не менее, остается одной из лидирующих, что доказывает востребованность финансово-экономических вузов.

Основная специфика, отличающая финансово-экономические вузы от других отраслевых институтов, заключается в их неразрывной связи с экономической политикой государства. Практика показывает, что выпускники финансово-экономических учебных заведений в основном отвечают потребностям современной хозяйственной жизни.

В современных условиях банками-работодателями учитывается, что сам банковский бизнес непосредственно заинтересован в подготовке квалифицированных специалистов и их непрерывном образовании. Прежние методики подготовки банковских специалистов, не теряя своей значимости, устаревают, в то время как потребность в квалифицированных кадрах чрезвычайно высока.

Классическая подготовка молодых специалистов дает базовые, общеобразовательные знания, лишь затем уже те знания, которые непосредственно определяют его будущую специальность. Фактически же в банках осуществляется подготовка специалистов "у банковской стойки" (на рабочем месте), а в образовательной сфере идет процесс первичного накопления материала для подготовки методик обучения специалистов. В этих условиях банкам вместе с представителями высшей школы целесообразно определить критерии оценки качества специалистов банков на разных уровнях (бакалавр, специалист, магистр и др.) с учетом перспектив развития банковского сектора и финансовых рынков в стране.

В этих условиях важно наладить взаимный диалог работодателей и "выпускающих" кафедр, служб содействия трудоустройства выпускников.

Так, для организации связи с работодателями в ОГУ создан отдел содействия трудоустройства выпускников и маркетинга образовательных услуг, который является подразделением учебно-методического управления университета. Он как раз и занимается изучением спроса на образовательные услуги и определяет перспективные сегменты рынка образовательных услуг. К примеру, в сентябре текущего года в колледже электроники и бизнеса ОГУ стартовал проект подготовки специалистов от работодателя Оренбургского отделения Поволжского банка ОАО "Сбербанк России", который не только

определил основные компетенции будущего выпускника, но и принял участие в их формировании.

Университету важно "слышать и чувствовать" потребности работодателей-банкиров, оперативно выявлять какие компетенции должны быть заложены в образовательный стандарт, причины их отклонений.

В настоящее время представления банкиров-работодателей и преподавателей кафедры банковского дела и страхования, о том какие компетенции должны быть заложены в образовательный стандарт, во многом конечно совпадают. Но в настоящее время вузы работают в условиях нарастающей конкуренции на рынке образовательных услуг, причем в рамках своей деятельности они вынуждены не только удовлетворять существующим образовательным потребностям, но и формировать новые. При этом необходимо учитывать, что рынок постоянно предъявляет к современному специалисту новые требования, которые не всегда учтены в программах подготовки специалистов. Свои коррективы в отношении учебных заведений и банков вносят и представители кадровых служб, которые проводят тестирование выпускников вузов при приеме на работу, на основе знаний, полученных значительное количество лет назад, и исходя из специфики выполнения банковских операций зависящей от уровня развития данного банка. А в современных условиях этого сейчас недостаточно, в банках требуются носители новых знаний.

В этих условиях кредитные, страховые и другие финансовые организации, которые хотят получить подготовленного для практической деятельности высококлассного специалиста, не должны быть сторонними наблюдателями процесса образования. Они могут и должны принять участие в наиболее важных направлениях сотрудничества: участие в разработке программ и методического обеспечения по дополнительным дисциплинам специализации, программ профессиональной переподготовки; предоставление мест прохождения практики и стажировки для магистров; формирование заказов на организацию (разработку) проблемных или новых направлений банковской деятельности с предоставлением необходимых баз данных и информации; неформальное участие в итоговой аттестации выпускников вуза (бакалавров и магистров) и др.

Банки должны планировать спрос на специалистов - выпускников вузов – в зависимости от необходимого уровня знаний и компетенций для замещения вакантных мест, либо для создания новых рабочих мест в соответствии со стратегией развития банка.

К примеру, решение указанных проблем в сфере подготовки банковских специалистов упрощается тем, что созданная в Оренбургской области Ассоциация коммерческих банков области, оказывает активную поддержку кафедре банковского дела и страхования ГОУ ВПО ОГУ. Определенную помощь, как в координации действий, так и в трудоустройстве выпускников, оказывает Главное управление Банка России по Оренбургской области.

Такая практика "совместной" подготовки в Оренбургском государственном университете студентов по специализации "банковское дело"

уже действует в течение ряда лет, и она показала, что реальный спрос со стороны банков существует именно на данную специализацию. Это дает нашим выпускникам конкурентные преимущества, и все они востребованы банками.

Необходимость реформирования сферы образования в области подготовки и переподготовки кадров для банковского и страхового сектора назревала давно. Реформирование национальных систем высшего образования последнее десятилетие в Европе проходило в рамках так называемого Болонского процесса. Россия, подписав в 2003 г. Болонскую декларацию и официально присоединившись к процессу формирования единого общеевропейского образовательного пространства, еще долго рассматривала перспективы развития системы образования в нашей стране в рамках этого процесса.

Но, как известно, мировой финансовый кризис остро обозначил необходимость перехода экономики России на инновационный путь развития. Резкие и драматические изменения, произошедшие в последние годы на финансовых рынках, выявили как слабость банковского сектора, так и профессиональной подготовки банковских кадров и особенно низкий уровень менеджмента в банках. Традиционные системы подготовки банковских кадров не смогли обеспечить уровень, соответствующий высоким мировым стандартам, а попытки прямого копирования западных образцов (МВА и др.) оказались малоэффективны вследствие различия, как систем образования, так и уровней развития экономики и банковского сектора.

Отчасти это объясняется отсутствием специализированных банковских высших учебных заведений в России. Подготовка специалистов для банков осуществлялась и пока еще осуществляется в рамках специальности "финансы и кредит", в составе которой по возможности высших учебных заведений можно было ввести специализацию "банковское дело". Однако большая часть вузов не имела такой специализации по причине отсутствия программ и преподавателей нужного профиля. К тому же банки при приеме на работу выпускников вузов не настаивали на наличии такой специализации.

Безусловно, в ближайшие годы "банковские" специальности будут востребованы в большей или меньшей степени. Но преобладание в банковском менеджменте направлений клиентоориентированности и сведение их к преобладанию "продаж", приводит к тому, что практически всеми банками востребована специальность - продавец банковских продуктов. Это новая специальность для отечественного рынка. Сейлзы и relationship-менеджеры – достаточно новое понятие для России. В коммерческих банках relationship-менеджеры раньше отвечали как за работу с клиентами, так и за кредитный контроль.

В последнее время очень увеличился спрос на кредитных аналитиков – они нужны практически в каждом банке.

В крупных банках начали появляться деривативные продукты, которых в России раньше не было. Соответствующих специалистов на рынке на данный момент тоже практически нет. Сейчас на первый план выходят такие позиции, как product controller (от англ. – контролер по продуктам), специалист

по рискам (риск-аналитики, риск-контролеры, риск-менеджеры), трейдер по деривативам.

В последнее время все больше становится на рынке фондов прямых инвестиций. Прямые инвестиции – это даже более активно развивающееся направление, чем М&А. В Россию приходят фонды, которым интересен растущий рынок развивающихся стран (emergent market), к которым причисляют Россию и будут востребованы профессии связанные с проектным финансированием и инвестициями.

К числу профессий, остающихся в прошлом, можно отнести, специалистов бэк-офисов (в основном бухгалтеров в связи с практически повсеместным переходом в режим операционных офисов) и экономистов, готовящих отчеты, не востребованных в связи с нарастающими процессами централизации.

В настоящее время у выпускников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 17.09.2009 N 337 "Об утверждении перечней направлений подготовки высшего профессионального образования" перечнем направлений подготовки, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) "бакалавр" по экономическим специальностям предусмотрено лишь одно направление код 080100 "экономика", что в современных условиях не позволяет в силу перегруженности учебного плана в рамках четырехлетнего обучения подготовить специалиста по финансам и банковскому делу, который мог бы квалифицироваться как специалист с высшим образованием в этих областях.

Тем же приказом в установленном перечне направлений подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) "магистр" выделена укрупненная группа направлений подготовки магистров по коду 080300 "Финансы и кредит" (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 12.08.2010 N 856). Данный момент закладывает "будущую проблему" выпускников в виде требований Центрального банка к кандидатам на должности руководителя кредитной организации, главного бухгалтера и их заместителей. В составе квалификационных требований для лиц, предлагаемых собственниками кредитных организаций на эти должности, в соответствии со ст. 16 Федерального закона "О банках и банковской деятельности" обязательным пунктом стоит наличие высшего юридического или экономического образования.

ВУЗу важно предугадывать потребности работодателя, удовлетворять банки уровнем подготовки специалистов банковского дела.

Главное требование к современному банку – это способность создавать новые стоимости, сохранять доверие, удовлетворять потребности клиентов и повышать свою ответственность перед ними. Поэтому специалист банка должен понимать цель и задачи развития банковского дела, обеспечивать инвариантность путей ее достижения с учетом влияния внешней и внутренней среды. Перед работодателем при отборе на работу выпускников стоит непростая задача. Опыт показывает, что: во-первых, работодатель исходит из оценки профессиональных возможностей работника с многолетним опытом,

что приводит к недоразумениям при оценке качества молодого специалиста; во-вторых, основное требование современного работодателя – получить исполнителя определенной профессиональной деятельности.

Для решения этой проблемы разделение банковского образования на отдельные уровни представляется вполне обоснованным. Целью бакалавриата, на наш взгляд, является подготовка исполнителей рядового и среднего звена. При исполнении своих должностных обязанностей бывший выпускник должен испытывать постоянную потребность в получении дополнительных знаний, которые он должен приобретать через непрерывное обучение в "корпоративных университетах" или в магистратуре, что позволит ему претендовать на должность руководителя.

Список литературы

1. **Довбий, И.П.** Подготовка кадров в системе банковского кредитования инновационной деятельности // *Кадровик. Кадровый менеджмент*, 2009, N 11.- С. 979-981.
2. **Софронова, В.В.** В банках требуются носители новых знаний // *Управление персоналом*, 2010, N 21.
3. **Карягина, И.С.** Модернизация финансово-экономического образования: проблемы и перспективы // *Материалы Всероссийской научно-методической конференции "Актуальные проблемы реализации образовательных стандартов нового поколения в условиях университетского комплекса"*. – Оренбург, ОГУ, 2011. –С. 985- 988.

РОЛЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

Зорина М.А.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт
(филиал) государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Оренбургский
государственный университет», г. Бузулук**

Начало 90-х годов в России - это начало действительного перехода к рыночной экономике. Как бы мы ни оценивали реформы 90-х годов, ясно одно, что без специалистов эти реформы не могут быть успешными. Все мы видим, как резко возрос спрос на специалистов всех уровней в области менеджмента, финансов и банковского дела, страхового дела и аудита. Важно отметить, что это спрос на специалистов нового типа, способных ориентироваться и принимать решения в быстроизменяющихся условиях рыночной экономики, в условиях неопределенности и конкуренции. Спрос на таких специалистов удовлетворяется лишь в незначительной степени.

В современной финансовой науке проводится недостаточное количество исследований, направленных на детальное изучение теоретической основы эффективного управления и использования бюджетных ресурсов территорий, что не позволяет разработать правовое и организационно-методическое обеспечение данного процесса. Обобщение теоретических основ эффективного использования территориальных финансов и изучение потребностей органов власти способствовало бы проведению актуальных экспериментально-лабораторных исследований в данной области. В 2010-2011 учебном году кафедра финансов и кредита БГТИ выступила с инициативой организовать научный потенциал студентов и преподавателей в научно-исследовательскую экономическую лабораторию. Инициатива была поддержана администрацией института, результатом стало утверждение положения о научно-исследовательской экономической лаборатории на заседании Ученого совета, выделение помещения для лаборатории, формирование первичной материально-технической базы.

Можно констатировать, что финансовые проблемы, стоящие сегодня перед муниципальными образованиями в России, а также необходимость перераспределения доходов и инвестиций через публичный сектор экономики с целью стимулирования экономического роста и уменьшения социально-экономической дифференциации требуют наличия в инвестиционных портфелях муниципальных образований коммерчески эффективных проектов. Также с целью уменьшения зависимости органов местного самоуправления в управлении инвестициями от факторов внешней среды нами была поставлена задача определения научного подхода, отличного от простого динамического. В этом смысле актуальными становятся ресурсосберегающие технологии управления, позволяющие создавать конкурентные преимущества за счет

концентрированного, «точечного» использования относительно небольших средств.

По нашему мнению, в случае правильно организованного мониторинга социально-экономического состояния города и верной интерпретации его результатов небольшие «точечные» воздействия могут дать несоизмеримо больший эффект для создания и развития конкурентных преимуществ. Все это определило цель деятельности лаборатории, а именно, содействие становлению института муниципального управления в условиях реформирования финансовых основ местного самоуправления в России. Основная задача в рамках проблемы, на решение которой направлена деятельность научно-исследовательской экономической лаборатории - разработка функциональных механизмов и технологий реализации принципов эффективного и результативного управления территориальными финансами. Все это позволило решить такие задачи образовательного процесса, как увязка теоретических знаний и практических навыков студентов и преподавателей, их ориентация в будущей профессии, повышение качества научных исследований студентов.

В качестве эксперта в работе лаборатории принимает участие заведующий финансовым отделом администрации г. Бузулука Кирилов В.А.. Он рассказывает молодым ученым о преобразованиях, проводимых в области городских финансов, программах реформирования, проблемах и перспективах деятельности финансовых органов.

Сотрудниками лаборатории были проведены исследования по оценке социально-экономического развития муниципальных образований Оренбургской и Самарской областей, обсуждены направления дальнейших исследований, основными из которых являются: оценка потенциальных рисков в бюджетном процессе муниципалитетов, использование на практике инструментов бюджетирования на результат, эффективность финансовой помощи нижестоящим территориям.

Сотрудники лаборатории участвовали в конкурсе РГНФ на получение гранта (сентябрь 2009 г.) на тему «Теоретические основы инновационной экономики», в целевом конкурсе РГНФ по поддержке молодых ученых на получение гранта (сентябрь 2010 г.) на тему «Мониторинг эффективности расходов муниципальных бюджетов», в конкурсе «Фестиваль науки» МГУ в сентябре 2010 г.

В рамках основной цели и задач лаборатории преподаватели кафедры финансов и кредита участвовали в реализации областной целевой программы «Реформирование региональных финансов на период до 2013г.». Доценты кафедры финансов и кредита Зорина М.А. и Завьялова И.В., старший преподаватель Дребнева И.М. приняли активное участие в организации и проведении научно-методического семинара на тему «Повышение эффективности бюджетных расходов», проводимый администрацией г. Бузулука при поддержке Министерства финансов Оренбургской области.

В июне-сентябре 2011 года сотрудниками лаборатории данная работа была продолжена с выездом в муниципалитеты западного Оренбуржья (Курманаевский район, Бузулукский район, Грачевский район, Бугурусланский

район, Асекеевский район, Абдулинский район, Сорочинский район, г. Сорочинск), где в процессе экономического консультирования была оказана помощь с практическими рекомендациями финансовым органам.

В ноябре 2011 г. на базе БГТИ при поддержке финансового отдела администрации г. Бузулука был проведен научно-практический семинар «Механизмы повышения эффективности бюджетных расходов», в рамках которого сотрудники лаборатории провели мастер-класс для представителей финансовой сферы Западного Оренбуржья.

Создание такой организационной структуры, как экономическая лаборатория, дает ряд преимуществ выпускающей кафедре БГТИ:

- 1) реализацию полученных научных результатов;
- 2) изучение проблематики муниципалитетов и их потребностей;
- 3) налаживание контактов с потенциальными работодателями для выпускников;
- 4) работа на имидж института и проведение профориентационной работы;
- 5) интегрирование проводимых научных исследований и практических интересов органов власти в повышение эффективности образовательного процесса и рост профессиональных навыков студентов экономических специальностей.

Центром развития цивилизации в социуме всегда является образование. На селе это школа, в городе институт. Преподаватели ВУЗов имеют уникальную возможность, влиять на мнение современной молодежи. Трудно преподавать, когда студенты подвергаясь политическим дискуссиям, акцентируют свое внимание на острых социально-экономических проблемах. Очень легко искать ошибки в проводимой государственной политике и работе отдельного человека. Но задача современной науки, состоит в выработке конструктивных предложений по тому, как можно совершенствовать существующие механизмы и решать социально-экономические проблемы.

Список литературы

1. Положение о научно-исследовательской экономической лаборатории при кафедре финансов и кредита БГТИ, БГТИ, 15.01.2010.
2. Образование и экономический рост / Е.В. Сумарокова // Высшее образование в России. – 2005. – №7.
3. **Сухарев, О.** Экономический рост или кризис? России нужна новая инвестиционная политика / О. Сухарев / Инвестиции в России. - 2009. - № 3.- С. 15.

ИМИДЖ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МАРКЕТИНГОВОЙ КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА

Иванова Н.А.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет», г. Бузулук**

Процесс глобализации, формирующий единое образовательное пространство, потребовал анализа и оценки не только качества образовательного процесса и эффективности функционирования системы высшего профессионального образования (ВПО), но изучение его имиджа, как сложного объекта, прежде всего, с позиций конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, также активизации проектной и инновационной деятельности образовательных учреждений.

Общие вопросы теории позиционирования и брендинга, служащие основой для исследования проблем имиджа образовательных учреждений, были изложены в работах Ф. Котлера, Э. Райса, Д. Траута, В. Перции, Д. Аакера, Е. Измайловой, О. Кониной, М. Васильевой, Н.Моисеевой, Е.Карпова, М. Макашева, А. Семеновой, Е.Карпушко и др. При относительно высокой степени разработанности отдельных вопросов, касающихся проблем позиционирования высших учебных заведений, увязка данной проблематики с исследованием имиджа образовательных учреждений и их структурных подразделений (особенно в российских условиях) недостаточна, что обуславливает необходимость и практическую значимость дальнейшего изучения новых возможностей и направлений формирования имиджа в системе ВПО.

Экономической наукой имидж образовательного учреждения (ОУ) представлен как нематериальный актив, который влияет на деловую репутацию (гудвил) и оказывает непосредственное влияние на формирование бренда. Под имиджем ОУ понимается отражение в сознании потенциальных потребителей реальных и привнесенных как ОУ, так и самими потребителями характеристик образовательной услуги и продукта (ОУП). С точки зрения маркетингового позиционирования образовательных учреждений имидж может рассматриваться как нематериальный актив, сформированный в результате применения маркетинговых стратегий. При этом выделяют корпоративный имидж вуза как «систему представлений и оценок различных групп целевой аудитории, формирующихся на основе хранящейся в их памяти информации о различных сторонах деятельности учебного заведения – обучающей, научной, воспитательной, общественной, представляющая собой собирательный образ, характеризующий высшее учебное заведение» [1]. С позиций многих исследователей к основным характеристикам имиджа ОУ можно отнести визуальный имидж, социальный имидж, деловой имидж, конкурентный имидж, имидж руководителя образовательного учреждения, имидж педагогического

коллектива, имидж студентов и выпускников образовательного учреждения. Это далеко неполный перечень компонентов имиджа ОУ, являющийся «собирательным символическим образом». В таблице 1 с позиций отдельных исследователей приведены компоненты имиджа, представляющие систему взаимосвязанных качеств, интегративную совокупность характеристик ОУ.

Таблица 1 – Компоненты (элементы) структуры имиджа образовательного учреждения

Автор	Компоненты имиджа образовательного учреждения
Лазаренко И.Р.	– мотивационно-целевой компонент; – содержательный компонент; – технологический компонент.
Пискунова Т.Н.	– образ руководителя; – качество образования; – стиль ОУ; – внешняя атрибутика ОУ; – образ персонала; – цена на образовательные услуги; – уровень психологического комфорта.
Даниленко Л.В.	– общая известность и репутация ОУ; – скорость реагирования на изменения запросов потребителей; – инновационный потенциал ОУ и его реализация; – престиж образовательных программ; – рекламная политика ОУ; – уровень развития и характер зарубежных связей ОУ; – финансовая обеспеченность (устойчивость) ОУ; – конкурентный статус ОУ.
Карпов Е.Б.	– качество и востребованность образовательной услуги; – продвижение образовательной услуги; – взаимоотношения между преподавателями, студентами и их родителями; – кадровый и научный потенциал ОУ; – состояние учебно-материальной и научной базы.
Козьяков Р.В.	– имиджа товара; – имидж потребителей товаров; – внутренний имидж организации; – имидж топ-менеджеров; – имидж персонала; – визуальный имидж организации; – социальный имидж организации; – бизнес-имидж .

Моисеева Н.К.	– имидж образовательной услуги; – имидж потребителей образовательных услуг; – внутренний имидж организации; – имидж ректора вуза и научного совета; – социальный имидж; – визуальный имидж; – бизнес-имидж.
------------------	---

Таким образом, у учебного заведения может одновременно существовать несколько имиджей, которые актуализируются в зависимости от целей, определенных ОУ в данный момент, соответственно «изучая имидж образовательной организации, необходимо учесть существование полей разных видов имиджей в массовом сознании и необходимости выявления специфики наполняемости этих полей у представителей различных групп» [2].

Формирование имиджа высших учебных заведений представляет собой деятельность, ориентированную на наиболее выгодное представление вуза и его услуг с использованием маркетингового инструментария на основании их рациональных объективных преимуществ перед конкурентами. Спектр этой деятельности включает сотрудничества с органами государственной власти, территориального управления; взаимодействия с другими образовательными учреждениями, в частности с ведущими зарубежными вузами; связь с коммерческими структурами, в том числе, потенциальными работодателями; активную PR-политику. Имидж учебного заведения подтверждается образовательным стандартом вуза, выбором программ обучения, в том числе международных образовательных программ, наличием и развитием научного потенциала, открытостью и интегрированностью учебного заведения, востребованностью выпускников на рынке труда, социальной инфраструктурой; статусом и брендом вуза. Сформированный положительный имидж высших учебных заведений определяет конкурентные преимущества и создает дополнительные возможности для вузов в будущем. Однако позитивная известность (паблисити) не появляется сама собой и не существует сама по себе, требует целенаправленной работы.

В российских условиях в большинстве случаев имидж ОУ формируются стихийно, непланируемо, и не является итогом систематической маркетинговой коммуникационной политики на рынке образовательных услуг (за исключением ведущих российских университетов). Поэтому данный процесс во многом оказался недостаточно эффективным. Основными ключевыми проблемами позитивного имиджа вуза выступали: низкий социальный статус вузовского маркетинга, низкий уровень профессионализма в маркетинговой сфере, слабое использование существующих методов позиционирования, отсутствие на рынке образовательных услуг межвузовской студенческой мобильности, неразвитость маркетинговых коммуникаций вузов [3]. Соответственно маркетингового позиционирования высших учебных

заведений в российских условиях требует совершенствования маркетингового инструментария.

Стратегия маркетинговой деятельности вуза включает анализ сильных и слабых сторон вуза, возможностей и угроз рынка, конкурентов, их отличительных особенностей и на основе такого анализа формулирование собственных конкурентных преимуществ и разработка имидж–пространства, позволяющего отличить ОУ от образов других учебных заведений. Стратегия маркетинга ОУ должна включать четкое определение целей и задач вуза, описание его потребителей и целевых аудиторий, а также процедур, конкурентных преимуществ образовательных программ вуза, с которыми он выходит на рынок образовательных услуг и рынок труда. В формировании маркетинговой коммуникационной политики и позитивного имиджа вуза используются кластерный анализ сегментов рынка, типологический анализ поведения потребителей, бенчмаркинг, SWOT-анализ, экспертные оценки и пр. Для комплексного изучения имиджа вуза необходимо использовать такие методы исследований как семантический дифференциал, позволяющий обнаруживать расхождения в оценках имиджа с помощью объективных и субъективных показателей; анализ социальных медиа, дающий возможность определять зоны риска в управлении имиджем вуза; контент-анализ средств массовой информации (СМИ), помогающий выявлять проблемы взаимодействия вуза с его целевыми аудиториями школой [4].

Анализ ситуации с маркетинговым позиционированием образовательных учреждений и формированием имиджа высших учебных заведений в России показывает, что ключевой проблемой на данном пути являются затраты на маркетинговую деятельность. Однако в последние годы в России в связи с государственной политикой в сфере образования, ориентированной на расширение автономии образовательных учреждений и усиление их самостоятельности и ответственности за результаты своей деятельности, одновременно с уменьшением числа абитуриентов в вузы в целом возросли затраты на маркетинговые исследования и деятельность в высших учебных заведениях. Руководители ОУ вынуждены искать новые модели продвижения образовательных услуг / продуктов.

Активную позицию в процессе формирования имиджа вуза занимает государство. Это обусловлено тем, что образование является общественным благом, воспроизводство которого регулируется органами государственного управления. На формирование имиджа вуза оказывают непосредственное влияние такие действия органов управления образованием, как стратификация вузов; мониторинг эффективности деятельности; контроль деятельности посредством стандартизации и аккредитации, а также интеграция научной деятельности с высшей школой [4]. Именно государство изначально отметило противоречия между социально-экономическими изменениями в обществе и способностью университетов в их традиционной организационной форме отвечать новым задачам и требованиям. В новой концепции высшего образования предопределены преимущества позитивного имиджа вуза.

В современных условиях эффективность маркетингового позиционирования и формирования имиджа высших учебных заведений на территории РФ достаточно низкая, в то время как потенциал повышения эффективности достаточно высокий (с позиций отдельных исследователей). Представляется целесообразной корректировка деятельности по позиционированию образовательных учреждений, формированию и управлению имиджем в следующих направлениях:

- активизация деятельности вузов в создании и развитии уникальных образовательных программ;
- интеграция с бизнес- структурами, органами государственной власти, региональными структурами;
- активизация инновационных проектов как потенциала для экономического развития вуза и создания имидж–пространства;
- разработка перспективного плана совершенствования использования материально-технической базы вузов при проведении мероприятий по позиционированию и управлению имиджем;
- расширение возможностей сотрудничества с зарубежными центрами, изданиями, учебными заведениями, в частности посредством механизмов маркетингового позиционирования при реализации тематических проектов;
- активизация инвестиционных проектов, что позволит добиться приведения результатов позиционирования в соответствие с экономическим потенциалом высших учебных заведений;
- построение коммуникации между вузами и целевыми группами; чем эффективнее коммуникация, тем образовательному учреждению легче донести до целевых аудиторий ценности, традиции ОУ, а также учитывать интересы и потребности абитуриентов, студентов, преподавателей и других заинтересованных лиц.

Даже в рамках представленных направлений позиционирования образовательных учреждений и формирования позитивного имиджа, российские вузы не смогут эффективно проводить маркетинговую коммуникационную политику, если не будет создана достаточная информационная поддержка. В настоящее время каждый российский вуз пользуется локальными базами данных и средствами инструментальной поддержки формирования и управления имиджа, что не совсем правильно в условиях интеграции образовательного пространства. Единая информационная база ОУ позволит различным вузам получить равный доступ на рынок образовательных услуг и рынок труда, поставит перед необходимостью повышения качества и разнообразия предлагаемых ОУП, повышения уровня инновационной активности, проведения политики открытости и взаимодействия с потребителями ОУ и иной заинтересованной аудиторией. Это соответствует государственной политике в сфере образования и новым социально-экономическим условиям, сложившимся в управлении организациями общественного сектора.

Список литературы

- 1. Измайлова, Е.А. Формирование маркетинговой коммуникационной политики и позитивного имиджа вуза на рынке образовательных услуг : дис. . канд. экон. наук / Е.А. Измайлова. — СПб., 2005. — 159 с.*
- 2. Карпов Е.Б. Трудоустройство выпускников и имидж учебного заведения // PR в образовании. 2006. - №3.- С.75-79.*
- 3. Карпушко, Е.Н. Определение места маркетингового позиционирования образовательных учреждений в системе составляющих коммуникационной стратегии региона / Е.Н. Карпушко // Экономические науки. — 2008. — № 12. — С.387-390.*
- 4. Сибирев В.В. Социально-коммуникативные аспекты управления имиджем вуза// Вестник СПбГУ, серия 12, выпуск 1, 2013. С. 77-83.*

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ КОМПАНИЙ С ПАРТНЕРАМИ

Кистерская Л.В., Калиева О.М.

ФГОБ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

В современных условиях остается актуальным необходимость формирования и развития системы взаимоотношений компании с партнерами, т.к. эффективность деятельности компании во многом зависит от взаимодействия с партнерами на рынке. Но организация эффективного взаимодействия с партнерами достаточно сложный процесс: интенсивная конкуренция, стремительное развитие информационных технологий, динамичное изменение потребительского спроса.

В основе управления взаимоотношений с деловыми партнерами находится маркетинг взаимоотношений. Усиление конкуренции на мировых промышленных рынках, кардинальные изменения в производственных и информационных технологиях, привели к тому, что отношения между промышленными компаниями переходят в более тесные, долгосрочные взаимоотношения. Предпосылки к созданию комплексного механизма координации процессов управления взаимоотношениями на российском рынке стали формироваться с середины девяностых годов и в настоящее время обусловлены следующими причинами:

- отчетливая тенденция перехода компаний от вертикальной интеграции к более гибким формам организации управления;
- рост аутсоринга;
- рост конкуренции на внутренних и мировых рынках [1].

Эти изменения привели к тому, что эффективность управления взаимоотношениями приобретает все большее значение для промышленных компаний.

Управление взаимоотношениями с партнерами – это процесс формирования, поддержки и развития долгосрочных отношений с партнерами для достижения взаимовыгодных целей путем обмена рыночными ценностями и взаимного выполнения обязательств [2].

Основой изучения новых подходов в управлении взаимоотношений компании с партнерами является известная работа Ф. Вебстера «Изменение роли маркетинга в корпорации», где автор пишет, что «маркетинг взаимоотношений не есть нечто новое, просто в течение длительного времени для большинства компаний он не являлся приоритетным и не входил в базовую концептуальную структуру маркетинга как научной дисциплины» [2].

Под системой взаимоотношений компании с партнерами на основе маркетинга взаимодействия понимается одновременно существующий комплекс форматов взаимоотношений (единичные и повторяющиеся транзакции, стратегические альянсы, сети, долгосрочные партнерские отношения, вертикальная интеграция) компании со всеми партнерами: потребителями, поставщиками, посредниками, консультантами,

исследовательскими, некоммерческими организациями, государственными и общественными институтами, сотрудниками и др.

Систематизируя исследования, посвященные изучению системы взаимоотношений компании с партнерами, выделены два подхода к ее формированию:

1. Эволюционный подход - взаимоотношения компании развиваются посредством последовательного перехода взаимоотношений с каждым партнером на более высокий уровень.

2. Портфельный подход – формирование системы взаимоотношений компании с партнерами, которые способны принести большую ценность. Ключевым преимуществом портфельного подхода является, прежде всего, увеличение отдачи на вложенные в развитие взаимоотношений с партнерами ресурсы [3].

Модели портфеля взаимоотношений:

- портфель взаимоотношений с потребителями
- портфель взаимоотношений с поставщиками
- портфель взаимоотношений с партнерами в целом.

Портфельная теория получила широкое распространение и применение, но чаще изучения сводились к исследованию портфеля взаимоотношений компании либо с поставщиками, либо с потребителями. Всего три модели анализируют портфель взаимоотношений с партнерами в целом:

1. Модель Д.Уилсона (в качестве модели портфеля предложена схема выбора типа взаимоотношений между компанией-поставщиком и компанией-потребителем на основании ценности, добавленной партнером к продукту и степени риска, связанной с ведением бизнеса с ним).

2. Модель Т. О'Тула и Б. Доналдсона (модель на основе двух критериев-доверие к партнеру и действия партнеров, направленные на развитие взаимоотношений).

3. Модель Д.Форда (формирование портфеля взаимоотношений в зависимости от уровня вовлеченности и продолжительности взаимоотношений) [3].

Компания при формировании портфеля взаимоотношений должна использовать различные показатели, в зависимости от своей специфики деятельности. Однако существуют универсальные критерии, которые используются в моделях портфеля взаимоотношений с потребителями и поставщиками, партнерами в целом.

Усиление взаимоотношений компании с партнерами должны строиться на долгосрочных контрактах, договорах, соглашениях. В них должны отражаться принципы, условия, факторы и усилия, которые целесообразно предпринимать как самой компанией, так и заинтересованными в долгосрочных отношениях бизнес-партнерами в целях повышения спроса, увеличения сбыта и доли рынка.

Развитие и формирование системы взаимоотношений компании с деловыми партнерами способствует расширению предпринимательских возможностей компании. Внедренные в практику организационно-

маркетинговые решения обеспечивают рациональное управление процессами взаимодействия на всех этапах построения отношений.

Реализация принципов системы взаимоотношений с партнерами рынка на основе маркетинга взаимодействия возможно путем создания и введения в реальную практику механизма, моделей, технологий и инструментов, обеспечивающих устойчивые и долговременные отношения. Это подразумевает не только эффективное функционирование системы, но и контроль, адаптацию с учетом изменений внешней среды и развития внутренних возможностей компании.

Компании, которые внедряют портфельный подход в формирование системы взаимоотношений с партнерами, строят взаимоотношения успешнее, чем компании, которые придерживаются эволюционного подхода в формировании системы взаимоотношений.

Таким образом, механизм управления взаимоотношениями компании с партнерами представляет собой совокупность инструментов и действий, которые позволяют координировать все взаимоотношения компании со всеми деловыми партнерами и комплексно управлять ими для достижения общих стратегических целей. Данный тип решений, прежде всего, будет интересен для компаний с развитой дистрибьюторской сетью, так как позволяет эффективно повысить качество взаимоотношений и с клиентами, и с поставщиками, и выстроить сложные системы взаимодействия партнеров.

Список литературы

1. **Куц С.П.** Подходы к разработке механизма координации управления взаимоотношениями промышленной компании с партнерами.// *Вестник Санкт-Петербургского университета.*- 2006.-Сер.8.Вып.3- С.3-5, 16-18.
2. **Галямова Э.Ф.** Стратегия формирования устойчивых взаимоотношений с потребителями промышленных предприятий.// *Вестник Удмуртского университета.*- 2011.-№1. С.31-39.
3. **Куц С.П., Ребязина В.А.** Портфель взаимоотношений компании с партнерами на промышленных рынках.// *Вестник Санкт-Петербургского университета.*-2011.- Сер.-Менеджмент. Вып.1.- С 79-81, 91-97.
4. **Третьяк О.А.** Эволюция маркетинга: этапы, приоритеты, концептуальная база, доминирующая логика.// *Российский журнал менеджмента.* 2006. Т.4. №2, С.129-144.

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПО СТРАХОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ

Коробейникова Е.В., Садыкова Л.М.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Реализация новой модели финансово-экономического образования, ориентированной на развитие у студентов системного креативного мышления, аналитических компетенций, способности к осуществлению научных исследований, инициативности, необходимых для инновационной деятельности в финансово-экономической сфере и в экономике России в целом должна быть основана на комплексном подходе к формированию образовательной среды, базирующейся, в первую очередь, на компетентностном подходе.

Рост требований работодателей, инновационные потребности общественного развития определяют необходимость пересмотра форм, методов и стратегий, в том числе активного обучения. Прежде всего, при изучении той или иной дисциплины, студентам необходимо осознать профессиональную значимость тех знаний, умений и навыков, которые им необходимо приобрести для применения на практике с целью обеспечения своей конкурентоспособности на рынке труда. [1]

Поскольку профессиональное образование представляет собой процесс овладения студентами знаний, умений и приобретения ими определенных навыков особое значение в нем приобретают активные методы обучения.

Преимущество метода активного обучения состоит в том, что студенты побуждаются к активной мыслительной деятельности. Этот метод способствует максимальному развитию творческого мышления, приучает студентов вдумываться в сущность явлений, отыскивать взаимосвязи между ними, формулировать выводы как теоретические положения. Активное обучение требует от студентов определенных интеллектуальных умений, усилий мысли, заставляет преодолевать трудности. [2]

Как известно, разнообразные способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов получили собирательное название «методы активного обучения». Сюда входят и некоторые педагогические приемы, и специальные формы проведения занятий.

С целью обеспечения лучшего усвоения студентами теоретических знаний при проведении занятий по страховым дисциплинам на кафедре банковского дела и страхования Оренбургского государственного университета используются различные активные и интерактивные образовательные технологии. В частности, при проведении лекционных занятий достаточно хорошо зарекомендовал себя метод проблемного изложения материала и презентации, а также метод «лекция с ошибками» и «лекция пресс-конференция». Перечисленные способы организации лекций дают возможность активизировать познавательную деятельность студентов.

Кроме того, с целью актуализации знаний в рамках применения интерактивных методов обучения при проведении практических занятий широко применяется форма организации семинара с элементами дискуссии по докладам студентов, подготовленных на темы, определенные преподавателем или выбранные студентом самостоятельно.

При организации проведения практических занятий по дисциплине «Страховое дело» используются следующие инновационные технологии: групповая совместная работа студентов, деловые игры, кейс-метод, а также презентация на основе современных мультимедийных средств.

При организации совместной групповой работы студенты группы самостоятельно делятся на подгруппы по 5-7 человек, обеспечивая тем самым более слаженную и ответственную работу по полученному заданию. Для приобретения практических навыков и закрепления теоретических знаний по заключению договоров страхования подгруппам предлагается составить различные по характеристикам договоры страхования по своим условиям не противоречащие действующему страховому законодательству, нормативным документам и правилам страхования, разработанным в страховой организации.

Деловая игра используется как метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Началу деловой игры предшествует изложение проблемной ситуации, формирование цели и задач игры, организация команд и определение их заданий, уточнение роли каждого из участников. В частности со студентами по курсу «Страховое дело» проводится деловая игра, целью которой является анализ рискованной среды и определение максимально возможных видов страхования, по которым можно заключить страховые договоры. В ходе проведения деловой игры студенты делятся на две подгруппы. Каждой подгруппе выдается иллюстрация конкретной, реальной ситуации. Результатом оценки всех рискованных обстоятельств, провоцирующих ситуацию риска, должно стать определение тех видов страхования, с помощью которых можно покрыть страховой ответственностью возникающие в результате реализации риска имущественные интересы. Побеждает в игре подгруппа определившая необходимость заключения больших видов договоров страхования.

В целом, использование деловых игр в учебном процессе способствует развитию навыков критического мышления, коммуникативных навыков, навыков решения проблем, обработки различных вариантов поведения в проблемных ситуациях.

Помимо этого, авторами применяются различные модификации деловых игр, в частности такой метод инсценировки, как «деловой театр», который предполагает изучение поведения человека в какой-либо обстановке. Другими словами, студент должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. В данном случае основная задача сводится к формированию навыков ориентирования в различных обстоятельствах, определение объективной оценки своему поведению, учитывая возможности других людей, способность влиять на их

интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

На практических занятиях «деловой театр» используется для формирования навыков ведения переговоров с потенциальными страхователями с позиции страхового агента. Для этого студенты делятся на пары. Каждой паре описывается конкретная ситуация, функции и обязанности страхователей и страховых агентов, их задачи. Результат состоит в получении положительного решения о заключении договора страхования. При данном методе обучения студентам нужно, учитывая особенности психологии общения, обосновывать необходимость заключения договора, работать с возражениями потенциальных страхователей, формируя в конечном результате спрос на конкретный страховой продукт. Необходимо отметить, что участие в таких деловых играх работодателей – сотрудников страховых организаций, деятельность которых связана с подбором и обучением персонала, позволяет максимально приблизить обстановку к реальной, и получить практические навыки ведения деловых переговоров по заключению договоров страхования.

Кроме того, в рамках организации практических занятий применяются кейс - технологии. Данный метод обучения представляет собой метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решения кейсов).

Использование данной технологии на практических занятиях по дисциплине «Страховое дело» предполагает предоставление возможности каждой подгруппе студентов разработать наиболее выгодный вариант договора страхования, обосновав свое решение.

Для определения оптимального из возможных вариантов договоров страхования, студентам необходимо внимательно ознакомиться с заданием, изучить законодательную и нормативную базу, необходимую для решения поставленной задачи, провести исследование рынка страховых продуктов соответствующего вида путем изучения правил по видам страхования, разработанных страховыми организациями. В качестве источников информации студенты могут использовать литературу из списка основной и дополнительной литературы, рекомендованной для организации практических работ, а также рекламную информацию страховщиков, данные их официальных сайтов.

Результатом работы является разработка проекта договора страхования, предметом которого служит постановочная задача. Условия договора страхования должны соответствовать действующему законодательству, содержать существенные условия, определенные ст. 942 ГК РФ. Разработанный проект договора должен включать помимо технических характеристик и экономические составляющие: величину тарифов, сумму страховых взносов, страховую стоимость, а также права и обязанности сторон.

Выбранные условия договора страхования необходимо обосновать. Разработанные для конкретной ситуации подгруппой условия договора страхования докладываются в виде презентации с использованием мультимедийных технологий. Предложенные условия договора обсуждаются

коллективно, что позволяет критически осмыслить предлагаемые проекты договоров страхования и проявить компетентность разработчикам в решении поставленной проблемы.

В заключении обязательно подводятся итоги, отмечаются достоинства и недостатки предлагаемых проектов договоров страхования и выставляется оценка.

Таким образом, использование на занятиях по страховым дисциплинам активных методов обучения способствует формированию аналитических, практических, творческих, социальных и коммуникативных навыков и позволяет преподавателю достигать образовательных и воспитательных целей в рамках установленных компетенций. Студенты же приобретают знания, умения и навыки, которые дают им возможность принимать адекватные и компетентные решения в области возможности страхования различных рисков, определения экономической целесообразности использования договора страхования при прогнозировании финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов, что, несомненно, повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Список используемой литературы

1. *Халин, В.Г., Чернова, Г.В. Проблемы подготовки страховых кадров в высшей школе Российской Федерации на современном этапе // Финансы, 2010 г. № 11. С.53-57.*
2. *Грудзинская, Е.Ю. Активные методы обучения в высшей школе: учебно-методические материалы по программе повышения квалификации «Современные педагогические информационные технологии» / Е.Ю. Грудзинская, В.В. Марико. – Нижний Новгород : ННГУ, 2007. – 182с. – ISBN -5-87811-016-4.*

КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Крымова И.П., Дядичко С.П.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Проблема качества любого образования, а тем более высшего, существует давно, фактически с периода зарождения самого образования. Но в последнее время этой проблеме уделяется всё больше внимания, это и очевидно, ведь именно в 2000-е годы произошла смена самой парадигмы высшего образования и это, конечно же, сказалось и на самом его качестве.

Поэтому вопрос о качестве высшего образования становится поистине основополагающим в концепции новой философии образования, тем более, сегодня, в свете ратификации Болонского соглашения и перехода к двухуровневой системе образования.

Прежде чем характеризовать качество современного экономического образования в России, считаем необходимым вскрыть само понятие «качество образования», основываясь на педагогическом и правовом подходах.

Качество образования - это наличие у обучаемого как результата обучения определенного уровня знаний и умений, в зависимости от направления образования - умственного, физического и нравственного развития.

Качество образования сегодня представляет интерес не просто как абстрактная тема, а именно как основа, способствующая решению назревших в обществе практических проблем. Качественное образование априори может быть позиционировано как целостная система, включающая в себя современные технологии обучения, методы контроля, а также оценки результатов, всё это в итоге направленно на определённое соответствие личностного развития студента современным требованиям общества. Поэтому качество образования выступает одной из важнейших характеристик, определяющих конкурентоспособность как отдельно взятого высшего учебного заведения, так и самой системы высшего образования в России в целом. Современная система высшего образования формирует новые представления о качестве образования. Сегодня важно не просто получить высшее образование, а найти конкретное применение тем знаниям, умениям и навыкам, которые дадут возможность выпускнику-экономисту самостоятельно работать, а если в этом возникнет необходимость, то самостоятельно учиться или переучиться. В этой связи качество образования рассматривается как понятие, отражающее способность образовательной системы обеспечивать достижение поставленных в образовании целей и задач, удовлетворять потребности конкретной личности в получении образования, обеспечивать его соответствие запросам общества и экономики, т.е. определяется его социально-экономической адекватностью (от лат. *adaequatus* – приравненный).

Помимо выше перечисленного всё большее распространение в образовании получает подход, основанный на креативности, на работе в команде, на коммуникативности, толерантности и, конечно же, на способности

к самообучению и самореализации. Всё это даст возможность формирующейся личности реализовать свой потенциал, как в профессиональном, так и в карьерном росте.

Если говорить о качестве образования сегодня, то ответ будет неоднозначен, потому, что качество образования – это показатель комплексный, в основе которого должно быть положено: во-первых, соотношение цели и результата обучения; во-вторых, обеспечение степени удовлетворения ожиданий участников образовательного процесса от предоставляемых образовательных услуг; в-третьих, определенный уровень знаний, умений, навыков, компетентностей и компетенций, умственного, физического и нравственного развития личности.

Помимо этого качество образования может рассматриваться и как система, а также модель, организация и процедуры, дающие гарантии субъекту-обучающемуся необходимое общественное развитие.

С позиций современной дидактики выделяются следующие характеристики современного качественного образования:

- концептуальный уровень содержания в соответствии с уровнем научно-технического прогресса;
- его междисциплинарный, компетентностный и деятельностный характер;
- направленность, совместимая с интересами, желаниями, возможностями и индивидуальными особенностями обучающихся;
- вариативный, альтернативный и проблемный характер обучения с широким использованием информационных технологий;
- создание различных культурных сред для поликультурного образования в целях духовного обогащения и формирования готовности жить в полиэтнической среде;
- независимый характер оценивания результатов учебного труда и степени развития личности;
- обеспечение условий для самооценки, само аттестации и самоуправления в обучении и развитии[1].

В качестве итога образования качественного станут такие способности обучающегося как: самоорганизация, общая и нравственная; деятельность по преобразованию самого себя; и, конечно же, самоидентификация. В конечном счете, качественно образованная личность станет поистине конкурентоспособной, успешной и востребованной на рынке труда[2].

Реализация качественного высшего образования в России, в общем, и экономического, в частности, напрямую связана с активным участием государства в этом процессе. Это нашло свое отражение в требованиях к содержанию образования, зафиксированных в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации». Так закон гласит, что качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического

или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы[3].

Из данного определения можно выделить ключевую, по нашему мнению, мысль, что качество высшего образования определяется, с одной стороны, способностями студента, а с другой – характером образовательной среды.

В центре современной образовательной среды, поэтому должна быть не технология, а сам человек - студент, его индивидуальные познавательные возможности и резервы.

Кроме того, считаем, что следует учитывать такой момент, что даже если мы возьмём самых способных студентов и создадим для них самую совершенную образовательную среду университета, мы всё равно не получим в результате этого процесс выпускника, готового сразу после окончания университета наравне с опытным специалистом вести сложную работу. Мнение о возможности выпуска готового специалиста – это мифическое представление о результатах высшего образования[4]. Но, в свою очередь нельзя преуменьшать способности преподавателей университета, которые в качестве результата своего труда могут выпустить такого специалиста, который сможет достаточно быстро и легко адаптироваться в новой среде, а также успешно обучиться у опытного специалиста.

Ведь все задачи, которые решают современные студенты, и особенно студенты экономического направления – это лишь модель, а не реальная ситуация. При обучении мы наблюдаем совершенно иной уровень ответственности, прежде всего, в психологическом плане. Поэтому, зная эти сложности, кафедра банковского дела и страхования Оренбургского государственного университета старается так организовать учебный процесс, чтобы студенты были приближены к реальной ситуации и принимали не абстрактные решения, а более конкретные, исходя из проблем, существующих в банковской сфере России и региона. Этому в значительной степени способствуют практикумы как учебный, так и лабораторный, и, конечно же, сама организация практик студентов – от ознакомительной, до преддипломной. Запланированные практические занятия по защите курсовых работ на кафедре проводятся не в обычном режиме, а обязательно в презентативном (Power Point) и при активном участии не только преподавателя, студента, но и работодателя (представителя банка или страховой компании). Результатом такой работы становится не только знание «продукта» кафедры представителями банковского и страхового бизнеса, но и более детальное проникновение самими студентами во все современные проблемы банковской и страховой сфер экономики России и региона.

Также в рамках повышения качества экономического образования на кафедре банковского дела и страхования регулярно проводятся мастер-классы как с профессионалами банковского и страхового бизнеса региона, также и со специалистами научной сферы – профессорами Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Хотелось бы отметить ещё один немаловажный момент в качестве высшего образования... Считаем, что современная модель экономики впечатлений *apriori* может быть приемлема и в образовании.

Промышленный подход к образованию... сделал учителей актерами, а студентов – пассивными зрителями. В противоположность ему зарождающаяся модель обучения открывает перед нами перспективу того, что студенты превратятся в деятельных участников. Активная деятельность сместится от потребителей к пользователям, т. е. от учителей к ученикам, а сам процесс обучения будет определяться скорее деятельным учеником, а не руководителем-учителем. На новом рынке образования клиенты, служащие и студенты будут активными учениками, или, точнее, взаимодействующими учениками[5].

Когда речь идет об обучающих впечатлениях, гость поглощает те события, которые разворачиваются перед ним, и принимает в них активное участие[6].

То же самое наблюдается и в образовательной сфере, обучающийся лучше воспринимает и понимает материал, если этот процесс сопровождается определёнными впечатлениями, которые и способствуют запоминанию.

Однако на сегодня, как бы мы этого не хотели, невозможно установить единый ряд критериев и стандартов для оценки качества экономического образования. Каждая заинтересованная в результатах учебного процесса сторона имеет свои собственные нормы и критерии качества. Поэтому главная задача - услышать все стороны, заинтересованные в качестве современного экономического образования, и сформулировать общие критерии качества, отражающие все существующие точки зрения на данную проблему.

Список литературы

1. **Сергеева, М.Г.** Педагогические концепции непрерывного экономического образования / М.Г. Сергеева. – Курск: Издательство РФЭИ, 2010. – 249с.
2. **Адлер, Ю.П., Щепетова, С.Е.** Чего же мы ждем от системы экономики качества? // Стандарты и качество. 2002. № 1. С. 50-53.
3. *Качество высшего образования / Под ред. М.П. Карпенко. М.: Изд-во СГУ, 2012, 291 с.*
4. *Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 07.06.2013 N 120-ФЗ, от 23.07.2013 N 203-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)*
5. **Джозеф, Б. Пайн, Джеймс, Х. Гилмор** Экономика впечатлений <http://lib.aldebaran.ru>
6. **Judith Rodin**, A Summons to the 21st Cenlury // Pennsylvania Gazette. – December 1994.

ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Монастырская Г.М.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

«Питать доверие» (в латинском языке – *credo*) означает «сердце даю» или «сердце кладу». Значимость доверия в человеческом взаимодействии была признана более 150 лет назад.

Сочетание реляционного, психологического и культурного подходов к исследованию доверия применял П. Штомпка. По его мнению, на реляционном уровне доверие можно определить как оценку информации участниками отношений. На психологическом уровне корни доверчивости или подозрительности определяются личным опытом, а культурный уровень обусловлен коллективным, историческим опытом общества.

Доверие с одной стороны овеществляется процессом реального общения, с другой - формируется в общении. Имидж ОГУ, репутация кафедры БД и С оказывают значительное влияние на отношение к ним.

Практический аспект трудоустройства и адаптации студентов и выпускников кафедры банковского дела и страхования на современном рынке труда основан на стратегических приоритетах развития доверия. Укреплению и развитию доверия способствуют многие факторы, которые могут быть разделены на 2 группы:

- внешние;
- внутренние.

Внешние - отношения с работодателями - банками и страховыми организациями. А внутренние - это отношения между преподавателями, между студентами, между преподавателями и студентами.

Объединяет эти факторы экономическая деятельность, представляющая собой одну из наиболее фундаментальных и динамичных форм общения людей. Ведущим при этом является повышение качества университетского образования, которое проявляется в конкурентоспособности наших выпускников. Престиж ОГУ и его привлекательность для будущих студентов и выпускников складывается из качества образования и трудоустройства.

В 2003 г. Россия присоединилась к Болонской декларации, одним из важных положений которой является ориентация высших учебных заведений на конечный результат: знания выпускников должны быть применимы и практически использованы. В этой связи проблемы качества подготовки специалистов и их дальнейшее трудоустройство приобретают особое значение.

К моменту окончания вуза выпускников больше всего беспокоит вопрос трудоустройства. Они сталкиваются сразу с рядом трудностей: отсутствия стажа работы, проблема поиска работы, заработная плата, график работы, дополнительные требования работодателя и др. Поиск работы зависит и от личной активности студента, но и университет и кафедра помогают на этом этапе.

Кафедра «Банковское дело и страхование» уделяет большое внимание трудоустройству выпускников, которое не возможно без тесного контакта с работодателями. Мы помогаем молодым специалистам найти достойную работу, а банкам и страховым организациям - перспективных, способных и талантливых сотрудников. Свои отношения с работодателями строим на основе доверия, баланса взаимных интересов. Мы хорошо понимаем, насколько серьезной проблемой может стать для выпускников поиск работы, а для банков и страховых организаций - поиск сотрудников.

Среди форм взаимодействия между работодателями и кафедрой под руководством заведующей кафедрой д.э.н., профессора Парусимовой Н.И. можно отметить следующие:

- прохождение практики в банках и страховых организациях ;
- лекции и мастер-классы на кафедре;
- изучение производственной деятельности банковского и страхового бизнеса с целью корректировки учебных программ;
- ярмарки вакансий, презентаций, тренингов, деловых игр, зачет курсовых, защита дипломных работ и госэкзамены в банках, знакомство с экспонатами музея в ГУ Банка России по Оренбургской области и др.;
- оказание содействия в организации учебы в аспирантуре и магистратуре;
- проведение исследований рынка труда и карьерных предпочтений выпускников другие мероприятия.

Различные формы взаимодействия осуществляются не только с работодателями, но с другими финансовыми учреждениями. Примерами этому служат обсуждение темы "Среднесрочная перспектива российской экономики: рост или рецессия? Вклад банковской системы" состоялось в режиме онлайн 06.12.13 г. Мнением о развитии экономики на современном этапе со студентами и преподавателями более двадцати вузов страны поделились президент Ассоциации российских банков Г.А. Тосунян, председатель совета Ассоциации региональных банков "Россия" А.В. Мурычев и экс первый заместитель председателя Банка России Г.Г. Меликьян.

Эксперты озвучили неутешительный прогноз Минэкономразвития РФ, согласно которому в среднесрочной перспективе экономический рост российской экономики составит не более 2,5-3 процентов, что заметно отличается от более оптимистичного прогноза в 4 %. Затем состоялось обсуждение роли банковского сектора в решении проблемы обеспечения экономического роста. Эксперты ответили на вопросы участников дискуссии, в том числе студентов и преподавателей ОГУ.

Как отметила зав. кафедрой банковского дела и страхования ОГУ Н. И. Парусимова: "Оренбургский госуниверситет в третий раз принимает участие в проекте. Подобные дискуссии позволяют нам быть в курсе последних экономических новостей. Мы получаем свежие статистические данные, уникальные экспертные мнения, которые используются в учебном процессе. По итогам трансляции на кафедре проводится научный семинар, а студенты обсуждают ее ключевые темы на заседании кружка "Банковский клуб".

Полученная информация используется и при написании курсовых, магистерских, дипломных работ."

11.12.13 г. для студентов пятого курса прошел мастер-класс "Актуальные проблемы экономики России". Его провел В.А. Черненко, зав. кафедрой корпоративных финансов и оценки бизнеса Санкт-Петербургского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор. Он охарактеризовал основные периоды, потрясшие экономику России

А 17.12.13 г. прозвучал традиционный последний звонок для выпускников кафедры. Поздравить выпускников и сказать им напутственное слово были приглашены студенты 4-го курса, преподаватели кафедры и представители банковского и страхового бизнеса. С добрыми пожеланиями и напутственными словами обратились к выпускникам: зав. кафедрой банковского дела и страхования Н.И. Парусимова, зам. начальника Главного управления Банка России по Оренбургской области Е.А. Измалкова, начальник сектора обучения, подбора, карьерного развития и оценки персонала Поволжского банка ОАО "Сбербанк России" (Оренбургское отделение) С.Е. Гришина, главный инспектор сектора обучения, подбора, карьерного развития и оценки персонала Поволжского банка ОАО "Сбербанк России" (Оренбургское отделение) О.В. Галактионова, зам. председателя ОАО "Банк "Оренбург" А.П. Меркитанов, главный специалист личного страхования ОАО "САК "Энергогарант" М.К. Кутуева.

Впереди у ребят - преддипломная практика, государственный экзамен, написание и защита квалификационной работы. Трудовая деятельность это следующий жизненный этап выпускников.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только знания, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к самообучению. Повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, умение руководить людьми и т.д.

В настоящее время экономические сложности, вызванные оздоровлением банковской системы, изменили объем и структуру спроса выпускников на рынке труда. Многие банки ушли с этого рынка. Тем не менее, выпускники не впадают в панику по этому поводу. В качестве положительных тенденций можно отметить постепенное увеличение согласованности во взглядах на ситуацию с трудоустройством выпускников между кафедрой и работодателями, что в целом будет приводить к улучшению взаимодействия.

Список литературы

1.Эмерсон, Р. Доверие к себе. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://unityway.net/russian/art/ems1.htm>

2. **Штомпка, П.** Социология: анализ современного общества / Пер. с польского С. М. Червонной. - М.: Логос, 2005. - 664 с.- ISBN 5-98704-024-8
3. **Тарасова, А.Н., Андрианова, Е.В.** Проблема доверия в отношениях работодатель - работник // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5; [Электронный ресурс] Режим доступа: www.science-education.ru/111-10358 - 17.12.2013.).
4. **Екомасов, В.В.** Проблемы трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2003/3/513.html> - 18.12.13.
5. Материалы с сайта ОГУ. Новости университета

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

**Мордвинцева Н.В., Михеева Н.Н., Резник И.А.
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

В настоящее время в процессе модернизации система образования в России столкнулась со многими проблемами. Одной из них считается наличие множества различной учебной и научной литературы, авторы которой нередко придерживаются противоположных точек зрения на актуальные вопросы. Обучающиеся могут столкнуться с проблемами восприятия получаемого материала. Существует необходимость постоянной мотивации студентов на получение информации поверх базовой литературы. В процессе обучения они должны постоянно возвращаться к уже полученным знаниям, чтобы углубить их, либо, опираясь на них, познать что-то новое.

Совместно с подобными учебниками должны разрабатываться и различные методические материалы: сборники задач, методические указания для организации самостоятельной работы студентов, для выполнения курсовых работ, рефератов, эссе, а также методические рекомендации для преподавателей. Их необходимость объясняется проблемами преподавательского состава в учебных заведениях. Поэтому грамотно составленная методическая литература играет почти одинаковую роль с учебниками [1].

Огромное значение имеет проведение различных тренингов, деловых игр, открытых дискуссий на актуальные проблемы. Подобные мероприятия будут только способствовать закреплению получаемых знаний, формированию самостоятельного мышления и повышению заинтересованности предметом.

Одной из основных причин, тормозящих развитие образования в России, является проблема квалифицированности преподавательского состава. Большинство преподавателей вузов не имеют профессионального педагогического образования. Окончив университет, выпускники поступают в аспирантуру, параллельно занимаясь преподавательской деятельностью. Однако многие из них совершенно не заинтересованы в качестве преподавания. Причиной этого является низкая заработная плата в сфере образования, которая не стимулирует их заинтересованность. Именно низкий уровень оплаты труда и есть самая большая проблема современной системы образования. Так, уже было подсчитано, что для приведения средней заработной платы в сфере образования к уровню 25-30 тысяч рублей в месяц понадобится ежегодно тратить 100 млрд. рублей. Пока государство не доведет уровень оплаты труда в этой сфере до приемлемого уровня, возрождения качественного образования в России не произойдет. Сегодня у преподавателей и педагогов отсутствуют стимулы к преподаванию. Поэтому в их ряды попадают лишь энтузиасты, а таких, к сожалению, немного.

В последние десятилетия в системе высшего образования произошли значительные изменения. Вузы столкнулись с множеством проблем, которые требуют капитальных денежных вложений. Это послужило причиной высокой

степени коммерциализации российского образования, начиная от платных дополнительных занятий, пересдач сессии и заканчивая коммерческим обучением студентов. Реалии современного образования показывают рост количества таких обучаемых по отношению к качеству предоставляемых знаний. Поэтому перед высшей школой стоит множество задач по совершенствованию образовательного процесса: наличие высокопрофессионального профессорско-преподавательского состава, современного материально-технического и учебно-методического обеспечения, способных, устремленных к знаниям студентов.

Современная система образования требует от преподавателя иметь хорошую психолого-педагогическую подготовку, опыт научно-исследовательской работы, опыт практической работы в преподаваемых областях. Научить чему-либо может только человек, имеющий опыт в своей сфере знаний. Для этого вузы постоянно проводят работу по повышению квалификации преподавательского состава: различные научные и методические конференции, семинары, тренинги, круглые столы с приглашением аналитиков и практиков. Государству в большей степени следует стремиться повышать активность и эффективность профессорско-преподавательского состава: увеличивать уровень оплаты труда в сфере образования, стимулировать научную деятельность путем предоставления грантов и т.п. Преподаватели должны быть заинтересованными в непосредственном контакте со способными и талантливыми студентами. Совместная научная и исследовательская деятельность будет способствовать взаимному росту уровня накопленных знаний.

Что касается материально-технического обеспечения, то университет должен быть укомплектован самым современным техническим оборудованием. Это касается как обустройства научных лабораторий, так и простых аудиторий, которые должны иметь доступ к сети Интернет, а так же к множеству сетевых университетских научных библиотек. Повсеместно должны вводиться мультимедийные средства обучения, помогающие наглядно и полноценно уяснять получаемые знания. Университет должен обеспечить преподавателей и студентов учебными площадями, достаточными для возможности проводить как основные, так и дополнительные занятия. Большую роль играет степень обеспеченности научных библиотек отечественной и зарубежной периодической литературой. Следует обратить внимание на качество учебников. Для первокурсников изучаемые предметы являются новыми, а учебники и учебные пособия зачастую написаны недоступным языком, содержат множество непонятных для студентов терминов. Поэтому проблема разработки универсальных учебников для начальных курсов является актуальной.

Сегодня качество подготовки абитуриентов, поступающих в вузы, с каждым годом снижается. Примерно только 15-20% студентов приходит в вуз за получением знаний, остальным же нужен лишь диплом о высшем образовании.

Огромную роль должно играть взаимодействие между преподавателями и студентами. Преподаватель должен заинтересовать и увлечь своим предметом, изыскать всевозможные методы и инструменты воздействия на целеустремленность обучающихся, всячески стимулировать и поощрять совместные работы и исследования, используя современные методики оценки знаний студентов [2].

В Оренбургском государственном университете внедрена балльно-рейтинговая система оценки знаний студентов. Эта система позволяет преподавателям более объективно оценивать уровень подготовки студентов, а также стимулирует студентов активнее работать на семинарских и лабораторных занятиях и при выполнении различных видов самостоятельной работы.

Для подготовки студентов в вузах необходимым условием рейтинговой системы является ее многобалльность. Рейтинговое оценивание образовательной деятельности студентов позволяет объективно ранжировать студентов при:

- а) подготовке рекомендаций на получение ими высшего образования различных ступеней (бакалавра, специалиста, магистра);
- б) распределении на специализации;
- в) назначении премий и стипендий;
- г) снижении оплаты обучения;
- д) рекомендации выпускника для дальнейшего трудоустройства и т.д.

Оценка производится как по отдельной дисциплине, так и в целом по семестрам, курсам и за весь период обучения в сравнении с другими студентами группы, учебного потока [1].

В качестве примера приведем разработанную технологическую карту текущего контроля бакалавров по дисциплине «История денег, кредита и банковского дела» (таблица 1).

Таблица 1 - Технологическая карта текущего контроля по дисциплине

№	Вид контрольного задания	Кол-во баллов
1	2	3
1	Выполнение учебной аудиторной работы:	
1.1	Посещение лекционного курса	10
1.2	Рубежный контроль 1. Контрольная работа	5
1.3	Рубежный контроль 2. Контрольная работа	5
1.4	Тестирование №1	5
1.5	Тестирование №2	5
1.6	Тестирование №3	5
2	Выполнение самостоятельной работы:	
2.1	Реферат	5
2.2	Эссе	5
2.3	Подготовка тематической подборки по периодическим источникам и материалам Интернет	5
2.4	Подготовка сообщений по тематике	5
2.5	Участие в коллективной работе группы	5
	Итого баллов	60

Оценка успеваемости бакалавра носит текущий, рубежный и промежуточный характер. При организации текущего и рубежного контроля используется балльно-рейтинговая система оценки. Рубежный контроль проводится на 8 и 14 неделе семестра в форме контрольных работ.

Модульная контрольная работа предполагает оценку по 5-балльной шкале, где каждый вопрос модульной контрольной работы оценивается отдельно. Максимальное количество баллов за работу в семестре – 60 баллов, которые распределяются по видам учебной и самостоятельной работы бакалавра. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Преобразование и совершенствование системы образования России зависит от решения многих проблем. Но именно они позволят вузам сформировать правильный политический, экономический и культурный стержень нации.

Список литературы

- 1. Михеева Н. Н., Мордвинцева Н. В. Новая система оценки знаний: зарубежный опыт / Н. Н. Михеева, Н. В. Мордвинцева // Актуальные проблемы реализации образовательных стандартов нового поколения в условиях университетского комплекса. Материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – 2405 с. – с.993-999.*
- 2. Резник И. А. К вопросу о подготовке специалистов банковского и страхового профиля / И. А. Резник // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием); Оренбургский гос. ун-т. — Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. — 3335 с. – с.1370-1373.*

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

Никулина Ю.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В современных условиях одной из важных задач является изучение вопроса о том, востребованы ли выпускники вузов на региональном рынке труда. Данный вопрос представляет собой целую проблему, для решения которой необходим мониторинг, комплексный анализ спроса и предложения регионального рынка труда, а так же составление прогноза потребностей рынка труда в молодых специалистах для нужд экономики. На настоящий момент мониторинг, анализ и прогнозирование являются наиболее важными инструментами информационно-аналитического обеспечения исследования динамики развития основных показателей конъюнктуры рынка труда, поскольку позволяют получить информацию о том, сколько выпускников высшего профессионального образования и по каким профессиям и направлениям подготовки реально необходимо и потребуется в ближайшей перспективе экономике региона.

Современное экономическое развитие Оренбургской области характеризуется переходом к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся на знаниях. Сегодня, по мнению многих руководителей, проблема нехватки квалифицированных кадров входит в пятерку основных причин, сдерживающих успешное экономическое и промышленное развитие города Оренбурга и области. Основной проблемой трудоустройства является не количественный недостаток заявленных вакансий, а их качественное несоответствие профессиональной и квалификационной структуре безработных[1]. На первый план на рынке труда выходят рабочие профессии, в то же время новые сферы занятости, такие как туризм, банковские услуги и кредитование населения, компьютеризация производства, графика и дизайн испытывают большой дефицит в молодых специалистах, имеющих опыт работы и конкурентоспособную подготовку.

Наглядно сравнительный анализ спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области представлен на рисунках 1 и 2.

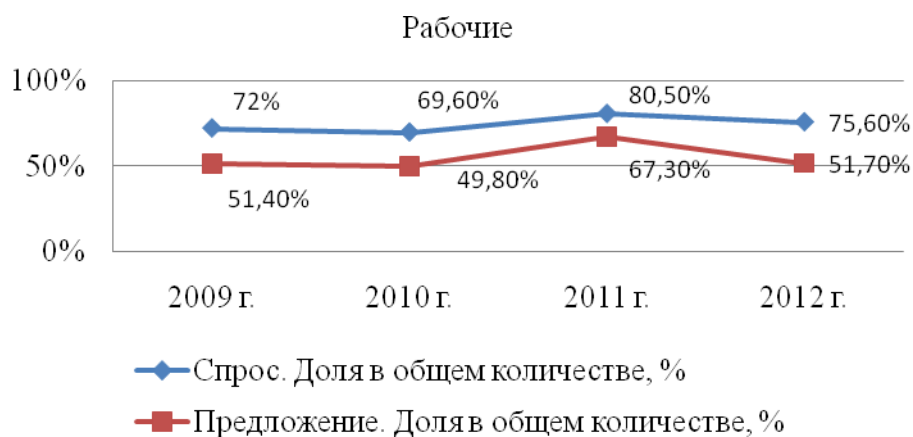


Рисунок 1 – Анализ показателей спроса и предложения рабочих на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.



Рисунок 2 – Анализ показателей спроса и предложения специалистов на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.

Для достижения баланса между спросом и предложением на рынке труда Оренбургской области, а так же рационального использования трудовых ресурсов необходимо модернизировать существующий подход к подготовке кадрового потенциала для различных секторов экономики.

Позитивные изменения возможны при условии принятия мер, направленных на создание моделей и методических инструментов управления структурой кадров, обеспечивающих согласование спроса и предложения с задачами развития экономики Оренбургского региона, на формирование соответствующих институциональных механизмов. В частности, чтобы избежать квалификационного дисбаланса, необходимо предусмотреть создание мобильной системы мониторинга, анализа и управления квалификацией кадров на уровне региона, отрасли, территории, предприятия.

Существующая практика проведения мониторинга и анализа рынка труда Оренбургской области базируется преимущественно на статистических

методах. Текущую потребность экономики в кадрах органы труда и занятости населения области определяют согласно поступающим от работодателей сведениям о замещении вакантных рабочих мест. В большинстве вузов Оренбургской области сформированы центры профориентации и трудоустройства, создана автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников, основной целью которой, является обеспечение информационной поддержки деятельности сети соответствующих центров (служб). Однако содержащаяся в статистических источниках информация недостаточна ни для удовлетворения текущих потребностей специалистов и управленцев, ни для исследовательских целей, ни для прогнозирования. О сегодняшней статистике с ее выборочным характером нельзя говорить, как раньше, что она «знает все», так как она не дает представления о многих, прежде всего качественных сторонах происходящих на рынке труда процессов. Являясь практически единственным источником информации, статистика не позволяет с достаточной полнотой и точностью оценивать сдвиги на рынке труда и эффективно управлять происходящими там процессами.

Во многом, имеющаяся статистика и различные публикации в СМИ Оренбургской области касающиеся анализа рынка труда создают и поддерживают картину благополучия в сфере занятости, которую при недостатке объективной информации трудно опровергнуть. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Оренбургской области не сформирована информационная база, позволяющая оперативно и всесторонне анализировать рынок труда региона и осуществлять мониторинг потребностей специалистов для нужд экономического развития региона.

Все это побуждает к применению других методов – более динамичных, способных улавливать и качественные изменения, позволяющих дополнять и проверять данные статистики. Критериям полноты и оперативности, достоверности и способности к оценкам качественных понятий как нельзя более соответствуют социологические методы мониторинговых исследований рынка труда, которые могут и должны существенным образом дополнять его статистическое отображение. Информационной основой научно-методических разработок такого рода должны быть комплексные мониторинговые исследования. Комплексный характер мониторинга позволит сформировать в областной службе занятости населения и систематически накапливать специфическую информационную базу, которой не располагают другие организации области. На этой основе результаты проводимых мониторинговых исследований станут иметь многоцелевое использование [2].

Стабилизация социально-экономического положения Оренбургской области, происходящий экономический рост определяют ряд новых задач в сфере рынка труда. Среди них особенно важна, на наш взгляд, задача прогнозирования. Если раньше, в период нестабильного развития экономики, даже краткосрочные прогнозы не всегда сбывались, то в настоящее время стала возможна разработка средне- и долгосрочных экономических прогнозов, а для этого необходимо создание специального методического обеспечения. Однако

исследование, проведенное нами, показывает, что не только мониторингу и анализу, но и прогнозированию потребностей рынка труда не уделяется должного внимания в Оренбургской области. В то время как большинством регионов разработаны методики прогнозирования кадровых потребностей экономики, создание эффективной системы прогнозирования потребностей регионального рынка труда на уровне Оренбургского региона находится только на стадии разработки.

В 2007 году Оренбургским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) (далее ОСПП) совместно с комиссией по развитию рынка труда и кадровым стратегиям ОСПП был составлен на основании распоряжения губернатора Оренбургской области №405-р от 11.09.2006 года «О разработке областной целевой программы «Подготовка кадров для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы) и постановления администрации Оренбургской области №238-п от 23.08.2005 года «О подготовке, переподготовке и повышении квалификаций рабочих и специалистов Оренбургской области» Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы. Для составления прогноза в Оренбургском областном союзе промышленников и предпринимателей (работодателей) была создана специальная рабочая группа из работников исполнительной дирекции, экспертов от предприятий, учебных заведений, профильных министерств Правительства Оренбургской области. Работа проводилась под руководством и контролем со стороны Комиссии ОСПП по развитию рынка труда и кадровым стратегиям Оренбургской области. Расчет (прогноз) дополнительной потребности в кадрах до 2015 года был выполнен на основе анализа поступивших материалов от ведущих предприятий и организаций области, муниципальных образований, реализации крупных инвестиционных проектов и с учетом сценарных условий развития секторов экономики на перспективу.

Конкретная работа с ведущими предприятиями области, муниципальными образованиями по формированию дополнительной потребности в кадрах позволила экспертам рабочей группы ОСПП наряду с общей потребностью оценить структуру потребности в специалистах по уровню образования, ведущим специальностям и прогнозировать на перспективу.

В ходе мониторинга информацию потребности в кадрах представили 33 муниципальных образования, 120 предприятий области. С учетом полноты представленной информации расчёт прогноза проведен на базе 8 крупнейших муниципальных образований, на территории которых проживает более 55% населения области, и 38 ведущих предприятия, обеспечивающих около 60% объёма выпускаемой продукции и более 45% занятости среди крупных и средних предприятий области.

Стоит отметить тот факт, что Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы остался проектным материалом.

В соответствии с принятым Постановлением Правительства Оренбургской области от 20.08.10 г. № 551-пп «О стратегии развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» основной целью формирования рынка труда является подготовка высокопрофессиональных, востребованных специалистов, обеспечение эффективного использования рабочей силы, повышение качества его функционирования за счет развития инфраструктуры. Следовательно, дальнейший экономический рост Оренбургской области, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период, во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров в ее реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг. Однако, проанализировав «Стратегию развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» мы пришли к выводу о том, что в представленном документе не сформирована прогнозная потребность экономики в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального образования по объему и укрупненным группам специальностей (профессий) с учетом запросов рынка труда и перспектив развития экономики на региональном уровне.

Стратегия инновационного развития области предполагает изменение подходов к оценке потребности в кадрах для сбалансированности трудовых ресурсов и подготовку кадров для отраслей экономики. Поэтому отсутствие системы мониторинга, анализа и долгосрочного прогноза потребностей в рабочих кадрах и специалистах для отраслей экономики области грозит превратить нехватку квалифицированных кадров в критический для экономического развития Оренбургского региона ресурсный фактор. Информация такого плана должна стать ключевой в документе. Прогнозирование дополнительной потребности в кадрах является важнейшим элементом экономического процесса на всех уровнях и связано со сложной демографической ситуацией, миграционными процессами, низкой эффективностью использования трудовых ресурсов [3].

Подводя итог, приходится констатировать, что в информационном пространстве трансформационной экономики Оренбургской области в ближайшем будущем произойдут огромные сдвиги, которые требуют систематического отслеживания, научного осмысления и регулирования. На сегодняшний день имеется ряд теоретико-методологических и практических аспектов, требующих новых подходов и современных решений в области мониторинга, анализа и прогнозирования на рынке труда Оренбургской области. Нами были выделены наиболее важные из них:

1. Необходимость системного характера мониторинга.
2. Гибкое реагирование концептуального и методического обеспечения мониторинговых исследований на изменения в социально-экономической ситуации Оренбургской области.
3. Организация и финансирование необходимых исследований на разных уровнях.

Особую актуальность приобретает проведение прогнозных расчетов объема и профессиональной структуры потребности экономики в рабочей силе. Значимость именно этого направления прогнозирования объясняется рядом обстоятельств:

- на фоне возрастающей количественной разбалансированности спроса и предложения на рынке труда сохраняются и постоянно воспроизводятся профессиональные диспропорции;
- на предприятиях Оренбургской области много лет отмечается дефицит кадров, который сдерживает развитие экономики и представлен определенными профессиями;
- отсутствие надежного количественного анализа и прогнозов потребности в кадрах для нужд экономики Оренбургской области является одной из причин перекосов в подготовке специалистов профессиональными учебными заведениями, а также дезориентирует молодежь при выборе профессий и направлений подготовки.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Оренбургской области требуется дальнейшая разработка методического инструментария долгосрочного практического прогнозирования потребности в кадрах, позволяющего планировать объем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозные расчеты.

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов. В целом, можно выделить несколько общих черт существующих сегодня зарубежных систем прогнозирования спроса на кадры [4]. Во-первых, хотя в ряде стран прогнозы строятся министерствами труда, все чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В ряде государств существует конкуренция между прогнозами рынка труда: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, плюс существуют и альтернативные исследования; в Канаде, где накоплен длительный опыт прогнозирования, были разработаны три конкурирующие модели.

Во-вторых, результаты прогнозов доступны для заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в Интернете, где ими могут пользоваться все желающие. В Канаде данные прогнозов на компакт-дисках поступают даже в школы. В США на профильном сайте можно получить подробную консультацию о текущем спросе на ту или иную профессию и ее перспективах до 2014 г. При этом на сайтах министерств труда большинства штатов размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

В-третьих, в дополнение к количественным оценкам прогноза все чаще вводятся качественные характеристики рынка труда. С недавнего времени при построении прогноза для рынка труда развитых стран отмечается важность общих навыков: умение общаться, умение обращаться с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала,

знание информационных технологий (компьютерная грамотность). В Великобритании, например, степень важности этих характеристик отслеживается в регулярных мониторингах.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах, поэтому их внедрение и адаптация к условиям развития региональных рынков труда не представляется возможным.

В целом необходимо отметить, что и в большинстве существующих моделей прогнозирования РФ (например, количественный учет вклада в формирование эффективного спроса на рабочую силу; метод сценарного подхода), созданных отечественными учеными-экономистами, остаются проблемы составления достоверного прогноза, поскольку не везде учитываются закономерности развития процесса воспроизводства населения и трудовых ресурсов; не обеспечивается качественное соответствие между наличием трудовых ресурсов и потребностями в них экономики страны; не учитывается явным образом влияние внешних и внутренних факторов (развитие производства, формирование инновационной экономики, межотраслевой оборот трудовых ресурсов).

Методика макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета лишена указанных выше недостатков. Она позволяет определять прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах по уровням, направлениям и объемам подготовки и формировать на этой основе государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов для системы профессионального образования Российской Федерации, что способствует созданию сбалансированного рынка труда по профессионально-квалификационному составу.

В связи с вышеизложенным представляется целесообразным органам исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости внедрить в работу соответствующую методику и Автоматизированный Программный комплекс «PROGNOSiS», позволяющий выстроить балансовые таблицы прогнозов потребностей региональных экономик в кадрах. Этапы внедрения автоматизированного программного комплекса «PROGNOSiS» включают в себя следующие мероприятия:

Во-первых, приобретение программного комплекса, разработанного с учетом специфики Оренбургского региона (включая обучения пользователей, выезда обучающего специалиста на место внедрения)- затраты составят 1 млн. руб. за счет средств регионального бюджета.

Во-вторых, проведение ряда организационно-технических мероприятий, выполняемых совместно со специалистами Центра бюджетного мониторинга и органами исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости.

В-третьих, создание региональной рабочей группы по прогнозированию, в состав которой войдут представители Министерства труда и занятости

населения Оренбургской области, Министерство образования Оренбургской области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области, органов статистики, совета ректоров вузов Оренбургской области и Оренбургского союза промышленников и предпринимателей.

Автоматизированная система «PROGNOSIS» позволит в Оренбургской области полностью автоматизировать:

- процесс анализа поступающей информации от отраслевых министерств и предприятий;
- процесс прогнозирования потребности экономики в кадрах на среднесрочный период;
- планирование необходимого количества приема учащихся в образовательные учреждения различных уровней, для того чтобы на период времени окончания обучения данные специалисты смогли удовлетворить спрос экономики области в кадрах необходимой квалификации.

Список литературы

1. **Никулина, Ю. Н.** Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников университета и работодателей / Ю. Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 8, август. - С. 88-93. ISSN 1814-6465
2. **Гуртов, В.А.** Прогнозирование потребности в высококвалифицированных кадрах для приоритетных направлений развития России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.) – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. – Книга II. – С. 75-84.
3. **Баранов, В.В., Белоновская, И.Д. Никулина, Ю.Н.** Конкурентный ресурс студента в условиях регионального университета/ // Высшее образование в России. № 8-9.2013 г. с.106-111. ISSN 0869-3617
4. **Сигова, С.** Современные тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – №3. – С. 98-105.

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ

Островенко Т.К., Сулейменова А.А.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Современное развитие экономики России невозможно без полного информационного обеспечения потребностей экономического анализа. Информационное обеспечение включает законодательные и нормативные акты, отражающие порядок и правила формирования системы показателей, эффективности их использования. Чтобы объективно оценить состояние бизнеса отдельно взятого хозяйствующего субъекта, комплекса предприятий одной отрасли требуется система аналитических показателей, которая находила бы отражение в учете и отчетности. Неполное информационное обеспечение анализа всех видов показателей не позволяет сделать объективные выводы по итогам аналитических расчетов. В современной практике для рекламных целей может использоваться любая информация, порой и недостоверная. Если продукция поставщика не соответствует требованиям качества, экологии и другим критериям, то покупатели должны контролировать и предъявлять претензии своевременно.

Наряду с контролем качества продукции, работ, услуг покупатели должны контролировать причины, обусловившие продвижение на рынке некачественных продукции, работ, услуг. В этой связи рыночная экономика требует внимательного и осторожного раскрытия итогов бизнеса коммерческих организаций как потенциальных партнеров, так как последние функционируют в условиях агрессивной среды и требуют обеспечения полной экономической безопасности.

Переход России на международные стандарты финансовой отчетности повысил необходимость изучения критериев опасности и недопущения утечки информации об итогах бизнеса под любым предлогом. Более того каждая коммерческая организация стремится повысить свою деловую активность, начиная с момента вложения капитала в оборот и его увеличения на последнем этапе движения авансированного в бизнес капитала. А это осуществить на практике достаточно сложно и небезопасно. В этой связи представляются актуальными исследования, направленные на формирование оптимальной системы показателей деловой активности, которые в совокупности могут характеризовать эффективность развития предпринимательской деятельности в современных условиях. Это позволит оптимизировать размеры авансированного капитала (финансовых ресурсов) и его возврата с эффектом (финансовым результатом). Следовательно, наиболее полно уровень деловой активности коммерческой организации раскрывается в системе наиболее ценных показателей, объективно отражающих этот процесс. Они могут включать показатели объемов производства, оказания услуг, наличия и использования финансовых ресурсов и другое.

Одной из проблем взаимоотношений партнеров по бизнесу является скрытие информации о наличии признаков финансового кризиса, а порой и банкротства. В этой связи финансово зависимая сторона должна обезопасить свой бизнес путем обращения к Государственному реестру регистрации юридических лиц и Реестру сведений о банкротстве. В Государственном реестре регистрации юридических лиц регистрируются хозяйствующие субъекты, у которых возникли признаки несостоятельности и потенциального банкротства, а это означает открытие арбитражного процесса. Это становится первым сигналом потенциального банкротства должника, и принятия адекватных мер по защите бизнеса.

Обращение к реестру сведений о банкротстве дает точную информацию о глубоком финансовом кризисе должника. В результате предприятие может своевременно подготовиться к прекращению хозяйственных и финансовых операций с должником.

Однако формирование наиболее ценных показателей, характеризующих уровень деловой активности коммерческой организации, может осуществляться при условии наличия возможности формировать информационную базу таких показателей в действующих видах учета и отчетности и одновременно обеспечивать их экономическую безопасность. Именно эта проблема по обеспечению экономической безопасности бизнеса требует от руководства коммерческих организаций разработки мероприятий, обеспечивающих закрытие свободного доступа к источникам конфиденциальной информации по всем направлениям бизнеса.

В последние годы в российской экономике проведены важные реформы, направленные на приближение бухгалтерской (финансовой) отчетности к международным стандартам. В частности, в связи с вступлением в силу Федерального Закона от 6 декабря 2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее – Закон № 402-ФЗ) внесены соответствующие изменения в его содержание. Помимо этого, начиная с 2013 года, существенные изменения будут внесены и в ПБУ, а к 2016 году планируется окончательный переход на МСФО.

Окончательный переход Российской экономики на МСФО планируется с 1 января 2016. Это достаточно долгий путь, как показывает и отечественный и международный опыт таких нововведений. При этом положительные изменения коснутся и бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности. Следовательно, источники информации для проведения всех видов анализа будут формироваться, корректироваться и использоваться с учетом их содержания и обеспечения потребностей как внутреннего, так и внешнего экономического анализа.

Новый закон о бухгалтерском учете внес существенные изменения как в отдельные Положения по бухгалтерскому учету, так и в бухгалтерской отчетности. Это предопределило возросшие возможности для проведения объективного анализа, что будет способствовать повышению качества информационных источников, активному применению всех видов приемов и способов экономического анализа. Результатом таких решений становятся

более обоснованные управленческие решения по мобилизации неиспользованных резервов по укреплению результатов бизнеса в России. Особое внимание при этом уделяется объективности оценки финансового состояния коммерческих организаций, включая финансовую устойчивость и платежеспособность. Однако получить достоверные результаты расчетов с применением разных приемов и способов, а также разных источников информации практически невозможно. В этой связи в рамках МСФО методические решения аналитических расчетов могут существенно отличаться, как и оценки итогов деятельности. Вместе с тем, результаты аналитических исследований показывают необходимость совершенствования и источников информации. Таким образом, от качества источников информации и достоверности их расчетов зависит степень объективности заключения о состоянии реального бизнеса. Это в значительной мере предопределило возможности расширения информационной базы для анализа, совершенствования его методики, повышения объективности выводов и предложений по итогам проведенного исследования.

Опираясь на возможности и достаточность информационной базы для анализа деловой активности предприятия, авторы уточнили систему показателей деловой активности и алгоритмы их расчета. Это позволило глубже вникнуть в причины негативных изменений в экономике предприятия под влиянием проявления финансовых кризисов. В частности, в настоящее время специалисты отмечают замедленное развитие экономики, и предсказывают определенную вероятность возникновения финансового кризиса в 2014 году. Это связано и с сокращением налоговых поступлений, и с увеличением затрат, покрываемых за счет государственного бюджета, что в конечном итоге привело к сокращению финансовых ресурсов и резервов для финансирования бюджетных расходов России. Последствия такой ситуации привели к невозможности повысить зарплаты бюджетникам в 2014 -2015 годах. При этом все это происходит на фоне высоких цен на нефть, которые, по сути, должны способствовать росту валового внутреннего продукта. [1]

Чтобы разобраться в объективных причинах ухудшения финансового положения страны, необходимо сформировать систему аналитических показателей. Эта необходимость обусловлена тем, что в экономической литературе нет однозначных и достаточно обоснованных показателей деловой активности и алгоритмов их расчета. В результате складывается негативная ситуация, когда разные эксперты, владея одной и той информацией, дают разные, а порой и противоречивые выводы и оценки.

Проблемы анализа деловой активности исследуют многие ученые, в частности, такие как В.В. Ковалев, О.В. А.Д. Шеремет, М.И. Баканов, Г. В. Савицкая и другие [6]. Однако проблема оценки степени и качества деловой активности остается актуальной, так как каждый из авторов предлагает различные методики расчета её показателей, которые неполно отражают общую картину эффективности работы отдельно взятого предприятия.

Таким образом, используя понятие деловой активности и учитывая ее суть, отражающую процесс авансирования средств в бизнес, скорость их

возврата и эффект от возврата, экономисты справедливо предлагают выделить две основные группы - обобщающих и частных показателей. Обобщающие показатели деловой активности отражают темпы экономического развития, оборачиваемости и рентабельности ресурсов, активов, собственного капитала. Так, к обобщающим показателям авторы относятся: коэффициент использования ресурсного потенциала предприятия (ресурсоотдачу), коэффициенты рентабельности и оборачиваемости. В целях углубления анализа показателей деловой активности проводится факторный анализ. Набор факторов и алгоритмы их расчета зависят от содержания аналитических показателей.

Наряду с этими группами показателей особую ценность представляют показатели финансового состояния: коэффициенты текущей ликвидности, обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами и другие. Авторы данной статьи считают, что для повышения объективности оценки деловой активности целесообразно включать в систему оценочных показателей деловой активности все коэффициенты финансового состояния, оборачиваемости и рентабельности. Эти коэффициенты, по сути, наиболее глубоко, всесторонне и достаточно объективно характеризуют деловую активность бизнеса коммерческих организаций на конечном этапе функционирования. Для углубления анализа и поиска неиспользованных резервов повышения эффективности деловой активности можно использовать и частные показатели. В зависимости от целей и задач анализа показателей деловой активности можно подбирать наиболее значимые их алгоритмы.

Список литературы

1. *Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ "О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов."* Режим доступа: http://minfin.ru/common/upload/library/2013/12/main/FZ349-FZ_ot_021213.pdf
2. **Басовский, Л. Е.** *Экономический анализ: учеб. пособие* / Л.Е. Басовский, А.М. Лунова. М.: ИНФРА-М, 2008. – 366с. - ISBN 978-5-16-003521-5.
3. **Ионова, А. Ф.** *Анализ финансовой отчетности организации: учеб. пособие для вузов* / А. Ф. Ионова, Н. Н. Селезнева.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 583 с. - ISBN 978-5-238-01178-3.
4. **Гребнев, Г. Д.** *Показатели деловой активности предприятия в системе комплексного экономического анализа: автореф. дис. ... канд. экон. наук* / Г. Д. Гребнев. - Оренбург: ОГУ, 2005. - 20 с.
5. **Ковалев, В. В.** *Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. для вузов* / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. - М.: Проспект, 2010. - 424 с. - ISBN 978-5-392-01156-8.
6. **Шеремет, А. Д.** *Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник* / А. Д. Шеремет. - Изд. доп. и испр. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 416 с. - ISBN 978-5-16-003125-5.

ПРЕПОДАВАНИЕ ОСНОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В УСЛОВИЯХ МНОГОУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Панкова С.В.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Оренбургский
государственный университет», г. Оренбург**

Переход на многоуровневую систему подготовки кадров в учреждениях высшего профессионального образования создал предпосылки для пересмотра подходов к преподаванию многих дисциплин, ранее включенных в общепрофессиональные и специальные циклы. Одним из проблемных аспектов для экономических направлений и специальностей стало преподавание основ бухгалтерского учета. Особенно остро вопрос о содержании занятий по данной дисциплине встал после 1 января 2013 года, то есть с даты вступления в силу Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 [1]. Изменения, внесенные этим законом, коснулись как системы нормативного регулирования, так и основных понятий и определений, классификаций, принципов, подходов и других методологических и методических аспектов. Особого внимания заслуживают нововведения, посвященные раскрытию сущности бухгалтерского учета и его объектов, анализ которых проводился ранее [2]. Многие из изменений, произошедших в нормативной базе, обусловлены переходом на Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), но автоматически принять определения и характеристики объектов учета, предлагаемые в МСФО, невозможно в силу сформировавшихся различий, поэтому необходимо продолжение работы по гармонизации подходов к регулированию бухгалтерского учета и финансовой отчетности.

Подготовка выпускников по специальностям экономического профиля, регулируемая государственными образовательными стандартами второго поколения (ГОС ВПО), была ориентирована на два подхода при преподавании бухгалтерского учета: для студентов специальности 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» учебным планом была предусмотрена общепрофессиональная дисциплина «Теория бухгалтерского учета», в содержании которой стандартом предполагалось раскрытие предмета, метода и процедуры бухгалтерского учета; эти же аспекты, дополненные разделами финансового и управленческого учета, маржинального анализа и бухгалтерской (финансовой) отчетности, рассматривались при преподавании общепрофессиональной дисциплины «Бухгалтерский учет» для студентов других экономических (неучетных) специальностей (таблица 1).

Из данных таблицы видно, что в отношении основ бухгалтерского учета дисциплина «Теория бухгалтерского учета» предусматривает изучение более расширенного круга вопросов, более широко воспринимая предмет и объекты данной науки, уделяя внимание изучению основных хозяйственных процессов. Вторая дисциплина акцентирует внимание на элементах метода бухгалтерского учета, его организационно-правовых аспектах.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика требований государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования к содержанию дисциплин, рассматривающих основы бухгалтерского учета

Наименование дисциплин	Теория бухгалтерского учета	Бухгалтерский учет (в части теории)
Минимальные требования к содержанию дисциплины	Сущность, цели и содержание бухгалтерского учета; функции и задачи; историческое развитие; законодательное и нормативное регулирование бухгалтерского учета; пользователи бухгалтерской информации в рыночной экономике; основополагающие принципы; объекты бухгалтерского наблюдения, основные понятия: активы, обязательства, капитал, доходы, расходы, финансовые результаты; основные методические приемы и правила; балансовое обобщение, капитальное (основное) уравнение, статические и динамические балансы; первичное наблюдение, документация, документооборот, инвентаризация; стоимостное измерение, виды оценок; бухгалтерские счета и двойная запись; синтетический и аналитический учет; классификация счетов; планы счетов; модели текущего учета основных хозяйственных процессов, учетные регистры; формы бухгалтерского учета, процедуры бухгалтерского учета, этапы процедуры, контрольные моменты; основы бухгалтерской отчетности; учетная политика и организация учета; бухгалтерская профессия; профессиональная этика; международные и национальные профессиональные организации.	Содержание и функции бухгалтерского учета; объекты, предмет и метод бухгалтерского учета; балансовое обобщение, система бухгалтерских счетов, двойная запись; первичное наблюдение, документация, учетные регистры; инвентаризация и инвентарь; методы стоимостного измерения; формы бухгалтерского учета; основы бухгалтерской (финансовой) отчетности; организация бухгалтерского учета; нормативное регулирование бухгалтерского учета; пользователи бухгалтерской информации

В настоящее время в Оренбургском государственном университете, как и во многих вузах страны, осуществлен переход на многоуровневую систему подготовки кадров. Для этого были разработаны основные образовательные программы по направлениям бакалавриата и магистратуры с сохранением преемственности подготовки экономических кадров с помощью соответствующих профилей и программ. Требования федеральных государственных образовательных стандартов теперь отражают не конкретный минимум дисциплины, а соответствующие установленным видам профессиональной деятельности задачи и компетенции [3, 4]. При этом знания основ бухгалтерского учета необходимы в следующих случаях (таблица 2).

Таблица 2 – Виды деятельности и профессиональные задачи, для решения которых требуется овладение основами бухгалтерского учета

Направление подготовки и (специальность)	Виды профессиональной деятельности	Профессиональные задачи	Профессиональные компетенции
080100.62 Экономика (бакалавриат)	расчетно-экономическая	подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	- собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);
	аналитическая, научно-исследовательская деятельность	поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов	- анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-7)
080200.62 Менеджмент (бакалавриат)	организационно-управленческая деятельность	участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)	- использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11)
	информационно-аналитическая деятельность	построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля	- применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38); - владеть навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39); - анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);

			- оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41)
--	--	--	---

Вызывает интерес тот факт, что количество компетенций, основывающихся на знании бухгалтерского учета, по направлению «Менеджмент» шире, чем по направлению «Экономика», в то время как именно в последнем направлении реализуется преемственный учетной специальности профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». С этим связаны затруднения в преподавании дисциплины «Бухгалтерский учет и анализ», предусмотренной стандартом по направлению «Экономика». Дисциплина является общей для всего направления и, согласно учебным планам ОГУ, преподается до деления студентов на профили, и если для обучения по неучетным профилям ее содержание в части бухгалтерского учета может быть практически идентичным ранее преподаваемой дисциплине «Бухгалтерский учет», то студентам, в дальнейшем выбравшим профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», при изучении данной дисциплины необходимо освоить основы теории бухгалтерского учета. Аналогичная ситуация складывается и при изучении основ бухгалтерского учета для бакалавриата направления «Менеджмент», в составе которого предусмотрен профиль «Управленческий и финансовый учет».

При разработке рабочей программы дисциплины пришлось принять компромиссное решение, включив в нее рассмотрение определения бухгалтерского учета, его предмета и объектов, элементов метода и процедуры ведения учета на примере трех основных процессов: заготовления, производства и продажи. Тем не менее, в процессе дальнейшего обучения по учетному профилю представляется рациональным включение в учебный план дисциплины по выбору, восполняющей пробелы в плане истории и теории бухгалтерского учета.

Сравнительно недавно Министерство образования и науки Российской Федерации опубликовало проекты новых образовательных стандартов высшего образования по направлениям бакалавриата 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент», предусматривающие введение квалификаций «академический бакалавр» и «прикладной бакалавр». Принципиальной новацией в отношении бухгалтерского учета стало то, что проектом стандарта по направлению «Экономика» учетная деятельность как вид профессиональной деятельности с соответствующими профессиональными компетенциями, охватывающими весь учетный процесс, предусмотрена для прикладного бакалавриата. Другие компетенции в отношении требований к знаниям основ бухгалтерского учета,

установленные действующим стандартом, в проекте остались неизменными. Это означает, что преподавание учетных дисциплин для академического и прикладного бакалавриата будет отдельным. Стандарт по направлению «Менеджмент» предусматривает измененную общепрофессиональную компетенцию, ориентированную на владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий (ранее требовалось лишь их осознание) влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации. Таким образом, в рабочих программах по дисциплине «Учет и финансовая отчетность» для данного направления бакалавриата необходимо будет внести изменения, направленные на углубленное изучение учетной политики и ее последствий для содержания бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В 2012 году в Оренбургском государственном университете открыто обучение студентов по новой экономической специальности с учетным уклоном – «Экономическая безопасность» (специализация «Финансовый учет и контроль в правоохранительных органах»). Учебным планом данной специальности предусмотрено преподавание дисциплины «Теория бухгалтерского учета», но ее содержание скорректировано с учетом значения объектов и методических приемов бухгалтерского учета для экономической безопасности организаций и учреждений различных сфер и областей деятельности.

Еще одной проблемой в преподавании основ бухгалтерского учета является различие в подготовке магистрантов, обучающихся по программе «Бухгалтерский учет, анализ и аудит в коммерческих организациях»: некоторые магистранты уже имеют профильное образование, но значительная часть их поступает после окончания обучения по техническим, педагогическим и другим специальностям. Для решения этой проблемы в первом семестре учебный план предусматривает изучение дисциплины по выбору «Теории бухгалтерского учета», необходимой как в плане освоения основ данной науки, так и для расширения и актуализации уже имеющихся знаний в области бухгалтерского учета.

Таким образом, в настоящее время в университете реализуется несколько различных подходов к изучению основ бухгалтерского учета, обусловленных современным состоянием системы высшего образования, для обучающихся:

- по экономическим направлениям бакалавриата – при изучении первой части курса «Бухгалтерский учет и анализ»;
- по учетным профилям экономических направлений бакалавриата - рекомендуется рассмотреть введение дополнительного курса в составе дисциплин по выбору;
- по специальности «Экономическая безопасность» - в процессе освоения модифицированной в соответствии со спецификой специальности дисциплиной «Теория бухгалтерского учета»;
- по профильной магистерской программе – при изучении дисциплины по выбору «Теории бухгалтерского учета».

В перспективе следует нацелиться на разработку образовательных программ по академическому и прикладному бакалавриату, требующих изменения некоторых из перечисленных подходов к преподаванию учетных дисциплин.

Список литературы:

- 1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011*
- 2. Панкова, С.В. Новые подходы к пониманию объектов бухгалтерского учета / С.В. Панкова // Инновационное развитие экономики. - 2013. - №4-5. - С. 177-181*
- 3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100 Экономика (квалификация (степень) "бакалавр") (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2009 г. № 747)*
- 4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) "бакалавр") (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 мая 2010 г. № 544)*

СУЩНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА И ЕГО ВИДЫ

Полянина С.С., Докашенко Л.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В России понятие «туризм» закреплено законодательно. Федеральный закон от 24 ноября 1996 г. «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» определяет туризм как «временные выезды (путешествия) граждан России, иностранных граждан и лиц без гражданства с постоянного места жительства в оздоровительных, познавательных, профессионально-деловых, спортивных, религиозных и иных целях без занятия оплачиваемой в стране временного пребывания деятельностью».

Одним из видов туризма является промышленный туризм. Под промышленным туризмом будем понимать организованное посещение действующих предприятий с целью удовлетворения познавательных, профессионально-деловых и прочих потребностей. Основной формой промышленного туризма является промышленная экскурсия, то есть посещения определенных объектов, таких как фабрики, заводы, комбинаты и т. д. по заранее разработанному маршруту со специальным руководителем - экскурсоводом.

Экскурсии на промышленные предприятия широко распространены во всем мире. Они являются эффективным инструментом развития экономики, так как выгодны всем вовлеченным сторонам. Для предприятий открытие производства для публичного осмотра это маркетинговый ход, направленный на обеспечение лояльности потребителей и поддержку брендов. Для туристов это способ удовлетворения познавательного, эстетического и прагматического интересов. Для власти производственный туризм – это инструмент пропаганды патриотизма и статья налоговых поступлений в бюджет¹.

В настоящий момент в России на промышленный туризм приходится всего 1% туристического рынка. Нам представляется очевидным, что для индустриальных регионов страны целенаправленное развитие этого вида туризма является перспективным.

Для определения путей развития данного направления необходимо четко понимать, что такое промышленный туризм, какое место он занимает в туристической индустрии, какие виды промышленного туризма существуют и каким образом данный вид туризма будет удовлетворять потребности всех заинтересованных сторон.

Представляем классификацию промышленного туризма по следующим признакам: по количеству единовременно посещаемых объектов и по составу группы экскурсантов.

¹ Докашенко Л. В. Полянина С. С. Промышленный туризм как эффективный инструмент развития экономики региона: Формирование рыночного хозяйства: теория и практика: сборник научных статей, выпуск 14 – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 222с. – ISBN 978-5-4417-0234-8

По количеству единовременно посещаемых объектов промышленный туризм делится на разовые экскурсии на предприятие и тематические туры (Рисунок 1).



Рисунок 1. Виды промышленного туризма по количеству единовременно посещаемых предприятий.

Экскурсия на предприятие – это организованное групповое посещение промышленного предприятия с познавательными целями. По длительности такая экскурсия занимает от одного до полутора часов. Чаще всего такая экскурсия заканчивается в сувенирном магазине, где экскурсанты могут приобрести или заказать продукцию данного производителя. Примерами таких экскурсий могут служить экскурсии на Парфюмерную фабрику Фрагонар, Грас, Франция; Фабрику по производству соуса Табаско, о. Эйвери, США; Завод шампанских вин «Абрау-Дюрсо», Новороссийск, Россия.

Тематические туры с посещением нескольких предприятий одного профиля – это организованные групповые поездки с посещением двух и более предприятий одного региона, производства которых представляют интерес в рамках темы тура. Продолжительность таких туров составляет от 2 и более дней. Соответственно, программа этих туров включает не только производственные экскурсии, но и услуги по размещению, питанию, трансферу, кроме того, обычно включены обзорные экскурсии по городам посещения и другие культурно-развлекательные мероприятия. Примерами таких тематических туров могут служить гастрономические туры во Францию с посещением винодельческих хозяйств (Бордо, Шампань и пр.), гастрономические туры в Швейцарию с демонстрацией тонкостей производства сыров, туры по фабрикам народных промыслов городов Золотого Кольца России.

В Оренбурге существуют предприятия, посещение которых может быть интересно для широкого круга туристов. Например, это фабрика Оренбургских пуховых платков (ОАО «Ореншаль»), машиностроительный завод (ОАО «ПО «Стрела»), швейная фабрика «Ореана» (ЗАО «Ореана»), обувная фабрика «Юничел» (ЗАО «Обувная фирма «Юничел»), Хладокомбинат (ООО «Оренбургский хладокомбинат»), Хлебозавод (ОАО «Оренбургский хлебокомбинат»), Молокозавод (ОАО концерн «Оренбургмолоко») и т.д. На

начальном этапе развития промышленного туризма в нашем регионе необходимо и достаточно создать набор экскурсий на данные предприятия. Развитие же тематических туров по промышленному Оренбуржью – дело далекой перспективы.

По составу группы экскурсантов промышленный туризм можно разделить на экскурсии для школьников; экскурсии для смешанных групп; экскурсии для профессионалов (Рисунок 2).

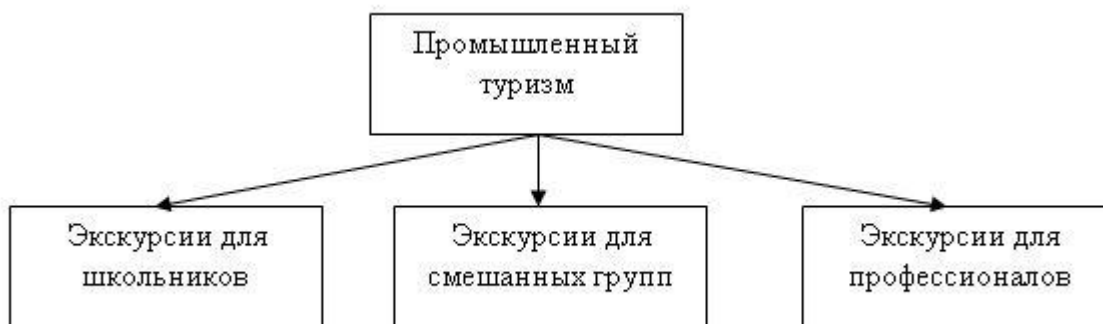


Рисунок 2. Виды промышленного туризма по составу группы экскурсантов.

Промышленные экскурсии для школьников – это организация регулярных экскурсионных туров на промышленные предприятия, в которых экскурсантами являются организованные группы учащихся. Кроме общепознавательных, экскурсанты преследуют учебные и профориентационные цели.

Промышленные экскурсии для смешанных групп – это посещение предприятий сборными группами экскурсантов с познавательными целями. Такие экскурсии популярны в странах Европы и США. Например, Завод Фольксваген, Вольсбург, Германия, Гитарная фабрика Гибсон, Мемфис, США. В России в числе доступных экскурсантам производств – кондитерское объединение "Любимый Край", Ленинградская область, фарфоровый завод "Мануфактуры Гарднер", Московская область, "Томское пиво" в Томске.

Промышленные экскурсии для профессионалов – это организация экскурсий на ведущие предприятия той или иной отрасли промышленности для бизнесменов или специалистов отрасли с целью изучения особенностей и инноваций производства, получения опыта успешных предприятий, поиска партнеров для бизнеса или объекта инвестирования. Примером такой экскурсии может служить визит на завод «Эйркрафт Индастриз», Куновице, Чехия делегации Оренбургской области с целью детального ознакомления с производством самолетов и обсуждением способов решения задач, связанных с эксплуатацией новой для региона техники.

На начальном этапе развития промышленного туризма Оренбуржья экскурсии могут быть ориентированы на школьников. Во-первых, учащихся достаточно просто организовать, во-вторых, делаясь своими впечатлениями с родителями, школьники будут разрушать стереотип «закрытого производства»

и тем самым способствовать появлению спроса на экскурсии для смешанных групп. Промышленные экскурсии для профессионалов организуются индивидуально.

Таким образом, промышленный туризм является перспективным направлением развития индустрии туризма. Потенциал для этого развития есть у многих индустриальных регионов страны, в том числе и у Оренбуржья. Нам представляется, что на начальном этапе промышленный туризм может быть представлен набором экскурсий на промышленные предприятия, которые ориентированы на группы школьников.

Список литературы

- 1. Докашенко Л. В. Полянина С. С. Промышленный туризм как эффективный инструмент развития экономики региона: Формирование рыночного хозяйства: теория и практика: сборник научных статей, выпуск 14 – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 222с. – ISBN 978-5-4417-0234-8*
- 2. Чумаков В. Сборочный цех впечатлений // Вокруг света. Ноябрь, 2007. №11 (2806). [Вокруг света]. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.vokrugsveta.ru/vs/article/6115/> - 15.12.2013*
- 3. Биржаков М. Б. Введение в туризм: Учебник. – Издание 8-е, переработанное и дополненное. – СПб.: «Издательский дом Герда», 2006. – 512 с*
- 4. Емельянов Б. В. Экскурсоведение: Учебник. – 5-е изд. – М.: Советский спорт, 2004. – 216 с.*

ЭКСКУРСИЯ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА

Полянина С. С., Докашенко Л. В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В последние годы во всем мире бурно развивается промышленный туризм, который называют «экономикой впечатлений». Термин впервые был упомянут в 1999 году экономистами Джозефом Пейн и Джеймсом Гилмор в книге “Экономика впечатлений”. Авторы доказывали, что на смену трем стадиям развития мировой экономики – сырьевой, товарной и экономики услуг в настоящее время приходит четвертая фаза – экономика впечатлений. Маркетологам стало трудно объяснять людям, почему они должны купить тот, а не иной продукт. Особенно, когда выбор этих продуктов весьма велик. Производители пускают потребителя к себе на производство, что является весьма эффективной и рентабельной рекламой: затраты минимальны, а впечатления у гостей только положительные. Потребитель вместе с эмоциями получает доверие к компании и когда перед ним встанет выбор «продукцию, какой компании приобрести», он предпочтет ту, с которой знаком лично.

Открытие промышленного предприятия для публичного осмотра – это серьезная работа, которая требует тщательной подготовки. Для того что бы экономический эффект от посещения производства стал ощутимым необходимо: во-первых, обеспечить стабильный поток экскурсантов, и во-вторых, проработать экскурсионный маршрут, который будет интересным, зрелищным и доступным.

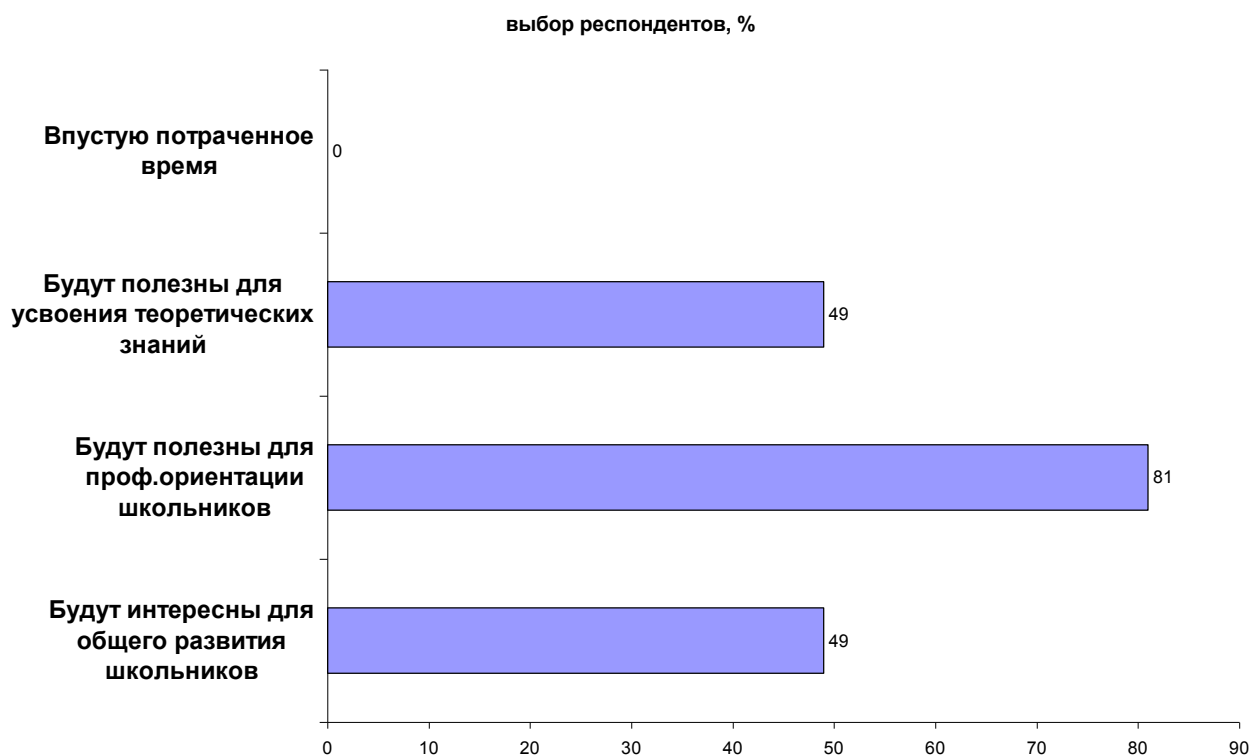
В России в целом и в Оренбурге в частности промышленный туризм находится в зарождающемся состоянии. В настоящее время из множества предприятий лишь единицы открыты для публичного осмотра. А с другой стороны существует проблема отсутствия стабильного спроса на производственные экскурсии. У большинства людей сложился стереотип «закрытого» производства. Несмотря на то, что многим было бы интересно увидеть особенности производства того или иного товара, считается что «попасть» на завод невозможно. В такой ситуации задача обеспечить стабильный поток экскурсантов на предприятие по средствам PR и прямой рекламы может стать весьма многозатратной. Мы предлагаем решать эту задачу поэтапно. На начальном этапе пригласить на предприятие школьников, впоследствии уже открыть предприятие и для всех желающих.

Профессор маркетинга Texas A&M University Джеймс МакНил (James U. McNeal) считает, что ребенок интересен производителям из трех соображений (в нашем контексте под «рекламой» будем считать «экскурсию на производство»): во-первых, он имеет свои собственные деньги и тратит их, часто повинаясь рекламе; во-вторых, он влияет на решение родителей о том, что покупать; а в-третьих, к тому времени, когда ребенок вырастает, его потребительские запросы и привычки уже оказываются сформированными, благодаря рекламе, которую он видел в далеком детстве.

Мы провели опрос учителей города Оренбурга и Оренбургской области с целью выяснить будет ли спрос на производственные экскурсии для школьников, какими должны быть эти экскурсии и какие предприятия будут наиболее интересны для показа. В опросе приняло участие 47 учителей, из которых 45% работают в школах города Оренбурга и 55% в школах области. 60% опрошенных являются классным руководителем.

На вопрос: «Как вы думаете, экскурсии для школьников на промышленные предприятия города...» были выбраны следующие ответы: «Будут интересны для общего развития школьников» – ответило 49% опрошенных, «Будут полезны для профориентации школьников» – 81%, «Будут полезны для усвоения теоретических знаний по предмету (физика, химия, экология пр.) при наглядной демонстрации практической работы предприятия» – 40%, вариант «Впустую потраченное время» не выбрал ни один респондент.

Диаграмма 1. Ответ на вопрос «Как вы думаете, экскурсии для школьников на промышленные предприятия города...»



Таким образом, нам представляется очевидным, что спрос на производственные экскурсии в Оренбурге и Оренбургской области есть. Производственные экскурсии для школьников – это форма внеклассной работы, метод профориентации и способ воспитания и обучения. Для предприятий же экскурсии школьников – это перспективный и малозатратный метод создания стабильного спроса на посещение своего производства и инструмент формирования лояльности к бренду

На начальном этапе создания производственных экскурсий на предприятие необходимо разработать единый стандарт, предъявляемый к таким экскурсиям. В рамках данной статьи будем говорить об экскурсиях для школьников, так как на первом этапе именно школьники будут составлять основной поток экскурсантов.

Под экскурсией будем понимать наглядный метод получения определенных знаний, воспитания путем посещений по заранее разработанной теме определенных объектов (музей, завод, колхоз и т. д.) со специальным руководителем (экскурсоводом). Экскурсия характеризуется темой, объектом показа и рассказа. Темой производственной экскурсии является работа промышленного предприятия. Объект показа – цеха предприятия. Объект рассказа – исторические, технологические, экономические особенности работы предприятия. Производственная экскурсия направлена на решение нескольких задач: познавательной, воспитательной, профориентационной. Познавательная задача решается по средствам привязки темы экскурсии к школьной программе по определенным предметам. Показ передовой техники и добросовестный труд рабочих на предприятии вызывает чувства гордости за науку, патриотизма и уважения к труду. Задача профессиональной ориентации учащихся решается по средствам беседы с работниками и представителями администрации предприятия.

Вернемся к результатам опроса учителей. На вопрос «На ваш взгляд, какой группе учащихся будут интересны экскурсии на промышленные предприятия города?» Ответы распределились следующим образом: Начальные классы – 15%, Среднее звено- 47%, Старшие классы – 72%.

Ответы на вопрос: «Выберете предприятия, на которые бы вы повели своих учеников» показаны на Диаграмме 2.

По мнению педагогов, продолжительность экскурсии на предприятие должна составлять 45-90 минут, а время проведения - первая половина дня. Кроме того, при организации экскурсии необходимо обратить особое внимание на соблюдение требований по технике безопасности как при транспортировке учащихся к/с места осмотра, так и на самом промышленном объекте.

Основываясь на классических представлениях об экскурсии и современных тенденциях в экскурсионном деле, а также на анализе результатов опроса учителей нами разработаны четкие требования к экскурсоводу, а также структуре и содержанию экскурсии для школьников на промышленное предприятие.

Наиболее полное, интересное и эмоциональное проведение экскурсии обеспечат 2 экскурсовода:

1. Профессиональный гид. В его задачи входят проведение организационных моментов, инструктаж по технике безопасности, вводная и заключительная часть экскурсии.

2. Экскурсовод по предприятию. Сотрудник предприятия, имеющий хорошие коммуникативные качества, хорошо знающий технологию производства, умеющий интересно преподносить информацию и просто объяснять учащимся тонкости производства. В его задачи также входит

максимально подробно раскрыть экономический блок экскурсии и проведение профагитации.

Диаграмма 2. Ответ на вопрос «Выберете предприятия, на которые бы вы повели своих учеников».



По организационной структуре экскурсия должна состоять из 3 частей:

1. Вводная часть. Доставка транспортом от школы до предприятия. На этом этапе происходит знакомство учащихся с гидом, сопровождающим группу. Сопровождающий кратко рассказывает о целях экскурсии, о ходе экскурсии, о том, что предстоит увидеть, услышать, узнать и сделать в ходе экскурсии. Далее проводится инструктаж по технике безопасности и правилах поведения на промышленном предприятии.

2. Собственно экскурсия по предприятию. Экскурсия на предприятие начинается в фойе (на проходной), где школьникам предлагается надеть бахилы, защитные халаты и головные уборы (если это требуется на предприятии), а также происходит встреча и знакомство с экскурсоводом – сотрудником предприятия. Экскурсовод проводит учащихся по маршруту: показывает цеха и рассказывает о производстве. Далее учащимся предлагается «попробовать» себя в качестве работника. Фото на память. Вручение сувениров или образцов продукции. Профагитация.

3. Заключительная часть. Возвращение учащихся с предприятия в образовательное учреждение. Сопровождающий обсуждает с экскурсантами увиденное, подводит итоги экскурсии, благодарит за внимание.

По содержанию экскурсия соединяет в себе 5 блоков:

1. Исторический блок. Учащиеся получают краткую информацию об истории отрасли промышленности и данного предприятия. Где и когда впервые люди стали заниматься данным делом. Ключевые моменты развития отрасли. Выдающиеся персоналии. Интересные факты. История создания и развития данного предприятия. Место предприятия в отрасли. Значение работы предприятия для экономики города, области, страны. Данную информацию учащиеся получают от экскурсовода – сопровождающего в автобусе по дороге на предприятие.

2. Технический блок. Учащиеся получают информацию о технологических особенностях данного производства. От сырья к готовому изделию: схема производственного процесса с выделением участков, которые возможно продемонстрировать участникам экскурсии. Инновации и научно-технические разработки отрасли, используемые на предприятии: сравнение показателей производства. Привязка этапов технологического процесса к элементам школьной программы по разным предметам. Данную информацию учащиеся получают от экскурсовода на предприятии в ходе осмотра предприятия.

3. Экономический блок. Учащиеся получают краткую информацию о следующих экономических показателях предприятия: численность сотрудников, основные категории задействованного персонала, средняя заработная плата, производительность труда, объемы выпускаемой продукции. А также об особенностях управления предприятием: форма организационной структуры предприятия, основные подразделения и их функции, взаимодействие подразделений, миссия, цели компании. Данную информацию учащиеся получают от экскурсовода на предприятии в ходе осмотра предприятия.

4. Интерактивный блок. Учащимся предоставляется возможность «попробовать» себя на производстве, выполнив какую-либо «элементарную» операцию (маркировка, фасовка, упаковка и т.п.). Кроме того учащиеся получают «на память» сувениры или образцы продукции предприятия. Интерактивный блок экскурсии должен быть разработан строго с соблюдением техники безопасности на предприятии и возрастных особенностей учащихся.

5. Профориентационный блок. Учащиеся получают информацию о перспективах развития данного предприятия, о том какие специалисты требуются, какими качествами нужно обладать для работы в данной сфере и информация о высших и средне специальных учебных заведениях, готовящих специалистов для предприятия. Данную информацию учащиеся получают от экскурсовода на предприятии в завершении осмотра предприятия.

Таким образом, мы полагаем, что экскурсионный маршрут по предприятию, составленный в соответствии с вышеназванным стандартом, будет интересным, зрелищным и доступным для школьников. Для предприятия же такие экскурсии будут решать не только маркетинговые, но и задачи кадрового дефицита рабочих специальностей благодаря наличию профориентационного блока экскурсии.

Таким образом, в настоящее время в России в общем и в Оренбурге в частности наблюдается тенденция формирования промышленного туризма. Многие предприятия открывают свои производства для публичного осмотра с целью формирования лояльности потребителей к бренду своей продукции. Для того что бы обеспечить стабильный спрос на производственные экскурсии, мы предлагаем предприятиям на начальном этапе ориентироваться на экскурсии для школьников и прорабатывать маршруты экскурсии в соответствии с вышеизложенными стандартами. Кроме основной маркетинговой задачи, экскурсии на предприятие для школьников способствуют решению кадровой задачи благодаря профориентационной и интерактивной составляющим. Развитие промышленного туризма в целом – это стимул для более качественной работы предприятий и метод формирования лояльности потребителей к отечественным производителям.

Список литературы

1. **Емельянов Б. В.** Экскурсоведение: Учебник. – 5-е изд. – М.: Советский спорт, 2004. – 216 с.
2. Государственный стандарт Российской Федерации **ТУРИСТСКО-ЭКСКУРСИОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ТРЕБОВАНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ТУРИСТОВ И ЭКСКУРСАНТОВ** [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://tourlib.net/zakon/gost4.htm> - 23.12.2013
3. Складенко С.А., Панченко Т.М., Селиванов И.А., Головенко М.В. Перспективы развития промышленного туризма в России // Российское предпринимательство. — 2011. — № 10 Вып. 1 (193). — с. 146-150. — [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/13847/> - 23.12.2013
4. **Шадрин С. В.** Потребительское поведение подростков: основные факторы влияния // ВЕСТНИК САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА Сер. 8. Вып. 2 2009 г

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ИННОВАЦИЯМИ

Попович Е.А., Тришина Ю.А.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

На данном этапе развития экономики России особую значимость приобрела тема инноваций в кадровой сфере. Именно совершенствование и развитие данной темы приведет к качественному преобразованию экономики России. Многие ведущие экономисты считают, что инновационный потенциал некоторых предприятий используется не более чем на 5-9%. Данное заключение можно отнести как к инновациям в производстве, так и к инновациям в кадровой сфере.

Несмотря на это, многие современные экономические теории убеждают нас в том, что инновации способствуют развитию предприятия только в том случае, если этому будут способствовать одновременно несколько условий:

- осознание необходимости инновации;
- активность использования инновации;
- благоприятная среда.

Достаточно часто невозможно использовать инновационный потенциал предприятия и внедрить инновационный проект по причине сопротивления некоторых работников или, в отдельных случаях, даже всего коллектива. Это является проблемой т.к., непринятие инноваций может стать причиной стагнации предприятия, что может привести к потере конкурентных преимуществ.

По мнению Кибанова А.Я. «управление нововведениями в кадровой работе — это целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений службы управления персоналом по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе внедрения в практику кадровых нововведений в соответствии с текущими и перспективными целями организации».

Управление кадровыми инновациями опирается на теорию, методы и принципы инновационного менеджмента. Работники должны адаптироваться к инновациям, как во внутренней, так и во внешней среде, для повышения конкурентных преимуществ предприятия.

Внедрение кадровых инноваций позволит решать некоторые проблемы по управлению человеческими ресурсами, а именно:

- разработать долгосрочную инновационную концепции управления человеческими ресурсами;
- определить направления совершенствования кадровой работы, внедрение инновационных проектов в кадровую работу;
- разработать, внедрить курировать кадровую инновацию;
- проводить все кадровые мероприятия (подбор, адаптацию, развитие ит.п.) в соответствии с графиком внедрения кадровой инновации;
- создать необходимые условия для инновационной управленческой деятельности.

Основной проблемой преобразования системы управления человеческими ресурсами является тот факт, что при введении инновации трудовой процесс не останавливается, а непрерывно движется. Особенность заключается в том, что персоналом организации является специфическим ресурсом, изменение качественных характеристик которого моментально невозможно, для этого требуется время, человек должен адаптироваться к определенным трудовым условиям. Параллельно с этим, есть еще несколько причин невозможности быстрых внедрений кадровых инноваций. Данные причины представлены на рисунке 1.

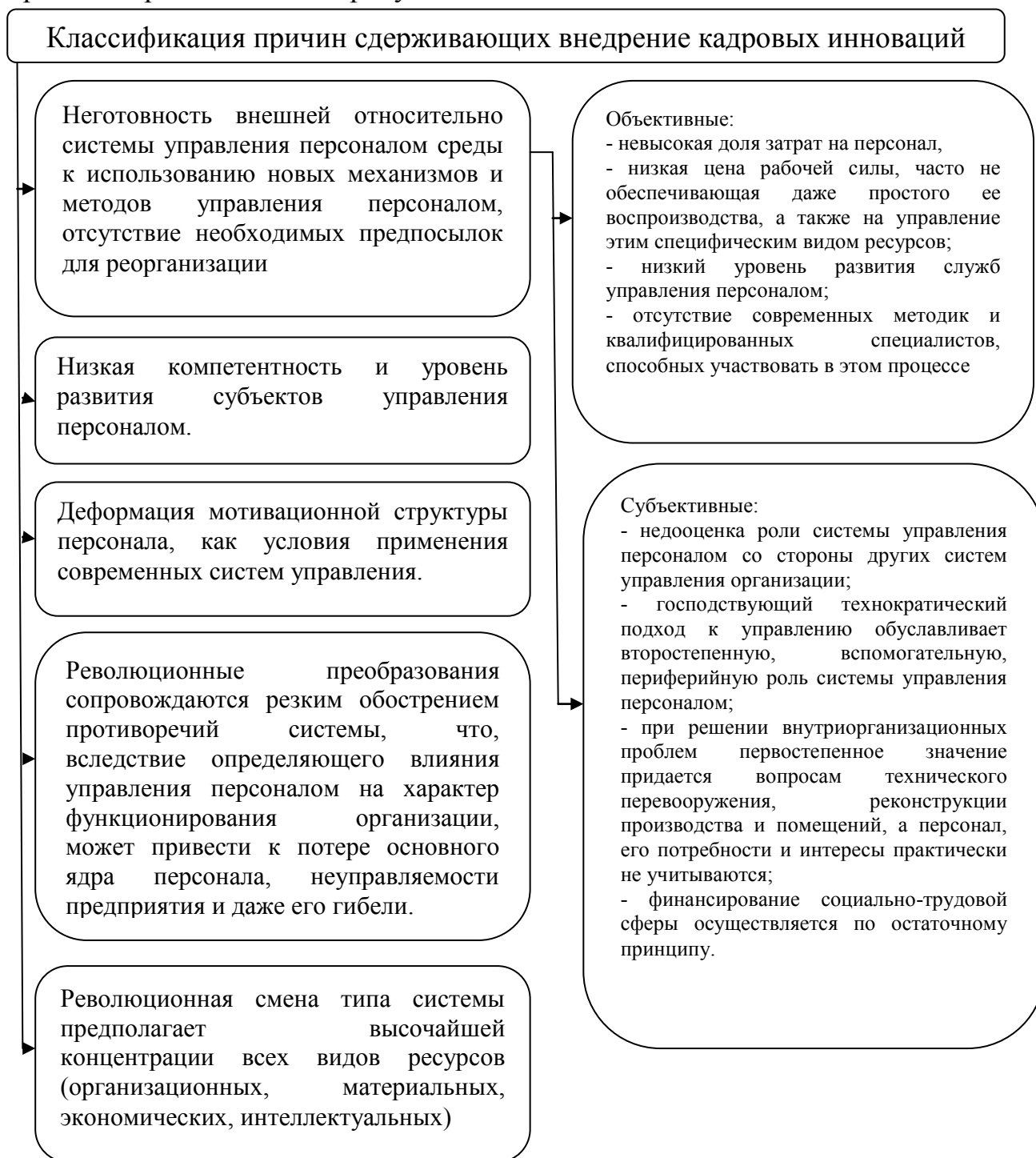


Рисунок 1 – Классификация причин сдерживающих внедрение кадровых инноваций

Таким образом, исходя, из данной классификации можно сделать вывод о невозможности резких внедрений кадровых инноваций. Перед руководителями различных организаций стоят сразу несколько задач:

- подготовка системы управления человеческими ресурсами к нововведениям;
- не прерывая производственный процесс, который частично действует по прежним правилам, параллельно вводить новую систему;
- выстроить план перехода «от старого» к «новому» типу управления.

В заключении хотелось бы сказать, что управлением кадровыми инновациями, несомненно, должен заниматься руководитель, провести реорганизация системы управления человеческими ресурсами ежесекундно невозможно, а также необходимо устранить причины, которые препятствуют внедрению кадровых инноваций

Список литературы:

1. *Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова.- 2-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 638 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 625-633. - ISBN 5-16-000315-0.*
2. *Гаврилова, Т.И. Инновационное управление персоналом предприятия. Монография. / Гаврилова Т.И., Пушкарев Н.Ф., Троицкая Е.В. – М.: Агентство печати «Наука», 2006. – 172 с.*
3. *Социальные ориентиры инновационного процесса: человеческий фактор / Е. А. Горин [и др.] // Инновации, 2013. - № 3. - С. 39-45. - Библиогр.: с. 45 (24 назв.).*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»

Рожкова Ю.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Кафедра таможенного дела в Оренбургском государственном университете функционирует с 2002 года, с 2001 года стал осуществляться набор студентов по специальности 080115.65 «Таможенное дело». Первый выпуск специалистов таможенного дела произошел в 2005 году. На сегодняшний день кафедра подготовила более 200 специалистов таможенного дела. Проведенное нами исследование по выявлению проблем трудоустройства выпускников специальности «Таможенное дело» позволит нам совершенствовать учебный процесс в соответствии с современными требованиями к специалисту таможенного дела.

Проблемы трудоустройства выпускников являются актуальным на сегодняшний день, так как интеграционные процессы, происходящие в стране, не всегда благоприятно влияют на рынок труда. А именно, перенос таможенного контроля на внешние границы Таможенного союза (реализация второго этапа функционирования Таможенного союза) повлек за собой большое сокращение таможенных служащих.

Уровень востребованности специалистов таможенного дела в регионе напрямую связан количеством оказываемых таможенных услуг, уровнем развития околотаможенной инфраструктуры. Данные таможенной статистики позволяют нам проанализировать количество участников внешнеэкономической деятельности (ВЭД) в зоне деятельности Оренбургской таможни (таблица 1).

Таблица 1 – Количество участников ВЭД в регионе деятельности Оренбургской таможни

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Количество участников ВЭД	3712	2528	1673	701	338

Снижение количества участников ВЭД связано с функционированием Таможенного союза, так как основным торговым партнером нашей области является Республика Казахстан, то образование единого таможенного пространства теперь не требует соблюдения таможенных формальностей при пересечении границ. Соответственно, можно сделать вывод о том, что произошло снижение потребностей в таможенных услугах у населения. Такая ситуация вызывает проблему трудоустройства специалистов таможенного дела в регионе. Поэтому проблемой трудоустройства молодого специалиста является не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности.

Сложность устроиться на работу по специальности объясняется двумя причинами:

- набор преподаваемых в вузах специальностей и профессий не соответствует запросам рынка труда;
- большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются.

Нами проанализировано трудоустройство выпускников по специальности 080115.65 – Таможенное дело за шесть лет (таблицы 1 и 2).

Таблица 1 – Доля выпускников, зарегистрированных на бирже труда, %

Год	Число выпускников	Число выпускников, состоящих на учете в службе занятости, (%)
2008	43	0
2009	31	12,9
2010	37	5,4
2011	32	9,4
2012	33	9,1
2013	18	-

В отделениях органов занятости населения сосредотачивается значительная по объёму информация о спросе-предложении на рынке труда, что является немаловажным фактором при исследовании данного рынка.

Таблица 2 - Доля выпускников, работающих в Оренбургской области, %

Год	Число выпускников	Процент заявок на подготовку от количества выпускников	Процент выпускников, работающих в регионе
2008	43	-	62,8
2009	31	25,8	56,4
2010	37	35,7	70,3
2011	32	34,4	68,8
2012	33	24,2	66,7
2013	18	22,2	55,6

К таблице 2 необходимо добавить следующую информацию, а, именно, зависимость востребованности выпускников от успеваемости в период обучения в вузе:

- количество не трудоустроенных на момент окончания вуза выпускников, средний балл которых находится в диапазоне от 3,5 до 5, уменьшается в зависимости от успеваемости: среди «троечников» (средний

балл диплома меньше 3,5) 40 % не работающих, а среди «отличников» (средний балл диплома выше 4,5) – 28 %;

- с возрастанием среднего балла диплома увеличивается и количество выпускников, работающих по специальности (и частично по специальности), с 20 % среди «троечников» до 41 % среди «отличников»;

- количество выпускников, трудоустроенных не по специальности, уменьшается с увеличением среднего балла диплома с 25 % среди «троечников» до 15 % среди «отличников».

Процент выпускников, работающих в регионе по данным таблицы 2 достаточно высок, потому, что в Оренбургской области достаточно хорошо развита окологамовенная инфраструктура (таможенный представитель, таможенные склады, магазин беспомыльной торговли). Все выше перечисленное подтверждает факт того, что необходимо совершенствовать учебный процесс в соответствии с изменяющимися требованиями к выпускнику.

В качестве способов трудоустройства выпускники выбирают социальные связи (родственники, знакомые) – 43 %, в то время как предложениями вуза (практика, рекомендации преподавателя, ярмарки вакансий, обращение в вузовский центр трудоустройства, целевая контрактная подготовка, СМИ вуза) пользуются 29 % выпускников.

В ходе исследования была выявлена закономерность выбора способа трудоустройства в зависимости от успеваемости выпускника:

- чем ниже средний балл выпускника, тем выше значение социальных связей при трудоустройстве;

- чем выше средний балл диплома, тем большее внимание уделяется таким способам трудоустройства, как Интернет, СМИ и производственная практика.

Для совершенствования учебного процесса, с целью более успешного трудоустройства выпускников, нами предлагается учитывать следующие факторы:

1 Многие студенты во время своего обучения начинают работать. Однако такая работа зачастую не вписывается в график учебного процесса и отвлекает от учебы, к чему преподаватели вузов относятся негативно (таких студентов 10 % от общего количества студентов, обучающихся на специальности «Таможенное дело»). Пока это единицы, но накопленный опыт подтверждает, что такое совмещение учебы с работой оправдывает себя. Зачастую работодатели отказывают в приеме на работу претендентам в связи с отсутствием у них опыта в конкретной сфере деятельности.

Такое совмещение дает положительные результаты, взаимно обогащая учебный процесс и производство. В результате большинство выпускников выполняют выпускные квалификационные работы по заданию предприятий и внедряют их в практическую деятельность предприятия, где продолжают свою трудовую деятельность, что помогает будущим специалистам прививать вкус к научным исследованиям, к желанию получать новые знания, необходимые для производства и карьерного роста. С целью оказания помощи таким студентам

преподавателям необходимо составлять индивидуальные графики работы (студентам, совмещающим работу и учебу, при необходимости, предоставлять свободный график посещения занятий, сдачи зачетов и экзаменов).

Выпускники, которые сумели «предъявить» себя за время работы в период студенчества, как правило, востребуются теми же работодателями уже в качестве дипломированных специалистов.

2 Многие студенты активно занимаются научно-исследовательской работой, что помогает будущим специалистам таможенного дела привить навыки к научным исследованиям, инновациям, к желанию получать новые знания, необходимые для карьерного роста. Соответственно, данное направление необходимо развивать.

3 Уделять особое внимание профориентационной работе с будущими абитуриентами и расширять подготовку специалистов по целевому набору. Это позволит набирать студентов, уже готовых к реализации своих профессиональных навыков в ближайшее время.

В части оказания поддержки выпускникам в трудоустройстве важны и такие апробированные методы работы, как:

- установление партнерских и договорных отношений с предприятиями и организациями по проведению практик студентов с дальнейшее перспективой их трудоустройства;
- участие вуза в проведении мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников (выставки, ярмарки вакансий, конференции и семинары по проблемам трудоустройства молодежи и др.);
- организация информационного обеспечения (посредством специальных разделов на сайте вуза, оформления стендов).

Суммируя сказанное, отметим, что в решении проблемы трудоустройства решающее значение имеют инновационные технологии, позволяющие индивидуализировать обучение. Индивидуализация в свою очередь позволяет обучающимся успешно совмещать учёбу с работой, повышая при этом свой профессиональный уровень.

30.12.2009 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации № 1136 «Об утверждении перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования...». В нем специальность «Таможенное дело» получила шифр 036401, что выделило ее из перечня экономических специальностей в междисциплинарную специальность, направленную на обеспечение реализации государственной политики в сфере внешнеэкономической деятельности. Теперь сферы профессиональной деятельности будущих сотрудников таможенных органов — это и экономика, и юриспруденция, и менеджмент, и управление персоналом, и современные информационные технологии. Это означает, что сфера профессиональной деятельности специалиста таможенного дела может быть значительно расширена

Реализация целей государственной политики в области образования предполагает решение ряда проблем, среди которых «...отсутствие конкурентных механизмов и обратной связи между производителями и

потребителями образовательных услуг, обеспечивающих эффективное функционирование системы оценки качества образования».

С 2016 года Росстат начнет проводить сплошное обследование выпускников профессиональных учебных заведений на предмет их трудоустройства. С внедрением новых образовательных стандартов, разработанных с участием, в том числе, Российского союза промышленников и предпринимателей как одной из составляющих системы трудоустройства, образование должно стать ближе к реальным потребностям рынка.

Список литературы

1 Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р. – Режим доступа: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>

2 Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 07.02.2011г. № 163. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/files/materials/8286/11.02.07-fcpro.pdf>

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСКУРСИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОРЕНБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Струзберг Г. В., Докашенко Л. В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Экономика сегодня предъявляет высокие требования к кадрам, к уровню и содержанию их профессионального образования. Для решения проблемы адаптации образования к требованиям современного рынка труда идет активный процесс поиска новых форм сотрудничества и выстраивания механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и предприятий различных форм собственности. Одной из таких форм социального партнерства могут выступать производственные экскурсии.

Экскурсии на предприятия - это организованное посещение действующих производственных объектов.

Производственные экскурсии относятся к разряду тематических, которые делятся на подгруппы: производственно-исторические, производственно-экономические, производственно-технические и профессионально-ориентационные. Местом проведения производственных экскурсий являются заводы, фабрики, стройки промышленных, жилых и культурно-бытовых объектов, железнодорожные вокзалы, аэропорты, высшие учебные заведения, гостиницы, театры и другие объекты производственного, учебного, научного и социально-культурного назначения. Промышленные экскурсии могут быть как на предприятие в целом, так и на отдельные объекты, лаборатории, выставочные центры. Экскурсия проводится коллективно под руководством специалиста-экскурсовода, как правило, экскурсоводом в данном случае выступает специалист предприятия [1].

Важными направлениями организации производственных экскурсий, как и промышленного туризма в целом, является повышение имиджа предприятия и привлечение на производство молодых квалифицированных кадров. Перед российской экономикой стоит задача перехода на инновационные рельсы развития, а для достижения этой цели нужны высококвалифицированные, нестандартно мыслящие кадры, способные генерировать новые идеи и современные технологии [2]. Посещая производство, многие студенты задумываются над выбором своего будущего места прохождения практики и дальнейшего трудоустройства. Кроме этого, экскурсии на производство студентам не просто интересны, но и полезны для будущей работы. Производственные экскурсии оказывают большое влияние на формирование интереса к специальности, так как сочетают в себе наглядность и доступность восприятия с возможностью анализировать, сравнивать, делать выводы. Экскурсию можно рассматривать, как специфически организованную лекцию, эффективность которой значительно возрастает, если тщательно продуман маршрут и объекты осмотра, а студенты подготовлены к активному восприятию информации, при этом учебный процесс становится более

увлекательным, интерактивным и развивающим. Экскурсии на промышленные предприятия должны помочь студентам соотнести полученные в вузе теоретические знания и профессиональные интересы с конкретным производством, вдохновить на проведение научных исследований и разработок.

Программа производственной экскурсии предполагает знакомство студентов с профессиями и специальностями на предприятии, их ролью, задачами и содержанием труда в конкретном производственном процессе, требованиями работодателей к компетенциям персонала. В ходе посещения предприятия формируются представления о востребованных профессиях и специальностях, о структуре рынка труда, об уровне оплаты труда. На производственной экскурсии студенты могут познакомиться не только с производственным процессом, но и другими особенностями работы. Для того чтобы попасть на каждое из них, студенты проходят инструктаж по технике безопасности, знакомятся с пропускной системой и процедурой оформления пропусков. Такие знания помогают потенциальным сотрудникам познакомиться с внутренним распорядком на предприятии и быстрее адаптироваться при трудоустройстве, а работодателю обеспечивают поэтапное вхождение молодого специалиста на производство.

Взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности вуза, одним из критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда. Этот показатель рассматривается в качестве приоритетного при оценке деятельности и определения перспектив развития вуза. Актуальность организации экскурсий на предприятия подтверждают и результаты опроса 2013 года - «Какие мероприятия в области содействия трудоустройству вам наиболее интересны?», проведенного на сайте Оренбургского государственного университета (<http://www.osu.ru/>). Из принявших участие в опросе: студентов, преподавателей, сотрудников, 51 % ответивших ориентированы на экскурсии на предприятия, что подтверждает необходимость развития и совершенствования такой формы взаимодействия университета с субъектами рынка труда как производственные экскурсии [3].

В Оренбургском государственном университете организацией промышленных экскурсий занимаются деканаты факультетов, выпускающие кафедры, отдел содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг. Экскурсии на промышленные предприятия проводятся в рамках изучения дисциплин, ознакомительной практики и с целью профориентации будущих выпускников вуза.

В 2013 году студенты Оренбургского государственного университета посетили ряд предприятий г. Оренбурга, Оренбургской области, Республики Башкортостан, в числе которых: «Джон Дир Русь» филиал в г. Оренбурге, ОАО «Завод бурового оборудования», ООО «Зеленая горчица», ОАО «Завод «Инвертор», ООО «Оренбургский радиатор», ООО «Паритет», ООО «РусьАква», Южно-Уральский филиал ООО «Газпром энерго», ООО «Сордес», Торгово-промышленная палата (ТПП) Оренбургской области, ОАО «Сбербанк России», ООО «Афанасьевич», ОАО «Шарлыкский «Агроснаб», ООО «НПО «Станкостроение», ОАО «КумАПП». Предприятия

являются партнерами Оренбургского государственного университета, с которыми заключены договоры и соглашения о сотрудничестве. В рамках социального партнерства с субъектами рынка труда Оренбургский государственный университет осуществляет сотрудничество с более чем 400 предприятиями г. Оренбурга, Оренбургской области и других регионов. Все проводимые производственные экскурсии организованы в рамках социального партнерства [4].

Во время экскурсии студенты смогли познакомиться с историей создания предприятия, этапами и перспективами его дальнейшего развития, посетить действующие производства. Кроме того, каждая производственная экскурсия имела свои особенности.

Так студенты специальности «Системы автоматизированного проектирования» и направления подготовки бакалавров «Автоматизация технологических процессов и производств» побывали с экскурсией на ОАО «Завод бурового оборудования», специализирующего на выпуске самого широкого ассортимента бурильных труб и бурового инструмента. На производстве внимание студентов привлекло современное технологическое оборудование: станки-полуавтоматы, станки с числовым программным управлением, новые технологические оснастки, в частности современная сварочная машина «Thomson». На предприятии налажен жесткий контроль качества, осуществляемый с помощью современной контрольно-измерительной аппаратуры. Так студенты направления подготовки бакалавров «Автоматизация технологических процессов и производств» получили возможность поработать на металлографическом микроскопе Nikon Eclipse MA 100 и были приглашены на практику. Студентов специальности «Системы автоматизированного проектирования» заинтересовала автоматизация системы слежения заказа по цехам, где он находится на сегодняшний момент, на сколько процентов выполнен и как эти шаги совпадают с первоначальным производственным расписанием. На производственной экскурсии студенты получили возможность подкрепить свои знания практикой и узнать больше о будущей профессии.

Студенты кафедры технологии машиностроения, металлообрабатывающих станков и комплексов посетили производителя сельскохозяйственной, дорожно-строительной и лесозаготовительной техники ООО «Джон Дир Русь» филиал в г. Оренбурге, где познакомиться с директорами филиала компании Филлипом Мерфи и Дмитрием Новгородовым, узнали о выпускаемом ассортименте продукции и планах компании на увеличение объемов производства, получили приглашение пройти стажировку. Во время экскурсии по производству ребята познакомиться с технологическим процессом, посмотрели собранные образцы техники, получили ответы на интересующие вопросы.

Для студентов первого курса геолого-географического факультета направления подготовки «Экология и природопользование» познавательной оказалась экскурсия на ООО «РусьАква», которое занимается обеспечением населения Оренбурга, Оренбургской области чистой питьевой водой и производством безалкогольных газированных напитков. На экскурсии ребята

узнали, что завод проектировался под производство воды в соответствии со всеми международными требованиями, а вода добывается в соответствии международным требованиям Всемирной организации здравоохранения и проходит 6 степеней очистки, все операции выполняются автоматически. На предприятии студенты смогли своими глазами увидеть весь цикл производства бутилированной воды: от изготовления тары, ее обработки, до розлива и упаковки воды. В заключение экскурсии студенты-экологи продегустировали воду, а так же высказали свои предпочтения по вкусу газированной воды, заполнив анкеты предприятия.

Студенты специальности «Социально-культурный сервис и туризм» изучали гостиничный бизнес на примере ООО «Паритет» (Отель «Степная Пальмира»). На экскурсии по гостинице ребята познакомились с различными категориями номеров, выяснили, чем они отличаются. Студенты узнали о требованиях работодателя к администратору, его обязанностях, о программе, с помощью которой осуществляется обслуживание клиентов: бронирование мест, предоставление различных услуг. Студенты этой специальности по направлению своей подготовки также посетили ресторан японской кухни «Зеленая горчица». Данная экскурсия, в большей степени, представляла собой бизнес-тренинг. Студенты познакомились с зонами предприятия питания, особенностями обслуживания гостей, значительное внимание было уделено автоматизации процесса производства и обслуживания, технологическим особенностям работы с поставщиками. Студенты увидели не только работу в зале, но и познакомились со спецификой работы персонала с автоматизированной системой, посетили службу приема заказов и доставки.

Жесткие требования рынка труда к уровню знаний, практических навыков и компетенций специалиста, высокая конкуренция при трудоустройстве требует от студентов правильного построения своей профессиональной траектории, эффективного использования учебного и внеучебного времени для профессиональной подготовки. Поэтому в современных социально-экономических условиях для каждого вуза все большее значение приобретает работа по установлению партнерских отношений с предприятиями и организациями, в рамках которых возможно проведение производственных экскурсий.

Список литературы

1. **Добринина, Н. А.** Экскурсоведение : учебное пособие / Н. А. Добринина. - М.: Флинта : МПСИ, 2012. - 286 с. - ISBN 978-5-9765-1118-7.
2. **Докашенко, Л.В., Боброва, В.В.** Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики / Л.В. Докашенко, В.В. Боброва // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 13 (132). - С. 141-146.
3. «Какие мероприятия в области содействия трудоустройству вам наиболее интересны?» [Электронный ресурс] : опрос / сайт Оренбургского государственного университета. – Режим доступа : <http://www.osu.ru/>. - 19.12.2013.

4. Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н. *Сотрудничество вуза и предприятий региона: опыт и перспективы // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием), Оренбургский государственный университет - Оренбург : ООО ИПК «Университет» (электронный диск), 2013. - С. 32-40.*

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОСТОВНАЯ ЧАСТЬ ОТКРЫТОГО РЫНКА ТРУДА

Тришина Ю.А., Попович Е.А.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Открытый рынок труда - экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Исходя из данного определения, можно говорить о том, что кадровый резерв является одной из составных частей открытого рынка труда, т.к. по сути, кадровый резерв включает в себя все вакантные должности в организации и процесс отбора, обучения и переобучения претендентов на данные рабочие места.

Во многих организациях сложилась ситуация, когда специалисты не видят возможности для дальнейшего собственного роста и уходят из нее. До не давнего времени почти во всех организациях поиск и отбор кандидатов происходил не на основе планов развития компании, а когда возникала «горячая» вакансия.

В настоящее время данная тенденция идет на спад. Предприятия начинают активно использовать различные «мягкие» факторы, влияющие на развития бизнеса: развитие менеджерских компетенций, обновление корпоративной культуры, поддержание удовлетворенности сотрудников. Одним из ярких примеров такого фактора является работа по формированию кадрового резерва. Все это происходит с целью получения дополнительных конкурентных преимуществ.

Своевременное выявление и успешная подготовка кадров к работе в различных должностях является важнейшим фактором успеха организации в конкурентной борьбе. Поэтому современными компаниями создаются специальные системы формирования резерва кадров. Данная задача является стратегически важной [2].

Для любой организации стратегическими целями являются: получение прибыли, закрепление лидирующего положения на рынке, конкурентоспособность и формирование положительного имиджа. Достижения данных целей осуществляются с помощью профессиональной команды управленцев и высококвалифицированных работников. Наличие кадрового резерва позволяет достигать стратегические цели в кратчайшие сроки.

Для формирования кадрового резерва в организации необходимо четко понимать, что такое кадровый резерв и как правильно выстраивать работу по его формированию, так, чтобы предприятие с меньшими усилиями добилось эффективных результатов в работе с кадровым резервом.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся

отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [1].

На сегодняшний день многие организации при заполнении вакансий на руководящие должности всех уровней управления пользуются собственной внутрифирменной системой подготовки менеджеров.

Организации для достижения своих стратегических целей предъявляют новые требования к уровню квалификации своих сотрудников, так как это важнейший ресурс организации, от которого зависит само ее существование, возможности роста и развития, а также конкурентоспособность на рынке.

Проанализировав работы авторов на данную тему, мы можем выделить основные цели кадрового резерва:

- целенаправленная и непрерывная подготовка кадров;
- подготовка кандидатов по плановой и обоснованной программе замещения вакантных должностей в организации;
- своевременное обеспечение рабочих мест руководителями высокого уровня квалификации, обладающими соответствующими компетенциями, предъявляемыми к данной должности;
- закрепление руководителей и повышение эффективности использования кадрового потенциала работников;
- удовлетворение потребностей организации в необходимых работниках для успешного роста и развития;
- совершенствование развития персонала, его профессионального роста и построения карьеры;
- рациональное использование кандидатов кадрового резерва на различных направлениях и уровнях в системе управления;
- быстрое приращение профессионального опыта персонала;
- закрепление работников в данной организации и выработка приверженности сотрудников к организации.

После изучения целей кадрового резерва необходимо понимать алгоритм формирования кадрового резерва.

Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. выделяют всего три этапа в создании кадрового резерва (анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов).

Шекшня С.В. в свою очередь выделяет намного больше этапов формирования кадрового резерва, а в частности: определение ключевых должностей и плана их замещения, определение требований к руководителям, подбор кандидатов в резерв, определение потребностей развития, подготовка и реализация индивидуальных планов развития, оценка прогресса развития и готовность к должности (на данном этапе определяют готов ли резервист к определенной должности или нет, и если он не готов, то его исключают из списка кандидатов на вакантную должность, если он готов, то его назначают на данную должность).

Обобщив всю информации по работе с кадровым резервом нами была предложена своя схема формирования кадрового резерва в организации (рисунок 1).

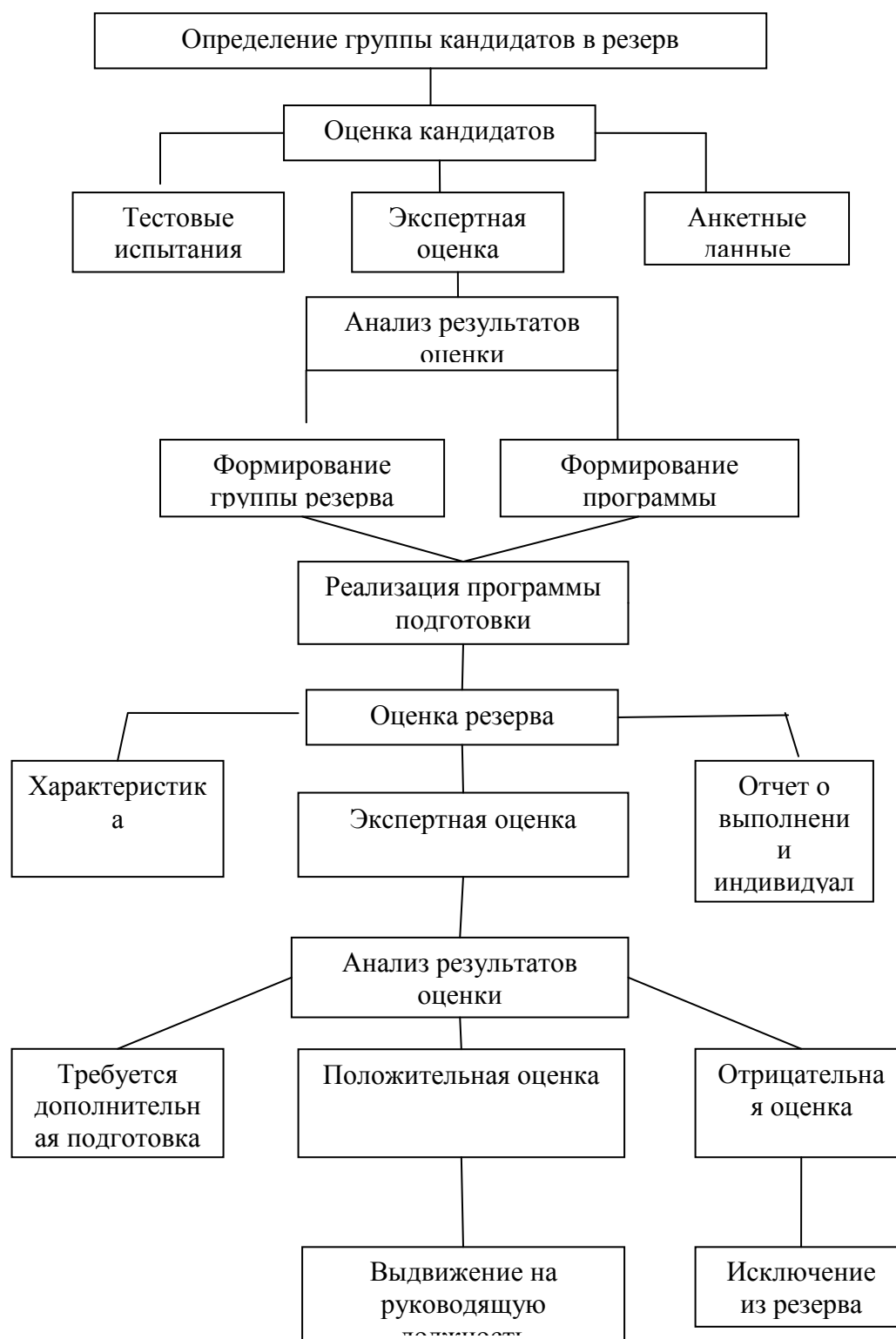


Рисунок 1 – Предложенная схема формирования кадрового резерва

Таким образом, работа с кадровым резервом это сложный, многоступенчатый процесс, целью которого, является повышение эффективности работы организации в долгосрочной перспективе. Поэтому основным критериям оценки эффективности этого процесса является успех организации, т.е. степень достижения стоящих перед ней целей.

В меняющихся условиях рыночной экономики – кадровый резерв является одним из основных конкурентных преимуществ. Он позволяет эффективно и в кратчайшие сроки заполнить вакантные должности в организации; отладить механизм отбора, обучения и переобучения претендентов на данные рабочие места, что в свою очередь приведет к повышению эффективности работы организации в целом в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. **Базаров, Т.Ю.** *Управление персоналом: учебник для вузов. под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.*
2. **Демешкин Г.В.** *Основные аспекты формирования кадрового резерва / Г.В. Демешкин // Вестн. Том. гос. ун-та. 2010. №331. – С.132-134.*
3. **Поршнев, А.Г.** *Управление организацией: учебник: под ред. А.Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: «Инфра-М», 2005. – 716 с.*
4. **Шекиня С.В.** *Управление персоналом современной организации. / С.В. Шекиня. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: 2002. — 368 с.*

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПО ГРУППЕ ТЕХНИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

Шпильман Т.М., Бабин М.Г.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Система образования является одной из фундаментальных основ существования общества и важнейшим условием его развития. Понимание такой роли образования приводит, как показывает история, к постоянному поиску путей и форм ее совершенствования.

Интеграция России в европейское образовательное пространство привела к серьезному реформированию высшей школы – переходу на уровневую систему подготовки конкурентоспособных специалистов на основе компетентностно-ориентированных образовательных программ. Это, в свою очередь, вызывает необходимость пересмотра и других элементов образовательной системы, предусматривает усиление практической значимости изучаемых дисциплин, интенсификацию образовательного процесса за счет оптимального сочетания традиционных и инновационных форм, методов и средств обучения.

Федеральные образовательные стандарты нового поколения ориентированы на выработку у студентов компетенций – динамичного набора знаний, умений, навыков, моделей поведения и личностных качеств, которые позволят стать выпускнику конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться в широком спектре отраслей.

Необходимо отметить, что в ФГОС ВПО по группе технических направлений подготовки бакалавров предусматривается формирование у студентов экономических компетенций, которые могут входить как в блок общекультурных, так и в блок профессиональных компетенций. Так, будущие бакалавры в области техники и технологий должны уметь проводить анализ и оценку производственных и непроизводственных затрат на обеспечение требуемого качества продукции; анализировать результаты деятельности производственных подразделений; подготавливать исходные данные для выбора и обоснования научно-технических и организационных решений на основе экономических расчетов; проводить организационно-плановые расчеты по созданию или организации производственных участков, планировать работу персонала и фондов оплаты труда и т.д.

Опыт реализации образовательных стандартов третьего поколения в условиях университетского комплекса позволил выявить целый ряд проблем в проектировании учебных планов и обеспечения формирования компетенций в области экономики, организации и планирования производства по ряду технических направлений подготовки бакалавров.

По нашему мнению, главной причиной многих проблем является отсутствие понимания объекта реформирования как системы, состоящей из

взаимосвязанных и взаимозависимых структурных единиц. Именно отсутствие системного подхода приводит к несоответствию учебных планов требованиям ФГОС ВПО и компетентностного подхода.

Одной из важнейших проблем проектирования учебных планов по ряду технических направлений подготовки бакалавров является включение экономических дисциплин («Экономика предприятия», «Экономика и организация производства», «Основы экономики и управления», «Организация производства» и др.) в перечень дисциплин, изучаемых на 1-2 курсе. Подобная ситуация встречается в учебных планах по направлениям подготовки 090900 Информационная безопасность, 220400 Управление в технических системах, 240100 Химическая технология, 124000 Энерго- и ресурсосберегающие технологии в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии, 260200 Продукты питания животного происхождения. Изучение указанных экономических дисциплин должно базироваться на знаниях, умениях и навыках в области технологии соответствующих отраслей, машин и оборудования, а также проектирования предприятий, которые изучаются в цикле профессиональных дисциплин на старших курсах. Ситуация усложняется, если учебным планом предусматривается выполнение курсовой работы или проекта. В этом случае технико-экономическое обоснование проектных решений носит формальный характер, так как не опирается на технологические расчеты, которые студенты будут выполнять на старших курсах.

Другой проблемой проектирования учебных планов является существенное уменьшение аудиторных часов, выделяемых для освоения экономических дисциплин. Это связано как с общим снижением аудиторной нагрузки в пользу самостоятельной работы студентов, так и с урезанием часов на экономические дисциплины выпускающими кафедрами в пользу своих профессиональных дисциплин. Особенно заметно это для комплексных дисциплин: «Экономика и организация производства», «Основы экономики и управления», «Менеджмент и маркетинг» и др. За 18 часов (9 лекций) очень сложно получить целостное представление по двум учебным дисциплинам. Вместе с тем, знания, умения и навыки, приобретенные при изучении этих дисциплин, как правило, необходимы для выполнения выпускной квалификационной работы.

Существенной недоработкой при проектировании учебных планов следует считать отсутствие в курсе экономических дисциплин выполнения курсовой работы (проекта) или РГЗ. Курсовое проектирование является элементом самостоятельной работы студентов. Именно при выполнении курсового проекта или работы приобретаются необходимые умения и практические навыки самостоятельного выполнения технико-экономического обоснования инженерных решений и оценки их целесообразности и экономической эффективности, т.е. реализуется компетентностный подход. Кроме того, курсовое проектирование позволяет подготовиться к выполнению экономической части выпускной квалификационной работы. Вместе с тем, по целому ряду технических направлений бакалавров курсовое проектирование в

экономических дисциплинах не предусматривается. Это касается направлений подготовки бакалавров факультета информационных технологий, а также отдельных направлений подготовки факультета прикладной биотехнологии и инженерии.

Особой проблемой реализации экономической подготовки бакалавров по техническим направлениям следует считать существенное изменение учебного процесса в части соотношения аудиторных часов и часов самостоятельной работы студентов в пользу последних. Логика такого подхода очевидна: активизация работы студентов с научной литературой, рост умения осмысливать, оценивать и применять ее при выполнении различных видов учебной работы. В отличие от лекционных занятий - главной формой передачи знаний – здесь происходит привитие навыков самостоятельной творческой работы.

Однако такое изменение требует переосмысления роли индивидуальных консультаций, и, скорее всего, увеличения отводимых на эту форму учебного процесса часов. Сегодня в учебных планах на самостоятельную работу студентов отводится значительное количество часов. Для проведения индивидуальных консультаций преподаватели отводят дополнительное время, но количество студентов, которые по собственной инициативе приходят на такие консультации в течение семестра, ничтожно мало за исключением консультаций по курсовому и дипломному проектированию.

Можно назвать несколько причин этого обстоятельства. Например, качество планирования самостоятельной работы, ее формы и содержание, критерии оценки ее уровня, эффективность форм контроля и, наконец, уровень психологической готовности основной массы студентов к планомерной и серьезной самостоятельной работе.

Для получения достаточной информации по всем этим проблемам нужны исследования каждой из них и широкое обсуждение на кафедрах, научно-методических советах факультетов и университета. Без этого проблема качественной экономической подготовки бакалавров не имеет фундаментальной опоры.

Особый вопрос, учитывая отношение основной массы студентов к самостоятельной работе,- мотивация работы с литературой, подготовки письменных работ (курсовых, рефератов, докладов, эссе и др.), выполненных действительно самостоятельно, а не позаимствованных из интернета.

По нашему твердому убеждению, переосмысление уже накопленного опыта проектирования учебных планов в части формирования экономической подготовки бакалавров технических направлений, а также опыта осуществления самостоятельной работы студентов, является необходимым условием качественного методического обеспечения учебного процесса и должно быть учтено при разработке унифицированных планов по новым ФГОС ВО.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В РАЗВИТИИ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТА

Юртаева Т.Б.

**НОУ ВПО Московский технологический институт «ВТУ»,
филиал в г. Оренбурге**

В нашем исследовании трактовка термина «педагогические возможности» как предрасположенности экономических дисциплин к развитию исследуемого процесса не противоречит эмпирическому положению вещей и законам логики, «возможное» в данном случае может стать «действительным» при определенных условиях. Для выявления этих условий представляется необходимым выявление поля взаимодействия экономики и нравственно-правовой культуры.

Анализ современного российского законодательства позволяет заключить, что оно во многом ориентируется на нравственные законы в вопросах регулирования экономических отношений. Например, в ст. 169 Гражданского кодекса РФ «Недействительность сделки, совершенной с целью, противной основам правопорядка и нравственности» говорится: «Сделка, совершенная с целью, заведомо противной основам правопорядка или нравственности, ничтожна» [1, с. 115]. В главе III Кодекса законов о труде РФ закреплены принципы запрещения принудительного труда, свободы труда, свободы трудового договора. В Уголовном кодексе РФ глава 25 посвящена преступлениям против здоровья населения и общественной нравственности.

Несмотря на положительные тенденции, наметившиеся сдвиги в предпринимательской среде в сторону нравственно-правового ведения бизнеса, фактор государственного регулирования экономики посредством правовой системы, позитивные изменения в социально-экономической среде, переход от «экономики потребления» к «экономике знаний», эти процессы сопровождаются негативными явлениями, в частности, высокой криминализацией экономики.

В социологических исследованиях установлена закономерность: чем выше нравственно-правовая культура экономических субъектов, тем, в конечном счете, выше уровень жизни населения (Г.И. Смолина, Т.В. Синюкова, В.П. Сальников). Следовательно, в сложившихся обстоятельствах особо актуальной становится проблема развития нравственно-правовой культуры экономических субъектов.

Анализ научной литературы показал, что наиболее тесные связи экономика имеет с правом. Вопрос соотношения экономики и права рассматривался в отечественной науке традиционно с позиций экономического детерминизма. В монографической и учебной литературе эта проблема решалась на основе концепции исторического материализма, положения которой были определены учением марксизма. К. Маркс в труде «К критике политической экономии» отмечает следующее: «способ производства

материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще... С изменением экономической основы более или менее быстро происходит переворот во всей громадной надстройке» [2, с. 65]. Исходя из данных представлений, право не обладает истинностью самостоятельного бытия, оно определяется в основных параметрах экономикой, следуя за этапами ее развития.

Однако, в юридической и экономической литературе, в последнее время развивается альтернативное направление (А.В. Петров, Р.З. Лившиц), в основе которого - отказ от признания жесткой причинной зависимости права от экономики, «что ставит задачи формирования правовых отношений, обеспечивающих реализацию и защиту прав законопослушного гражданина в российской экономической сфере» [3, с. 44]. На наш взгляд, значимым является положение, что «право не просто воздействует на экономику, оно - имманентная ее часть... наиболее адекватная форма экономических отношений» [4, с. 314]. Последние, как и любые иные социальные взаимосвязи, могут нормально развиваться только и исключительно в правовой форме. Право становится способом саморегуляции экономики, что проявляется в наличии юридических прав, свобод хозяйствующих субъектов, четко обозначенных прав собственности.

К настоящему моменту общепризнанным является факт, что экономические и правовые процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены. Право должно соответствовать, - отмечает А.А. Бальсевич, - современным социальным, в том числе и экономическим, реалиям, а экономические агенты, определяя стратегии своего поведения, должны учитывать ограничения, которые накладывает на них существующая правовая система [5, с. 61].

В современной экономической науке поднимается проблема нарастания внутренних противоречий и неравновесий экономической системы, приближения её к точке бифуркации (Н.В. Бекетов). На рубеже веков наметились экономические «вызовы» человечеству, проявляющиеся в нелинейности экономических преобразований, неравновесности процессов, неоднозначности экономических целей. В этих условиях «управления хаосом» особо актуальной становится организовывание процесса управления и его результатов на нравственно-правовых началах [6, с. 233-235]. Несмотря на то, что экономика – это материальная основа общества, а нравственность – духовная, будущее, на наш взгляд, за экономикой, основанной на непреходящих человеческих ценностях, таких как порядочность, честь, справедливость. Только в этом случае возможен резкий импульс экономического развития, имеющий в качестве конечной цели не столько рост общественного благосостояния, но раскрытие их нравственного, духовного потенциала.

Рассматривая вопрос соотношения экономики и нравственно-правовой культуры, мы обращаемся к исследованию Е.Е. Румянцевой «Нравственные основы экономики». Автор выделяет всеобщие и специфические законы нравственного развития экономики [7, с. 54] (о первостепенной роли труда в нравственном развитии общества и формировании нравственно здоровой

экономики; о необходимости формирования властных структур, занимающихся управлением экономикой, из числа высокоразвитых в духовно-нравственном и умственном отношении представителей общества, ставящих заботу о людях выше своих материальных интересов; о необходимости развития позитивных форм взаимодействия людей и др.). Мы согласны с мнением автора, что знание данных законов позволяет не только отражать их в законодательстве, но также направлять педагогическую деятельность по подготовке будущих профессионалов с целью налаживания механизма нравственно-правового развития экономических отношений.

Осознание нравственно-правовых начал экономики способствует обращению личности к собственному уникальному опыту, его развитию и обогащению. Такой подход к экономике нацеливает на то, что в подготовке экономиста нельзя ограничиваться определением состава компетенций, а следует исходить из проблем личности, её ценностей, профессиональной, нравственно-правовой культуры.

Выявленная *интегративность* рассматривается нами в качестве реальной возможности экономических дисциплин для развития нравственно-правовой культуры студента.

Дальнейшее исследование показывает, что нравственно-правовой потенциал экономических дисциплин в ВПО используется не в полной мере. Это снижает роль нравственно-правовой культуры в формировании ценностных установок студента, в постижении будущим специалистом её роли в профессиональной деятельности. Анализ новых ФГОС по экономическим специальностям показал, что они предусматривают увеличение в объеме теоретического обучения доли общепрофессиональных дисциплин (до 69,89% от всего объема). При этом менее 2% учебного времени отводится на изучение правовых дисциплин. Помимо обязательной части профессиональной образовательной программы по циклам, около 30% от общего объема времени отводится на вариативную часть, что дает возможность для расширения и углубления подготовки, получения дополнительных компетенций, необходимых как для личностного развития студента, так и для обеспечения конкурентоспособности будущего профессионала.

Нравственно-правовая культура, пронизывающая все аспекты труда экономиста, предстает как основа профессиональной компетентности. Это находит отражение в характере и аспектах труда экономиста. Исследование профессиограммы позволило нам выделить следующие его стороны:

1. Экономическая деятельность. Экономист задает «вектор» движения совместных усилий всех работников; помогает правильно расставлять приоритеты и цели; способствует построению грамотной экономической политики предприятия; разрабатывает рекомендации по повышению эффективности предприятия; умение ориентироваться в юридических вопросах.

2. Личность экономиста – ценностные ориентации. Особо отмечается высокая профессиональная ответственность, справедливость,

коммуникабельность, способность к саморазвитию, самостоятельности, умение трудиться в разнородной культурной среде, устойчивость регуляции.

3. Результаты. Профессия относится к классу «эвристических», непосредственно связана с анализом альтернатив, прогнозированием, планированием, принятием ответственных решений, за которые несет личную ответственность. Оказывает непосредственное влияние на экономические процессы в конкретных сферах производства, бизнеса, банковского дела.

Применительно к подготовке работников экономической сферы, ряд авторов (В.С. Атономов, М.Ф. Антонов, Л.А. Харитонов) включают в ключевые компетенции уважение прав и свобод личности, знание правовых норм и умение их использовать, нравственная, правовая культура, гражданская, юридическая, профессиональная ответственность. Несомненно, это представляется чрезвычайно важным, что для будущих профессионалов знание законов и требований к их применению является обязательной составляющей профессиональной компетентности. В то же время разнообразие ситуаций, условий деятельности, несомненно, требует не только владения знаниями, но и личностных качеств, которые составляют предмет профессионального воспитания.

В подтверждение этого ученые отмечают социальные условия, обусловившие проработку вопроса нравственно-правового воспитания как компонента профессиональной компетентности (А.И. Арнольдов, В.В. Кузнецов, Л.Б. Соколова): наличие профессионального образования в современных социально-экономических условиях становится фактором повышения конкурентоспособности работника; профессионализм и квалификация в условиях насыщенности рынка труда специалистами экономической сферы – важный фактор социальной защищенности работника; динамизм и интеграция экономической системы требуют подготовки специалистов нового типа, способных к постоянному самосовершенствованию, обновлению подготовки.

Нравственно-правовая культура имеет три составляющие: мотивационно-ценностную, гностическую, деятельностьную [8, с. 59].

Нравственно-правовое знание (гностический критерий) в этой цепочке представляет собой особую ценность. Мы выделили определенную последовательность в удовлетворении познавательных потребностей студента в нравственно-правовой культуре при изучении экономических дисциплин. Понять смысл действующих законов, их общественную, экономическую и личную значимость помогают «начала» экономических знаний, которые дает повседневная жизнь. Прикладные экономические науки - отраслевые, региональные, функциональные - завершают экономическое образование, обеспечивают профессиональными знаниями будущих экономистов, менеджеров, бухгалтеров. В учебном заведении в процессе развития нравственно-правовой культуры экономиста особое значение приобретают общепрофессиональные дисциплины - «Экономика организации», «Менеджмент», «Статистика», и др. и специальные дисциплины - «Бухгалтерский учет», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности»,

«Аудит». Знания, которые дают данные дисциплины, невозможно усвоить без ознакомления со многими общими вопросами, которые относятся к сфере действия права.

Большое внимание в процессе освоения экономических дисциплин уделяется нормативному регулированию каждой конкретной отрасли экономики. Понимание современного законодательства в сфере экономики (антимонопольного, трудового, налогового, финансового, и др.) выступает активным процессом порождения личностного знания каждым студентом, а не пассивным усвоением чужого знания. В связи с этим тот факт, что экономика имеет нравственно-правовые аспекты, позволяет рассматривать *междисциплинарность* как еще одну возможность экономических дисциплин в развитии нравственно-правовой культуры.

Однако в наши задачи входит не просто «снабдить» студента набором прагматических знаний по специальности, но привить студенту смыслы, ценности, умения в них ориентироваться и определяться. Достигнуть цель – развить нравственно-правовую культуру студента – возможно только в том случае, если поможем студенту сформировать ценностно-смысловое ядро, служащее основой выработки мотивов, целей и идеалов. Полагаем, развить мотивационно-ценностный критерий мы можем, если во всю последовательность освоения экономических дисциплин включить нравственно-правовой материал, имеющий непосредственное отношение к качественному выполнению будущим специалистом профессиональной деятельности. Средством для этого мы избрали составление и решение системы нравственно-правовых задач.

В структуре задач А.Э. Петросян выделяет следующие элементы: цель (основание задачи), ресурсы (модель ситуации), способ и средство, включающие искомое и решение, и результат (исход действия) [9, с. 82-85]. На наш взгляд, данная цепочка наиболее полно представляет план действий по решению задачи. По определению, задача – это необходимость достижения цели в тех условиях, в которых субъекту приходится действовать. Отсюда следует, что наиболее значимый элемент задачи – ее цель, которая является ее смыслом. В нашем случае целью является развитие нравственно-правовой культуры студента, что определяет условия используемых нами задач.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие виды учебных задач: предметно-познавательные (простые), практико-ориентированные (сквозные), поисково-ориентированные и гуманитарно-ориентированные (комплексные) (Г.А. Балл, Г.К. Селевко, Н.Н. Тулькибаева, Д.Б. Эльконин). Вводя в различные элементы задачи нравственно-правовое содержание, мы тем самым акцентируем внимание на нравственно-правовой культуре как ценности не только для будущей профессиональной деятельности, но также для развития личности студента.

К предметно-познавательным нравственно-правовым задачам мы отнесли задачи, содержащие научное противоречие, охватывающие одну проблему, предполагающие выбор из нескольких способов решения, которые направлены

на освоение понятийного и операционного аппарата, на освоение знаний соответствующего раздела экономики.

Для решения поисково-ориентированных задач студенту, как правило, не хватает знаний о направлениях оценки. К таким задачам мы отнесли: задачи с избыточными или недостаточными данными; содержащие две и более проблемы; допускающие вероятностное решение; задачи с отсутствием единственно правильного ответа.

Гуманитарно-ориентированные задачи интегрируют неопределенный круг проблем, имеют целью выбор той или иной позиции, преодоление нравственных противоречий.

Проанализировав новые ФГОС ВПО по экономическим специальностям, мы выделили экономические дисциплины профессионального цикла, общие для большинства специальностей. Это дало нам основание выделить в каждой учебной дисциплине материал, в который представляется возможным включить нравственно-правовые задачи выделенных типов. Фрагмент полученных данных представлен в таблице.

Характеристика нравственно-правовых задач в содержании экономических дисциплин

Дисциплина	Тип и вид задачи	Нравственно-правовое содержание
Аудит	Простые	- ориентирование в нормативно-правовом регулировании аудиторской деятельности РФ; - правовая оценка сделок на предмет их ничтожности, оспоримости, незаключенности; - содержание и анализ основных принципов аудиторской деятельности
	Сквозные	- аудит гражданско-правового, трудового или административного конфликта
	Комплексные	- анализ соответствия действующему законодательству решений и действий государственных органов; - разработка стратегии и тактики противодействия враждебным действиям третьих лиц; - досудебное урегулирование споров
ДОУ	Простые	- нахождение и использование необходимой нормативно-правовой документации; - оформление документации в соответствии с правовой базой; - использование унифицированных форм документов
	Сквозные	- соответствие требованиям к содержанию и оформлению документов; - контроль, хранение, обработка документов
	Комплексные	- анализ и оценка результатов и последствий неправильно оформленной документации
Менеджмент	Простые	- удовлетворение потребностей персонала; - кадровое обеспечение работы предприятия
	Сквозные	- выбор и оценка методов работы подразделений; - анализ организационной структуры управления; - мотивация трудовой деятельности персонала
	Комплексные	- маркетинговая политика: производство готовой продукции, валовая прибыль; - обоснование и выбор форм маркетинговых коммуникаций; соблюдение принципов торговли

Построенная таким образом система нравственно-правовых задач расширяет поле работы студента, активизирует мотивы учебной деятельности,

позволяет обобщить знания по экономике, праву, культурологи, и обогатить общую картину мира студента, его мировоззрение.

Помимо возможностей к развитию мотивационно-ценностного и гностического критериев нравственно-правовой культуры, экономические дисциплины обладают возможностями к развитию деятельностного. На современном этапе развития общества и образования характерен процесс его гуманитаризации, который ориентирует образование на новую цель – развитие специалиста с высокой профессиональной компетентностью. Современный специалист – рефлексирующий субъект, который постоянно соотносит свои действия с обществом, культурой, с Другим (Л.Е. Елагина, Л.Г. Семушина, Л.Б. Соколова). Ему уже не хватает полученного знания в процессе подготовки, рынок труда и социально-культурные условия требуют его постоянного обновления, что связано с развивающейся культурой личности.

Включить студента в нравственно-правовую деятельность возможно при реализации гуманитарных технологий профессионального образования, которые способствуют учету индивидуальных особенностей, потребностей, возможностей каждого студента, а также предоставлению им права выбора образовательных траекторий, способов и форм организации учения.

Особенностью гуманитарных технологий в профессиональном образовании является то, что это «технологии понимания и взаимодействия в жизненных интересах человека» [10, с. 44]. Их задачей является помогать каждому студенту с учетом имеющегося у него опыта познания совершенствовать свои индивидуальные способности, способствовать развитию мышления, становлению творческой, активной, инициативной личности, удовлетворять познавательные и духовные потребности студента, стимулировать развитие интеллекта, социальных и коммуникативных способностей, навыков самообразования и саморазвития.

На наш взгляд, развитие нравственно-правовой культуры будущего профессионала будет наиболее успешным, если в преподавании экономических дисциплин реализуются гуманитарные технологии, в основе использования которых положено субъект-субъектное взаимодействие. Только в этом случае результатом станет самоактуализация и саморазвитие личности, в том числе в нравственно-правовом аспекте. При выборе гуманитарных технологий мы руководствовались следующими факторами: учет возрастных, психологических особенностей студенческого возраста. Мы выделили самостоятельную работу студента и профессиональную направленность деятельности как ведущие факторы развития нравственно-правовой культуры; преимущество активных и групповых методов обучения, позволяющих в полной мере отразить коллективный характер будущего профессионального труда.

Указанными особенностями, а также обоснованными методологическими подходами обусловлен выбор в качестве ведущих гуманитарных технологий:

- учебной среды (модульной, организации групповых проблемных дискуссий);
- работы с информацией (портфолио, кейс-стади);
- организации самостоятельной работы (проектные, информационные);

- чтения лекций (лекции с запланированными ошибками, проблемные лекции).

Таким образом, анализ научной, методической литературы, контент-анализ содержания экономических дисциплин профессионального цикла, Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования позволил выявить актуальные (наличные) и потенциальные педагогические возможности экономических дисциплин в развитии нравственно-правовой культуры студента:

- междисциплинарность, способствующая включению содержательных аспектов нравственно-правовой культуры в образовательные программы экономических дисциплин профессионального цикла. Отбор и структурирование содержания профессионального образования возможно на основе разработки и решения системы нравственно-правовых задач, использования для анализа нормативной документации;

- интегративность, обеспечивающая взаимообогащение нравственных и правовых норм субъекта, закрепленных в налоговом, трудовом, таможенном, финансовом законодательстве, понимание экономики права, правовых основ рыночной экономики;

- гуманитарность, актуализирующая реализацию гуманитарных технологий профессионального образования; инициирование рефлексии собственной деятельности субъектов образовательного процесса.

Выявленные возможности позволили разработать программу развития нравственно-правовой культуры студента учреждения среднего профессионального образования.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья, четвертая [Текст] : по сост. на 10 окт. 2012 г.: с учетом изм., внесен. Федер. законами от 5 июня 2012 г. № 51-ФЗ, от 14 июня 2012 г. № 78-ФЗ. - М. : Проспект : КноРус, 2012. - 509 с
2. **Маркс, К.** К критике политической экономии [Текст] / К. Маркс. - М. : Политиздат, 1984. - 191 с.
3. **Автономов, В. С.** Совершенствование экономического образования [Текст] : аналит. доклад / В. С. Автономов, М. Е. Дорошенко, О. О. Замков. - М. : Логос, 2005. - 108 с.
4. **Алексеев, С. С.** Собрание сочинений [Текст]: в 10 т. - Т. 6: Восхождение к праву. - , 2010. - 558 с./ С. С. Алексеев. - М. : Статут, 2010.
5. **Бальсевич, А.** Экономика права: предпосылки возникновения и история развития / А. Бальсевич // Вопросы экономики, 2008. - № 12. - С. 60-71.
6. **Бекетов, Н.В.** Бифуркационная природа экономических кризисов и социальных катастроф / Н.В. Бекетов // Credo new, 2009. – № 1(57). – С. 224-237
7. **Рубинштейн, С. Л.** Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн . - СПб. [и др.] : Питер, 2004. - 713 с.

8. **Юртаева, Т.Б.** Содержание и структура понятия «нравственно-правовая культура студента учреждения среднего профессионального образования» / Т.Б. Юртаева // Актуальные проблемы интеграции науки и образования в регионе: материалы всерос. научно-практ. конференции (с междунар.участием); Бузулукский гуманитарно-технолог.институт (филиал) ОГУ. – Бузулук, 2013. – С. 58-62
9. **Петросян, А.Э.** От цели к средству (задачи и их решение) / А.Э. петросян // Credo new, 2009. - № 2(58). – С. 79-97
10. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст]: учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров / под ред. Е.С. Полат. 2-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. -272 с.