

Секция 4

«МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО- ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ»

СОДЕРЖАНИЕ

РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Аралбаева Г.Г., д-р экон. наук, доцент	1252
УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ Бережная Л.Ю., Куценко Е.И., канд. экон. наук, доцент	1256
ТЕХНОЛОГИЯ КЕЙС-СТАДИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ Бобрешова И.П.	1261
ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ Бурдюгова О.В., канд. пед. наук	1265
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ ЗАКУПОК И СНАБЖЕНИЯ Воронова Д.Ю., канд. эконом. наук, доцент, Антошкина О.А.	1274
К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ АКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ Дробот М.А.	1279
О ПРИМЕНЕНИИ ПРОБЛЕМНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ Солдатова Л.А., канд. экон. наук, доцент, Еременко А.В.	1282
РОЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ТОРГОВЛИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ Кажаяева О.И., канд. техн. наук	1287
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ Кирхмеев Л.В.	1295
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ Корабейников И.Н., канд. экон. наук, Кулумбетова Д.А.	1300
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В РАМКАХ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ АКЦИИ «ШКОЛА ЛИДЕРСТВА» Корабейникова О.А., канд. экон. наук, доцент, Корабейников И.Н., канд. экон. наук, доцент	1304
МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ Круталевич М.Г., канд. экон. наук	1309

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «МЕНЕДЖМЕНТ»	
Курлыкова А.В., канд.экон.наук, доцент	1312
ПРОЕКТНЫЙ МЕТОД КАК СРЕДСТВО ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ БАКАЛАВРОВ	
Куценко Е.И., канд.экон.наук, доцент, Бережная Л.Ю.	1316
РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО	
Лавренко Е.А., канд. экон. наук.....	1320
МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ	
Михайлова О. П., канд. экон. наук, доцент, Сороченкова А.В.	1326
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ	
Мишучков А.А., канд. филос. наук, доцент, Воробьев В.К. канд.пед.наук, доцент.....	1330
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ	
Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Шевченко Н. А.....	1337
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАЖИРОВКИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ТУРИЗМА И СЕРВИСА	
Полякова И.Л., канд. экон. наук.....	1344
РАЗВИТИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ	
Прытков Р.М.	1348
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА	
Боброва В.В., док. экон. наук, доцент, Рожкова Ю.В., канд. экон. наук.....	1355
ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ	
Рябикова Н.Е., канд. экон. наук, доцент, Сеялова Г.С., канд. экон. наук, доцент, Напольнова М.В.....	1360
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАКУПОК	
Савина А.М., канд. экон. наук, доцент.....	1366
ВОЗМОЖНОСТИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	
Селиверстова Н.И., канд. социол. наук, Маслова Н.В., Попова Ю.В.....	1370

«ЛАБОРАТОРИЯ ГОСТЕПРИИМСТВА» – ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ КАДРОВ Ситжанова А.М., канд. экон. наук	1374
ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ Борисюк Н.К., док. экон. наук, профессор, Смотрина О.С., канд. ист. наук, доцент	1378
О НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ИЗУЧЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Тюрина Ю.Г., д-р экон. наук, Попова Ю.В., Маслова Н.В.	1384
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИОБРЕТЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ПРОФИЛЮ ПОДГОТОВКИ Харькова О.М., канд. экон. наук.....	1389
ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ Шестакова Е. В., канд. экон. наук, доцент.....	1393

РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

**Аралбаева Г.Г., д-р экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

С принятием государственного образовательного стандарта третьего поколения для бакалавров и магистров по всем направлениям подготовки определены задачи, основанные на компетентностном подходе, что выдвигает новые требования к обучению студентов. Переход к практико-ориентированному обучению, заявленный в федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования связан с усилением прикладного, практического характера высшего образования.

Повышение качества практического обучения студентов, предполагает учет современных требований к выполнению профессиональных задач, повышение уровня общей и профессиональной культуры выпускника, воспитание профессионально и личностно значимых качеств, усиление творческих начал в профессиональном обучении.

В этой связи особое место в образовательных технологиях отводится практико-ориентированному обучению. Главная цель практико-ориентированного обучения – это формирование у будущего специалиста полной готовности к профессиональной деятельности.

Применение практико-ориентированного подхода также актуально для бакалавров и магистров направления подготовки «Государственное и муниципальное управление». В системе профессионального образования применяют различные подходы к практико-ориентированному образованию. Так, например, исследователи Ветров Ю. и Клушина Н. использование практико-ориентированного образования связывают с организацией всех видов практик: учебная, производственная и преддипломная [1]. Прохождение практик студентом «погружает» его в профессиональную среду, способствует: соотносению его представления о профессии с требованиями, которые предъявляют места профессиональной деятельности государственных или муниципальных служащих; осознанию собственной роли, например, в социальной работе, работе с обращениями граждан и др. Другие авторы, полагают также эффективным внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, направленных на качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности [3]. Третьи, например, Скамницкий А.А. предлагает модульно-компетентностный подход в образовательной деятельности [2].

Выпускники, освоившие программы бакалавриата и магистратуры направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» подготовлены для профессиональной деятельности, в органах государственной власти Российской Федерации; органах государственной власти субъектов Рос-

сийской Федерации; органах местного самоуправления; государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях; институтах гражданского общества, общественных организациях; некоммерческих организациях; международных организациях и международных органах управления; иных организациях, подразделениях по связям с государственными и муниципальными органами и гражданами.

С поступлением бакалавра или магистра на службу в перечисленные выше объекты профессиональной деятельности, освоившего программу направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» перед ним стоит сложная задача адаптации в организации, то есть выполнение конкретных профессиональных задач. Современный выпускник, в большинстве своем, затрудняется в выполнении профессиональных задач, несмотря на полученные знания во время обучения в вузе и прохождения различного рода практик. Затрачивается определенное время для приобретения навыков в профессиональной деятельности.

Для реализации практико-ориентированного подхода образовательный стандарт направлен на освоение определенных компетенций в период прохождения практик. Так студент в период обучения проходит следующие виды практик: учебная (4 семестр, объем 108 часов), производственная (6 семестр, объем 108 часов) и преддипломная (8 семестр, объем 216 часов). В результате прохождения этих практик студент должен: знать, уметь и владеть комплексом компетенций, среди которых важнейшими являются: ПК-3 - умение применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов; ПК-4 – владеть способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования; ПК-24 - владеть технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам; ПК-27 – владеть способностью участвовать в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления.

Очевидно, что перечисленные компетенции, которые выпускник должен освоить в результате прохождения перечисленных практик, так и остаются не реализованными. Это связано с тем, что на базах практик специалисты, которые курируют студентов-практикантов, не заинтересованы в работе с ними в связи с высокой загруженностью, отсутствием интереса, считают практиканта «обузой» и, в лучшем случае, привлекают для работы с документами в части их сортировки. То есть привлекают преимущественно к выполнению рутинной работы, не связанной с реализацией профессиональных компетенций.

В связи с вышесказанным практико-ориентированная профессиональная подготовка кадров для сферы государственного и муниципального управления нуждается в доработке, детальном изучении и исследовании правового, экономического, психолого-педагогического характера.

Для приобретения навыков в профессиональной деятельности в России применялись меры. Так, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Правительству Российской Федерации было поручено представить предложения и рекомендации по внедрению новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы, которые предусматривают, в том числе, развитие института наставничества на гражданской службе[4].

В части реализации подпункта «р» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработано методическое обеспечение для организации системы наставничества на гражданской службе и предложен методический инструментальный по применению наставничества на государственной гражданской службе [5]. Данное методическое обеспечение применимо и к муниципальной службе.

Однако, на практике указанный выше Указ реализуется не в полном объеме. В Указе отмечено, что кроме гражданских служащих, поступивших на службу, лицом, в отношении которого должно осуществляться наставничество также является студент, заключивший договор и проходящий практику в государственном органе [4].

Вполне естественно, что выполнение наставнических функций требует от наставника большого количества времени для работы со студентом в период прохождения им практики. В связи с этим целесообразно применение мер стимулирования наставников, как материального, так и нематериального. Например, необходимо рассмотреть возможность применения положений статей 50, 55 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», предусматривающих для гражданского служащего дополнительную выплату, предусмотренную соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, поощрение за наставничество в виде выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий вместе со студентом; объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения; награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка; присвоение почетного звания «Лучший наставник государственного органа»; проведение ежегодного конкурса «Лучший наставник государственного органа» и иные виды поощрения и награждения государственного органа. Эти меры будут способствовать тому, что студент, проходящий практику под руководством наставника, получит необходимые навыки в части освоения заявленных профессиональных компетенций.

Список литературы

1. *Ветров, Ю. Практико-ориентированный подход / Ю. Ветров, Н. Клушина //высшее образование в России, 2002. - № 6. – С. 43-46.*

2. Скамницкий А.А., Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании, М., 2006. – 247 с.
3. Солянкина, Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде / Л.Е. Солянкина // Известия ВГПУ. – 2011. – № 1.
4. Шанарова Ю. А. Внедрение института наставничества на государственной гражданской службе // Молодой ученый. — 2016. — №24. — С. 371-375[Электронный ресурс].Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/128/35462/> (дата обращения: 13.12.2017).
5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе (утв. Минтрудом России) [Электронный ресурс].Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=572083#> (дата обращения: 13.12.2017).

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

**Бережная Л.Ю., Куценко Е.И., канд. экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

В процессе образовательной деятельности, осуществляемой в высших образовательных организациях, обучающиеся получают определенные навыки и компетенции, призванные облегчить их переход к трудовой деятельности, а также обеспечить рынок труда квалифицированными и способными работниками. Однако теоретические знания не могут в полной мере подготовить обучающихся к будущей работе, поэтому, для закрепления полученных знаний и ознакомления с деятельностью предприятий и организаций проводятся практико-ориентированные занятия. Данное направление учебного процесса было исследовано различными авторами [1-8], однако остается необходимость оценки результативности практико-ориентированного подхода с точки зрения обучающихся.

Кафедра менеджмента Оренбургского государственного университета активно ведет работу в данном направлении, принимая участие во Всероссийской акции «Неделя без турникетов». Обучающиеся всех курсов, в рамках практико-ориентированных занятий, периодически посещают профильные предприятия и организации г. Оренбурга. Там они знакомятся с оборудованием, особенностями производственного и управленческого процессов, технологией изготовления продукции и контролем качества. Во время проведения экскурсий, обучающиеся активно задают вопросы для более глубокого понимания интересующих действий и процессов.

В рамках данной работы было проведено исследование результативности проведения практико-ориентированных занятий и определение отклика со стороны обучающихся. Основным методом, применяемый в исследовании – анкетирование.

Обучающимся выпускных курсов, посетившим практико-ориентированные занятия, была предложена анкета, по результатам которой проведен анализ. Всего в анкетировании приняли участие 50 человек 4 курса, направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (профили «Производственный менеджмент», «Управление малым бизнесом»). В анкете было указано 9 вопросов, каждый из которых предполагал выбор одного или нескольких ответов, а также возможность указать собственный вариант ответа или дополнить имеющиеся.

Все из опрашиваемых посещали практико-ориентированные занятия на различных предприятиях, среди которых ОАО «Завод бурового оборудования», ООО «Оренбургский хладокомбинат», Оренбургский филиал ПАО «Ростелеком», Оренбургский завод «Крафт», ООО «Величество трапеза» и др.

На вопрос «Как Вы считаете, помогают ли подобные занятия в учебном процессе?» 49 человек ответили положительно, 1 человек – отрицательно, отметив при этом, что теория отличается от практики и данные занятия не помогают в процессе обучения.

На вопрос «Как Вы считаете, помогают ли подобные занятия в получении необходимых навыков и компетенций как молодому специалисту?» положительно ответили 48 обучающихся, 2 – отрицательно. В форме развернутого ответа они пояснили, что навыков и компетенций обучающийся не получит, пока не начнет самостоятельную трудовую деятельность.

Для ответа на вопрос «Что Вы считаете наиболее важным результатом при проведении практико-ориентированном занятии?» были предложены следующие варианты ответов с возможностью множественного выбора:

- 1) знакомство с производственным, управленческим процессом;
- 2) возможность задать вопросы по управлению предприятием;
- 3) ознакомление на практике с работой персонала и руководства;
- 4) разнообразие учебного процесса;
- 5) возможность зарекомендовать себя как потенциального сотрудника;
- 6) свой вариант.

Результаты ответа на данный вопрос представлены на рисунке 1.

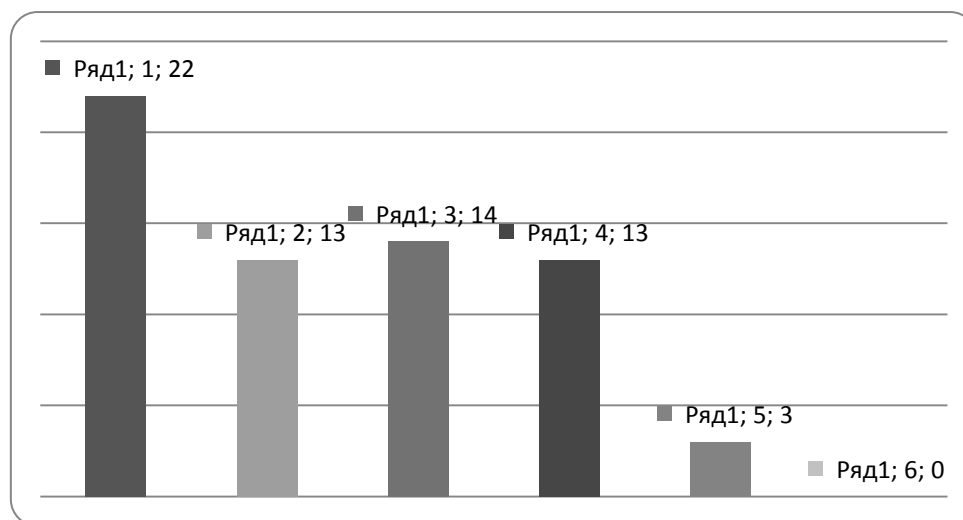


Рисунок 1 – Результат ответа на вопрос «Что Вы считаете наиболее важным результатом при проведении практико-ориентированном занятии?»

Большинство опрошенных (22 ответа) указали в качестве наиболее важного результата посещения практико-ориентированных занятий знакомство с производственным и управленческим процессом. Меньше всего (3 ответа) набрал вариант «Возможность зарекомендовать себя как потенциального сотрудника», что связано с ограниченностью времени проведения экскурсии. Остальные варианты ответов выбрали примерно одинаковое количество обучающихся.

Следующий вопрос: «Какие варианты практико-ориентированных занятий, на Ваш взгляд, являются оптимальными?», также предполагал выбор нескольких вариантов ответа:

- 1) посещение организаций и предприятий города с экскурсиями;
- 2) проведение лекционных и практических занятий приглашенными специалистами;
- 3) разработка проектов по заданию конкретного предприятия / организации;
- 4) свой вариант.

Результаты ответов на данный вопрос представлены на рисунке 2.

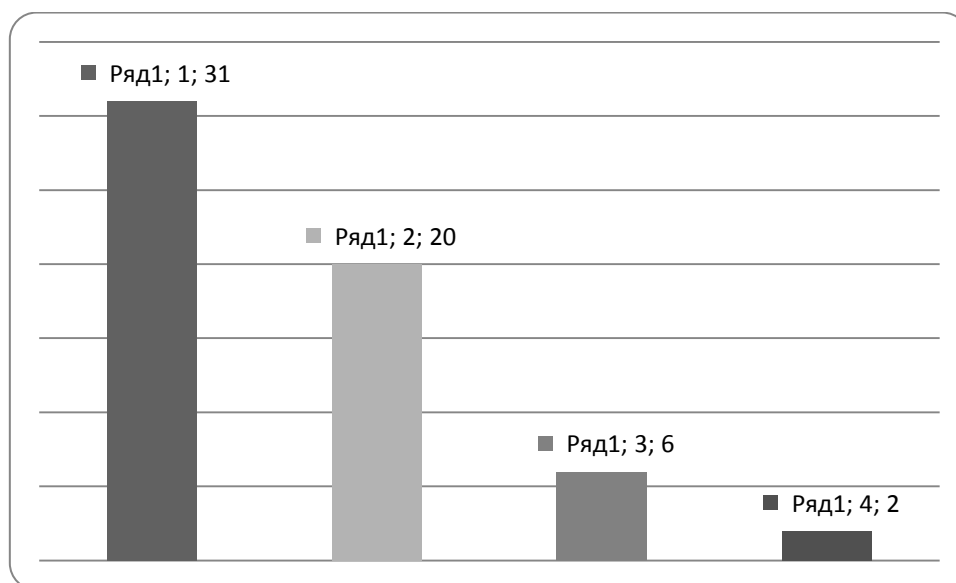


Рисунок 2 – Результат ответа на вопрос «Какие варианты практико-ориентированных занятий, на Ваш взгляд, являются оптимальными?»

Большинство обучающихся (31 ответ) считают, что посещение организаций и предприятий города с экскурсиями является оптимальным для проведения практико-ориентированных занятий. 20 человек указали, что проведение лекционных и практических занятий приглашенными специалистами также немаловажно. 6 человек предположили, что наиболее оптимальной формой сотрудничества является разработка проектов по заданиям конкретных предприятий / организаций, для налаживания тесных контактов и наработки практического опыта.

Кроме того, на заключительный вопрос были получены собственные варианты ответов. В качестве наиболее оптимального варианта практико-ориентированных занятий обучающиеся рассматривают процесс распределения на предприятия и прохождения стажировок.

Стоит отметить, что кафедра менеджмента активно развивает все указанные направления совместного развития теоретического обучения и практической деятельности:

- посещение организаций и предприятий города с экскурсиями реализуется в рамках Всероссийской акции «Неделя без турникетов» и постоянными экскурсиями на крупнейшие предприятия г. Оренбурга;

- проведение лекционных и практических занятий приглашенными специалистами в рамках общественной образовательной акции «Школа лидерства» позволяет обучающимся развивать образовательные, интеллектуальные и творческие способности на основе реализации проектного подхода и получать практический опыт для решения актуальных задач, поставленных перед ними работодателями (среди которых вице-президент ТПП Оренбургской области А. Ушаков, член совета Оренбургского бизнес-клуба предпринимателей О. Сажнева, член правления Оренбургского регионального отделения «Ассоциации женщин-предпринимателей России» А. Беркутова, Президент Федерации Рестораторов и Отельеров Оренбургской области А. Маринин и др.);

- разработка проектов по заданию конкретного предприятия / организации – также в рамках общественной образовательной акции «Школа лидерства» обучающиеся кафедры менеджмента готовят различные проекты, защита которых состоится на экспертных площадках Торгово-промышленной палаты Оренбургской области.

Таким образом, можно говорить о том, что проведение практико-ориентированных занятий обусловлено необходимостью закрепления получаемых обучающимися теоретических знаний на практике, а также развития творческих и управленческих навыков, необходимых для будущей профессиональной деятельности. Выпускник, который освоил основы теоретических знаний, а также научился применять их на практике, будет более успешным на рынке труда и станет востребованным специалистом.

Кафедра менеджмента Оренбургского государственного университета решает указанные задачи в рамках тесного сотрудничества и активной работы с потенциальными работодателями. По мнению обучающихся, данная деятельность позволяет получить необходимый опыт, и повысить уровень своей квалификации.

Список литературы

1. Асташова Е.А. Практико-ориентированное обучение при подготовке менеджеров [Электронный ресурс] / Е.А. Асташова, Е.А. Погребцова // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2017. – №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/praktiko-orientirovannoe-obuchenie-pri-podgotovke-menedzherov> (дата обращения: 10.12.2017).

2. Бондаренко Т.Н. О необходимости взаимодействия вузов с бизнесом в процессе реализации практико-ориентированного подхода в образовании / Т.Н. Бондаренко // Территория новых возможностей. – 2012. – №4. – С.125-135

3. Буслаева И. М. Практико-ориентированный подход в обучении предпринимательству / И.М. Буслаева // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №51. – С.170-175

4. Золотарева Г. М. Применение активных методов обучения при подготовке менеджеров / Г.М. Золотарева // Вестник ТГТУ. – 2006. – №4-2. – С.1181-1186

5. Михалева Е.П. Организация практики при подготовке бакалавров менеджмента / Е.П. Михалева, Р.М. Болдырева // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2016. – №3-1. – С.141-154

6. Просалова В.С. Концепция внедрения практикоориентированного подхода [Электронный ресурс] / В.С. Просалова // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. – №3 (16). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-vnedreniya-praktikoorientirovannogo-podhoda> (дата обращения: 10.12.2017).

7. Тягай Е.Д. Практико-ориентированное обучение: новые подходы. Опыт подготовки студентов бакалавриата в Институте бизнес-права / Е.Д. Тягай // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. – 2016. – №7 (23). – С.8-13

8. Шемятихина Л.Ю. Особенности подготовки менеджеров в российской высшей школе / Л.Ю. Шемятихина // Образование и наука. – 2008. – №1. – С.63-71

ТЕХНОЛОГИЯ КЕЙС-СТАДИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Бобрешова И.П.

Оренбургский государственный университет

Особенность преподавания специальных дисциплин для бакалавров, обучающихся в ВУЗе по направлению подготовки «Управление персоналом» отличается непосредственной практико-ориентированной направленностью. Целью данного подхода является не только освещение определенного круга теоретических вопросов по преподаваемой дисциплине, но и, что на наш взгляд особенно важно в современных условиях, формирование у студентов навыков практической работы в области управления человеческими ресурсами организации, умения использовать полученные знания на практике. Овладение необходимыми умениями и навыками в процессе обучения позволяет студенту сформировать необходимые деловые и профессиональные качества, вырабатывает желание самосовершенствоваться как личности и как профессионалу [1].

Практико-ориентированный подход предполагает использование активных методов обучения, характеризующихся нестандартными формами и методами, применяемыми в процессе обучения. Кроме того, активные методы обучения развивают у обучающихся навыки самостоятельной интеллектуально-практической деятельности, а так же ориентированы на более широкое взаимодействие субъектов образовательного процесса друг с другом, побуждают к активности в процессе обучения [2].

Наиболее эффективным методом обучения, направленным на организацию активной познавательной деятельности обучающихся принято считать метод анализа конкретных ситуаций (кейс-стади).

Технология анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) способствует развитию аналитических способностей при решении организационных и нестандартных жизненных задач. При изучении конкретной ситуации перед обучаемыми стоит задача определения существования и специфики проблемы, своего отношения к заданной ситуации. Данная технология стимулирует познавательную деятельность обучаемых, усиливает стремление для обращения к научной литературе, к приобретению знаний для получения ответов на стоящие перед ними вопросы.

Целью технологии анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) является развитие аналитических способностей обучаемых при интерпретации предлагаемой информации, выработка самостоятельности и инициативности в принимаемых решениях.

Технология анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) как метод активного обучения необходима для решения следующих педагогических задач:

- развитие познавательных способностей и познавательной мотивации к профессиональному становлению;

- развитие теоретических и практических навыков в профессиональной деятельности;
- формирование необходимого представления о будущей профессиональной деятельности;
- формирование необходимых профессиональных умений и навыков в процессе принятия управленческих решений.

Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади) является аналогом деловой игры несколько сжатой во времени. Следовательно, можно утверждать, что при использовании технологии (кейс-стади) моделируемая организационная задача изображается в форме деловой проблемной ситуации. Деловая ситуация моделируется в виде определенного набора конкретных организационных параметров существующих в реальных условиях. Деловая ситуация содержит релевантные данные об организации, ее внутренней и внешней среде, ее реальном положении на рынке, стратегических целях, задачах и т.п. В целом, деловая ситуация имитирует идеальное отображение реальной ситуации в реально существующей организации и ее типичные проблемы.

Деловая ситуация включает в себя следующую информацию:

- о субъекте, который обычно представлен отдельным лицом или группой лиц;
- об окружающей среде, конкурентах, потребителях, партнерах с которыми взаимодействует субъект;
- об условиях изменения деловой ситуации.

Существует несколько типов конкретных ситуаций (кейсов). По результативности кейсы делятся на проблемные или проектные. В проблемных ситуациях результат действий направлен на определение и формулировку основной проблемы, здесь необходимо оценить сложность ее решения. Проблема обычно задается следующими способами:

- в предлагаемой ситуации отсутствует информация о необходимом элементе (необходимо смоделировать недостающую информацию по имеющимся данным и сформулировать возможную проблему);
- в предлагаемой ситуации неявно выражена существующая проблема.

По содержанию информации кейсы могут описывать:

- реальную ситуацию;
- искусственно смоделированную ситуацию.

Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади) вырабатывает у обучающихся умения и навыки решения поставленных задач в группе или индивидуально. Такие способности являются наиболее необходимыми для руководителя в будущей реальной профессиональной деятельности при решении вопросов в постоянно изменяющейся среде. Метод анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) развивает у обучаемых такие качества, как широта и гибкость мышления, учит рационально использовать имеющуюся информацию, самостоятельно анализировать и оценивать предлагаемые к решению ситуации, критически относиться к различным точкам зрения, вырабатывать собственную позицию для нахождения оптимального решения поставленных проблем [3].

Основными достоинствами метода анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) являются:

- высокая приближенность к условиям, реально существующим в организации;
- сравнительно небольшие затраты времени, необходимые для проведения обучения;
- быстрота проведения игровой ситуации;
- возможность разрабатывать различные варианты деловой ситуации, а затем изменять исходные условия;
- многоцелевой характер использования.

Используя метод анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) можно преследовать несколько учебных целей:

- активизировать процесс обучения и постоянно повышать его результативность;
- формировать умения и навыки анализа стоящих в изучаемой ситуации проблем;
- разрабатывать комплексные решения поставленных задач;
- обучение методам принятия управленческих решений;
- формировать навык работы в команде.

Активизировать процесс обучения и вырабатывать умение принятия решения в наиболее важных для будущей практической деятельности при использовании метода анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) помогает применение игровых приемов, сочетающих в себе ориентацию на реальную управленческую деятельность с игровой имитацией обстановки, приближенной к реальной [4].

Таким образом, технология анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) может использоваться не только для обучения, но и для проверки знаний и способностей обучаемых. Данная технология вырабатывает у обучаемых умение анализировать имеющуюся информацию, работать в команде, самостоятельно принимать решения, публично выражать и отстаивать их. Наибольший эффект технология анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) достигается в случае, если игровая ситуация непосредственно моделирует реальную обстановку в изучаемой организации или типичные проблемы будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Бобрешова, И. П. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом / И. П. Бобрешова / Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017.

2. Бурдюгова, О. В. Применение рефлексивных технологий в обучении студентов-менеджеров / О. В. Бурдюгова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс] : ма-

териалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2017.

3. Прытков, Р. М. К вопросу об интеграции в педагогическом процессе / Прытков Р. М. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всерос. науч.-метод. конф., 3-5 февр. 2016 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2016.

4. Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017.

ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Бурдюгова О.В., канд. пед. наук
Оренбургский государственный университет

В современной экономической и социокультурной ситуации качество образования становится стратегическим фактором инновационного развития России. Изменяются критерии и качества профессиональной подготовки, что приводит к необходимости пересмотра подходов к образовательному процессу вуза, расширению инновационно-образовательной практики.

Представим ряд актуальных воззрений по вопросам развития отечественного образования Евгения Петровича Белозерцева – д.п.н., профессора, проводившего анализ исследований по проблемам высшей школы. В настоящее время вузы имеют объективные предпосылки, выступающие фактором актуализации профессиональной деятельности их преподавателей: *«перепроизводство»* - насыщение рынка предложениями образовательных услуг; *«требовательность»* - повышение уровня требований граждан к качеству образовательных услуг вследствие роста доходов и свободы выбора образовательных учреждений; *«инновационность»* - значительно улучшившиеся технические, методические и организационные возможности предоставления образовательных услуг (мультимедиа, Интернет и дистанционное обучение); *«динамичность»* - ориентация на сокращение сроков внедрения новых образовательных услуг; *«диверсификация»* - расширение спроса на виды и уровни образовательных услуг, развитие сопутствующих и обслуживающих образование сфер деятельности; *«дифференциация»* - нарастающее разнообразие потребностей населения, обуславливающее значительное увеличение ассортимента образовательных услуг в условиях либерализации рынка; *«конкуренция»* - борьба образовательных учреждений за свои сегменты рынка, потенциальный контингент обучающихся, рост объемов услуг и возрастание рекламных расходов в связи с активизацией конкурентов; *«аритмия спроса»* - изменения спроса потребителей рынка образовательных услуг, создающее угрозу стабильности положения образовательных учреждений (резкое сокращение спроса на отдельные направления); *«падение спроса»* - сокращение спроса, осязаемое для производителей образовательных услуг ввиду уменьшения численности обучающихся; *«люмпенизация»* - рост полной и частичной безработицы населения и увеличение контингента с низким уровнем доходов и спросом на платное образование; *«интервенция»* - международная конкуренция крупных зарубежных университетов в связи со снятием ограничений на получение образования за рубежом и открытием рынков платных качественных услуг для богатых [1].

В условиях новой образовательной парадигмы меняется специфика, сущность деятельности преподавателя. Какие образовательные инновации необходимы для преодоления разрыва между имеющейся компетентностью выпуск-

ников и компетентностью, определяемой современными требованиями общества, экономики и технологий?

На современном этапе основными тенденциями развития образовательной деятельности в вузе являются «студентоцентрированность», информационная открытость, интернациональность, практико-ориентированность.

Практико-ориентированное профессиональное обучение рассматривается как система поэтапного вовлечения студентов в процесс познания фундаментальных предметных знаний через освоение технологий их качественного и количественного отбора, систематизации и оценивания их достоверности, через использование комплекса профессионально-ориентированных технологий, форм и методов обучения, способствующих формированию не только универсальных и профессиональных компетенций (выработке индивидуальных стратегий и тактик принятия решений в ситуациях профессиональной деятельности), но и способности к рефлексии и профессиональной самоактуализации.

Исследованием педагогических условий реализации практико-ориентированного обучения, моделей его внедрения, обоснованием практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке занимались С. Алферьев, С. Берлина, М. Бокарев, Ю. Ветров, Е. Герасимов, Т. Дмитриенко, Н. Клушина, Д. Корнеев, Е. Мычко, И. Петрова, И. Руднева, А. Рыблова, В. Северов, Е. Стахиева и др. Феномен профессиональной компетенции и компетентности раскрывается в работах В.И. Байденко, А.С. Белкина, А.А. Вербицкого, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимней, Ю.Т. Татур и др.

В современной дидактике высшей школы выделяют следующие методологические подходы к организации профессионально-ориентированного процесса обучения в вузе:

- компетентностный подход (овладение будущим специалистом совокупностью базовых профессионально-личностных компетенций, необходимых и достаточных для достижения цели трудовой деятельности, оптимального уровня функционально-профессиональной грамотности);
- деятельностный подход (формирование основ профессионализма путем активизации различных видов деятельности студентов: учебно-познавательной, самообразовательной, практической, учебно-профессиональной, учебно-исследовательской, научно-исследовательской; формирование и развитие системы умений и навыков по самоорганизации различных видов деятельности);
- личностно-ориентированный подход (признание уникальности личности каждого студента, создание условий для развития и саморазвития профессионально-индивидуального и творческого потенциала);
- социокультурный подход (развитие «человека культуры» (М. Библер), формирование основ профессиональной культуры будущего специалиста);
- контекстный подход (организация образовательного процесса в контексте будущей профессиональной деятельности посредством воссоздания в формах и методах учебно-познавательной деятельности реальных связей и отношений, возникающих в трудовой сфере при решении конкретных профессиональных задач) [2].

Основатель и руководитель научно-педагогической школы контекстного обучения Андрей Александрович Вербицкий отмечает, что контекстным является такое образование, в котором на языке наук и с помощью всей системы форм, методов и средств обучения в учебной деятельности студентов последовательно проектируется (моделируется) предметное и социальное содержание их будущей профессиональной деятельности. Такое образование в силу направленности на реализацию компетентностного подхода приобретает контекстно-компетентностный формат. Его целью является формирование у студентов способностей компетентно выполнять должностные функции предстоящей профессиональной деятельности, успешно решать ее задачи, проблемы и проблемные ситуации. В процессе контекстно-компетентностного образования происходит последовательная трансформация учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста с постепенной трансформацией познавательных потребностей и мотивов, целей, поступков, действий, средств, предмета и результатов в профессиональные. В содержание контекстного образования добавляется и другой источник – будущая профессиональная деятельность, представленная в виде проекта (модели) деятельности специалиста: описания системы его основных профессиональных функций, проблем, задач, компетенций. Таким образом, в соответствии с теорией контекстного образования модель деятельности специалиста (бакалавра, магистра) получает отражение в деятельностной модели его подготовки. Предметное содержание деятельности студента проектируется как система учебных проблемных ситуаций, проблем и задач, постепенно приближающихся к профессиональным – к своему прототипу, заданному в модели деятельности специалиста [3].

Практико-ориентированный подход трактуется исследователями в трех основных смыслах:

- организация различных видов практики студентов для их погружения в профессиональную сферу;
- внедрение специфических технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности личностных свойств, знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности;
- использование возможностей контекстного (профессионально направленного) изучения различных блоков дисциплин [4].

Приведем краткую характеристику некоторых технологий практико-ориентированного обучения.

Технологии интерактивного обучения – дидактические, ролевые, деловые игры, тренинги развития и креативности, метод проектов, анализ нестандартных ситуаций и др., которые ориентированы на актуализацию профессионально-личностного потенциала, социально-профессионального развития личности, формирование метапрофессиональных дидактических единиц: обобщение знаний, умений, компетентностей, обеспечение субъект-субъектного взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Технологии контекстно-компетентностного обучения – семинары, дискуссии, групповые лабораторно-практические занятия, анализ конкретных производственных ситуаций и др. в максимальной степени моделируют реальную социально- профессиональную деятельность.

Технологии саморегулируемого обучения – диалоговые методики, метод case-study, позиционные дискуссии, рефлексивные игры и т.д., которые направлены на развитие у студентов способностей к самостоятельному приобретению компетенций по самоуправлению, самоорганизации, рефлексии и самоконтролю. Развитие компетенций студентов посредством саморегулируемого учения осуществляется на основе анализа будущей профессиональной деятельности.

Технология референтации является одной из наиболее эффективных по степени воздействия на сознание и поведение студенческой молодежи, важнейшим условием самореализации личности. При этом другой человек становится значимым (референтным) для личности, являет собой персонифицированный способ решения проблем. Социально-психологической основой технологии референтации выступает механизм идентификации личности, обеспечивающий трансляцию и социокультурную преемственность: личность и деятельность профессионалов становятся образцом для подражания.

Реализация и развитие интерактивных технологий в вузе возможно только через освоение новых методик, трансформацию имеющегося методического инструментария в интерактивный. Любая дисциплина, включаемая в учебный план, должна опираться на фактологический или ситуационный материал, непосредственно связанный с будущей сферой профессиональных интересов выпускника. Для студентов важным является включенность в профессиональную среду в процессе обучения; возможность инновационного проектирования профессиональной направленности; выявление проблемных сторон с целью дальнейшей разработки. В результате возникает производственно-творческая цепочка по решению проблем профессионально-практической деятельности: преподаватель → профессионал → студент-исполнитель → конкретный результат.

Для внедрения новых образовательных трендов в сложившийся процесс обучения необходимо опираться на преподавателей-пассионариев, готовых к изменениям в организации и их реализации. И. С. Зимина выделяет педагогическую пассионарность как проявление педагогической активности, направленной на создание таких условий образования, которые могли бы обеспечить высокую эффективность образовательного процесса, способствовали бы реализации личностного потенциала (интеллектуального, эмоционального, деятельностного) у всех субъектов образовательной деятельности на основе самоактуализации и самосовершенствования компетентности.

На современном этапе становится актуальным создание общеуниверситетских и практико-ориентированных площадок, позволяющих реализовать практико-ориентированное обучение в процессе выполнения студентами реальных задач по осваиваемому профилю обучения при участии профессионалов и организаций. В Институте менеджмента ФГБОУ ВО «Оренбургский государ-

ственный университет» накоплен богатый опыт интеграции науки, образования и бизнес-сообществ в условиях инновационного обновления региональной экономики, успешно реализуется практико-ориентированная образовательная модель. Под руководством Ж. А. Ермаковой, В. В. Бобровой, И. Н. Корабейникова, Е. В. Шестаковой в образовательный процесс активно внедряются инновационные интерактивные формы диссеминации (от лат. dissemination – распространение) опыта профессиональной деятельности: общественные образовательные акции «Иду учить в ОГУ» и «Школа лидерства», проект «Кадры «под ключ», декады профессиональных дисциплин – Неделя менеджмента, Неделя туризма, форсайт-сессии, открытые мастер-классы, круглые столы и семинары, тренинги развития, ярмарки инновационных идей, клубы профессионального мастерства («Лига выпускников», «КРІ – клуб проектных инициатив»), конкурсы и олимпиады, научно-практические конференции, специализированные экскурсии, квесты и деловые игры по профилирующим дисциплинам, видеозанятия и др. [7, 8, 9, 10].

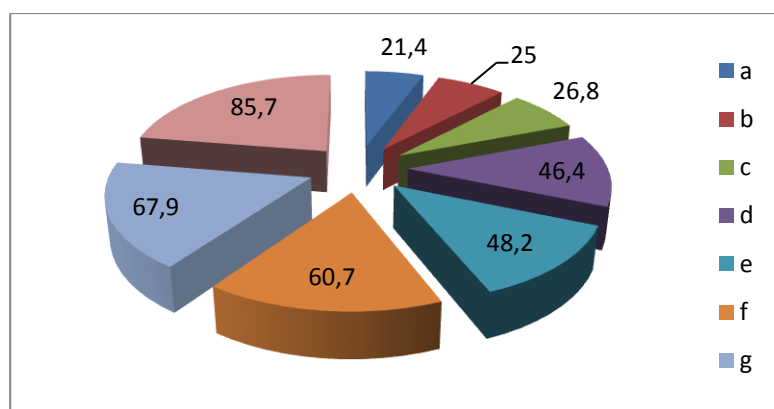
Заслуживает внимания и изучения опыт создания инновационной модели практико-ориентированного обучения как учебной бизнес-среды в ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса». В качестве инновации в образовании предложен фрактальный университет, формируемый на основе деятельности автономных студенческих команд (микрофракталов) как самоорганизующихся групп («синергетических групп», групп активного обучения, команд студенческого менеджмента, групп студенческого учебного контроля, групп взаимного консультирования, которые объединяют преподавателей, студентов и внешних стейкхолдеров, обладающих профессиональными компетенциями в различных областях и способных к их распространению на других уровнях деятельности образовательного учреждения). Хозяйствующими единицами бизнес-среды данного вуза стали учебные предприятия: лаборатории экспертизы продовольственных товаров и электронной торговли и электронного декларирования товаров, маркетинговое, охранное и кадровое агентства, центр конкурсно-выставочной деятельности, студенческое бюро переводов, event-агентство [5]. Их функциональная характеристика представлена в таблице 1. Деятельность бизнес-единиц направлена на практико-ориентированное обучение студентов и удовлетворение потребностей внутренних заказчиков – сотрудников, преподавателей и подразделений университета. В рамках исследования, проведенного Т. Г. Калугиной, А. Л. Карпуковой, О. В. Шишневой [6], выявлены наиболее результативные учебные и внеучебные формы взаимодействия учебных подразделений Иркутского государственного университета с работодателями с целью реализации практико-ориентированной образовательной модели (рисунок 1, рисунок 2).

Таблица 1 – Функциональная характеристика бизнес-единиц вуза [5]

№ п/п	Бизнес-единица	Характеристика
1	Кадровое агентство	Формирование общей базы студентов вуза и мониторинг про-

		фессионального состояния студентов; создание кадрового резерва, необходимого университету
2	Event-агентство	Оказание услуг по организации и проведению деловых событийных мероприятий, включая конференции, выставки, ярмарки, конкурсы, симпозиумы и др.; помощь в организации и сопровождении дней открытых дверей, Дней первокурсника, выпускных вечеров, конкурсов и олимпиад для абитуриентов, студенческих конкурсов и конференций
3	Лаборатория экспертизы продовольственных товаров	Проведение потребительских экспертиз по заявкам; участие в комиссионных и комплексных экспертизах, научно-практических семинарах; оказание консалтинговых услуг
4	Лаборатория электронной торговли и электронного декларирования товаров	Создание и поддержка сайта электронного магазина; предоставление площадки для реализации продукции и услуг кафедр и лабораторий; информирование потребителей о продукции и услугах университета; повышение квалификации работников сферы торговли, декларантов и брокеров и т.д.
5	Охранное агентство	Анализ состояния правопорядка, дисциплины в университете; выявление причин и условий, способствующих совершению правонарушений; внесение предложений по их устранению; патрулирование территории учебных комплексов
6	Маркетинговое агентство	Продвижение услуг и торговой марки вуза на региональном рынке образовательных услуг.
7	Центр конкурсно-выставочной деятельности	Организация конкурсно-выставочной деятельности; презентация достижений университета, институтов и кафедр; сохранение, развитие и популяризация достижений культуры для студентов, абитуриентов и общества.
8	Студенческое бюро переводов	Организация переводческой и языковой практик студентов; оказание переводческих услуг при реализации мероприятий вуза с иностранными участниками; выполнение переводов научных статей, презентаций, докладов, лекций и т.п. материалов подразделений университета и сотрудников.

Рисунок 1 – Наиболее результативные учебные формы взаимодействия с работодателями



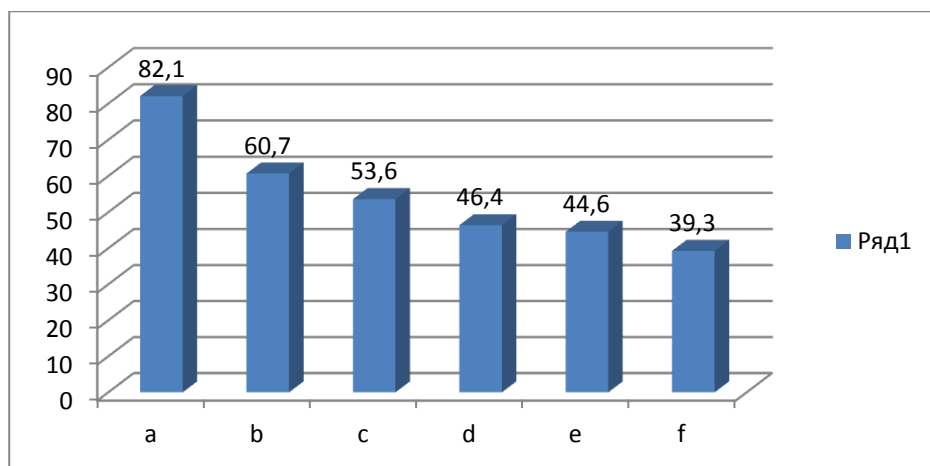
a – привлечение работодателей к корректировке учебных планов – 21,4%;

b – рецензирование работодателями учебных пособий, статей, докладов, научных студенческих работ и т.д. – 25%;

c – стажировка преподавателей на предприятии – 26,8 %;

d – участие ППС кафедры в программах повышения квалификации сотрудников предприятий-работодателей – 46,4%;
 e – руководство работодателей курсовыми и выпускными квалификационными работами – 48,2%;
 f – участие работодателей в работе ГАК – 60,7%;
 g – разработка практико-ориентированных курсовых и ВКР по запросу работодателей – 67,9%;
 h – заключение договоров о целевой подготовке – 85,7%.

Рисунок 2 – Результативные внеучебные формы взаимодействия с работодателями



a – информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда – 82,1%;
 b – организация массовых мероприятий – 60,7%;
 c – проведение круглых столов, конференций, олимпиад с участием работодателей – 53,6%;
 d – развитие форм взаимодействия с выпускниками – 46,4%;
 e – консультирование по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда (ярмарки вакансий, презентации предприятий – работодателей, День карьеры) – 44,6%;
 f – выполнение научно-практических работ по запросу работодателей – 39,3%.

Данные, полученные в результате пилотного исследования, позволяют обозначить проблемные зоны, которые представляются важными, заслуживают внимания и указывают на необходимость совершенствования процесса взаимодействия с работодателями в процессе реализации практико-ориентированной образовательной модели: низкий уровень учебной нагрузки, которую выполняют работодатели; несоответствие результативных и действующих форм сотрудничества учебного подразделения с работодателями; незначительный уровень применения IT-технологий во взаимодействии и др.

Таким образом, с целью успешной реализации инновационных практико-ориентированных моделей в образовательный процесс высшей школы, для совершенствования системы партнерства с работодателями вузу необходимо решить ряд актуальных задач: формирование условий для совершенствования сотрудничества с предприятиями-работодателями; создание современных информационных площадок взаимодействия между работодателями и вузом; разработка и реализация системы вовлечения работодателей в образовательный процесс; разработка и реализация системы поддержки инновационных, научно-

исследовательских, творческих и социальных проектов, выполняемых по заказу работодателей; организация эффективной системы межструктурного взаимодействия по вопросам развития партнерства с работодателями.

Список литературы

1. Белозерцев, Е. П. Опыт теоретического осмысления диссертации, представленной на соискание ученой степени доктора педагогических наук // Вестник Мордовского госуниверситета. – 2009. – N 2. – С. 68-75.
2. Жукова Г. С. Технологии профессионально-ориентированного обучения: учеб. пособие / Г. С. Жукова, Н. И. Никитина, Е. В. Комарова. – М.: Издательство РГСУ, 2012. – 165 с. - ISBN 978-5-7139-1024-2.
3. Вербицкий, А. А. Проблемы проектно-контекстной подготовки специалиста / А. А. Вербицкий // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 4. – С. 2-8.
4. Сабиров, А. Г. Механизм реализации практико-ориентированного подхода в преподавании дисциплин гуманитарного и экономического цикла в педагогических вузах России / А. Г. Сабиров // Россия и Европа: материалы XI Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. (27 февраля 2015 г.). Ч. 1. Прага : WORD PRESS, 2015. – С. 396-399.
5. Бодункова, А. Г. Создание учебной бизнес-среды как инновационной модели практико-ориентированного обучения в предпринимательском вузе / А. Г. Бодункова, М. В. Ниязова, И. П. Черная // Современные проблемы науки и образования: электронный научный журнал. – 2012. – 6.
6. Калугина, Т. Г. Аналитический обзор форм взаимодействия учебных подразделений Иркутского государственного университета с работодателями / Т. Г. Калугина, А. Л. Карпукова, О.В. Шишневa. Режим доступа: <http://program.isu.ru/ru/news/docs/05.12.2013/obzor.pdf>
7. Бобрешова, И. П. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом / И. П. Бобрешова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 1993-1996.
8. Бурдюгова, О. В. Применение рефлексивных технологий в обучении студентов - менеджеров [Электронный ресурс] / Бурдюгова О. В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 1-3 февр. 2017 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - . - С. 2001-2009.
9. Прытков, Р. М. Инновации в обучении персонала [Электронный ресурс] / Р. М. Прытков, А. Ю. Гаврик // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов Междунар. науч.-практ. семинара, 7 нояб. 2014 г., Воронеж / Воронеж. гос. ун-т; ред. кол. И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов. - Электрон. дан. - Воронеж: ВГУ, 2014. - С. 58-60.

10. Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 2117-2122.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ-СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ ЗАКУПОК И СНАБЖЕНИЯ

Воронова Д.Ю., канд. эконом. наук, доцент,

Антошкина О.А.

Оренбургский государственный университет

В докладе проводится анализ взглядов отечественных и зарубежных ученых на сущность понятий «закупка» и «снабжение». Дается авторское видение данных понятий. Раскрывается содержание снабжения на основе приведенного авторами алгоритма, дается его описание. Формулируются основные задачи закупок и снабжения.

Ключевые слова: закупки, снабжение, цикл процесса снабжения, задачи снабжения, задачи закупок.

На современном этапе развития экономики России важными концепциями управления отечественными предприятиями, способствующими повышению их конкурентоспособности, становятся логистика и управление цепями поставок. Главной целью этих концепций является удовлетворение потребностей и требований максимального возможного количества клиентов, за счет обеспечения нужного товара, в нужном количестве, определенного качества, в нужное время, в нужное место, с оптимальными затратами.

При этом, достижению указанной цели будут способствовать согласованные процессы и функции, реализуемые предприятиями – участниками цепочки поставок. В цепи поставок каждая организация закупает материальные ресурсы у предыдущих поставщиков, добавляет к ним ценность и продает их следующим потребителям. Другими словами, обеспечивающие процессы являются ключевыми в построении рациональной цепочки поставок для удовлетворения требований потребителей, создания ценности и повышения эффективности всей цепи поставок.

Очевидно, что решение выше указанной проблемы в немалой степени зависит от результатов научных исследований в данных областях экономики и управления, к числу которых относятся снабжение и закупки. Следует отметить также, что вопрос разграничения данных понятий по-прежнему является дискуссионным. Выделим лишь некоторые аспекты данного вопроса.

В современной экономической литературе детальное разграничение между понятиями «закупка» и «снабжение» не встречается. Зачастую эти понятия рассматриваются как синонимы. Термины имеют неоднозначную трактовку в различных источниках.

С учетом данных аспектов целью доклада является обоснование теоретических предпосылок разграничения сущности и содержания понятий «закупки» и «снабжение».

Проблеме установления различий между этими понятиями посвящены труды следующих ученых: Бауэрсокса Д., Клосса Д., Уотерса Д., Леншина И.А., Гаджинского А.М., Мочалина С.М., Родникова А.Н. и др.

По мнению американских ученых Бауэрсокса Д., Клосса Д. «снабжение» включает в себя закупки и организацию внешних поставок материалов, произ-

водственных компонентов и /или готовой продукции от поставщика на производственные или сборочные предприятия, склады или розничные магазины». Относительно понятия «закупки» эти авторы ограничиваются редкими пояснениями о том, что «в зависимости от ситуации приобретение ресурсов обозначают разными наименованиями. В производственной деятельности такой процесс приобретения обычно называют закупками» [1].

Уотерс Д. в работе [2] определяет закупки как «функцию, отвечающую за приобретение всех материалов, необходимых организации». Акцент автором делается на то, что закупки обеспечивают механизм, который инициирует и контролирует материальный поток через цепь поставок. Главная цель при этом заключается в том, чтобы гарантировать организации надежную поставку материалов. Снабжение, по его мнению, «отвечает за приобретение всех материалов и включает все взаимосвязанные виды деятельности, необходимые организации для приемки товаров, получения услуг и любых других материалов от поставщиков».

В работах отечественных авторов данные термины наиболее приближены к сравнительно недолгой истории логистики в России.

По мнению Леншина И.А., «снабжение – это деятельность по доведению продукции до потребителей, включающая в себя процедуры закупки, доставки, приемки, хранения, предпродажной подготовки и продажи продукции». Закупки им определяются как потребности в сырье, материалах, продукции и услугах, которые приобретаются специалистами отдела закупок предприятия [3].

Гаджинский А.М. четко разделяет сущность рассматриваемых понятий через разделение их функций – «снабжение решает задачи обеспечения предприятия материальными ресурсами, начиная от стадии разработки новой продукции; закупка – подсистема, которая обеспечивает поступление материального потока в логистическую систему» [4].

В работе [5] Мочалин С.М. дает определение понятия «логистика снабжения», определяемое им как комплекс взаимосвязанных операций по управлению материальными потоками в процессе обеспечения организации материальными ресурсами и услугами. Целью снабжения считается гарантия того, чтобы организация имела надежную поставку материалов соответствующего качества, необходимого объема, в нужное время, от квалифицированного поставщика, с высоким уровнем сервиса и по приемлемой цене. Закупки он рассматривает, как деятельность торгового или промышленного предприятия, направленная на приобретение, концентрацию и движение ресурсов, а также контроль и регулирование данных процессов с целью дальнейшей переработки, перепродажи или потребления этих ресурсов. Основной целью закупочной деятельности является удовлетворение потребностей производства в материалах с максимально возможной экономической эффективностью. На наш взгляд, из данных определений трудно определить разницу между понятиями «снабжение» и «закупки».

Родников А.Н. рассматривает снабжение как процесс материально-технического обеспечения производства, включая закупки сырья и материалов, концентрацию внутренних резервов, в том числе неиспользованных запасов. [6].

На основе выше изложенного, можно сделать вывод, что снабжение – это комплекс операций по обеспечению материальными ресурсами предприятий, который является связующим звеном между организациями в цепях поставок, координирующим материальный поток между потребителями и поставщиками. А закупка – это ключевая операция в процессе снабжения, необходимая для приобретения материальных ресурсов, товаров и услуг для обеспечения нужд организации. То есть, снабжение имеет более широкое значение. Помимо фактической покупки ценностей оно включает в себя все взаимосвязанные виды деятельности, необходимые организации для получения товаров и услуг от поставщиков, а именно: планирование, выбор поставщиков, проведение с ними переговоров, согласование условий поставки, мониторинг работы поставщиков, приемку и складирование товаров, полученных от поставщиков и т.п.

Снабжение также рассматривают как функцию менеджмента на предприятии. Как правило, служба снабжения самостоятельно не осуществляет перемещение материальных ресурсов, а организует его.

От цены и качества материальных ресурсов, своевременности их поставок зависит эффективность производственного (коммерческого) процесса, и, соответственно, качество готовой продукции и качество обслуживания потребителей. Кроме того, на снабжение приходится значительная доля общих расходов предприятия (до 60%), поэтому улучшения в этой области могут принести существенные выгоды организациям.

Процесс снабжения на предприятиях носит циклический характер. Реализация процесса снабжения представлена на рисунке 1.

Алгоритм снабжения предприятия материальными ресурсами предполагает цикличность реализации и обратную связь – возврат на любой из этапов процесса снабжения, корректировку операций в случае необходимости.

Исходя выше изложенного, можно сформулировать функции снабжения на предприятии, включающие функции закупок:

- определение потребности в материальных ресурсах - объема, ассортимента и наиболее эффективного режима поставки материальных ресурсов в производство;
- решение задачи «сделать или купить», которая заключается в сравнении двух вариантов: приобретении материального ресурса у поставщика или производстве его на собственном предприятии;
- выбор наиболее подходящих поставщиков, согласование с ними условий договора поставки, заключение договора поставки, контроль качества поставляемых материальных ресурсов и сроков поставки;

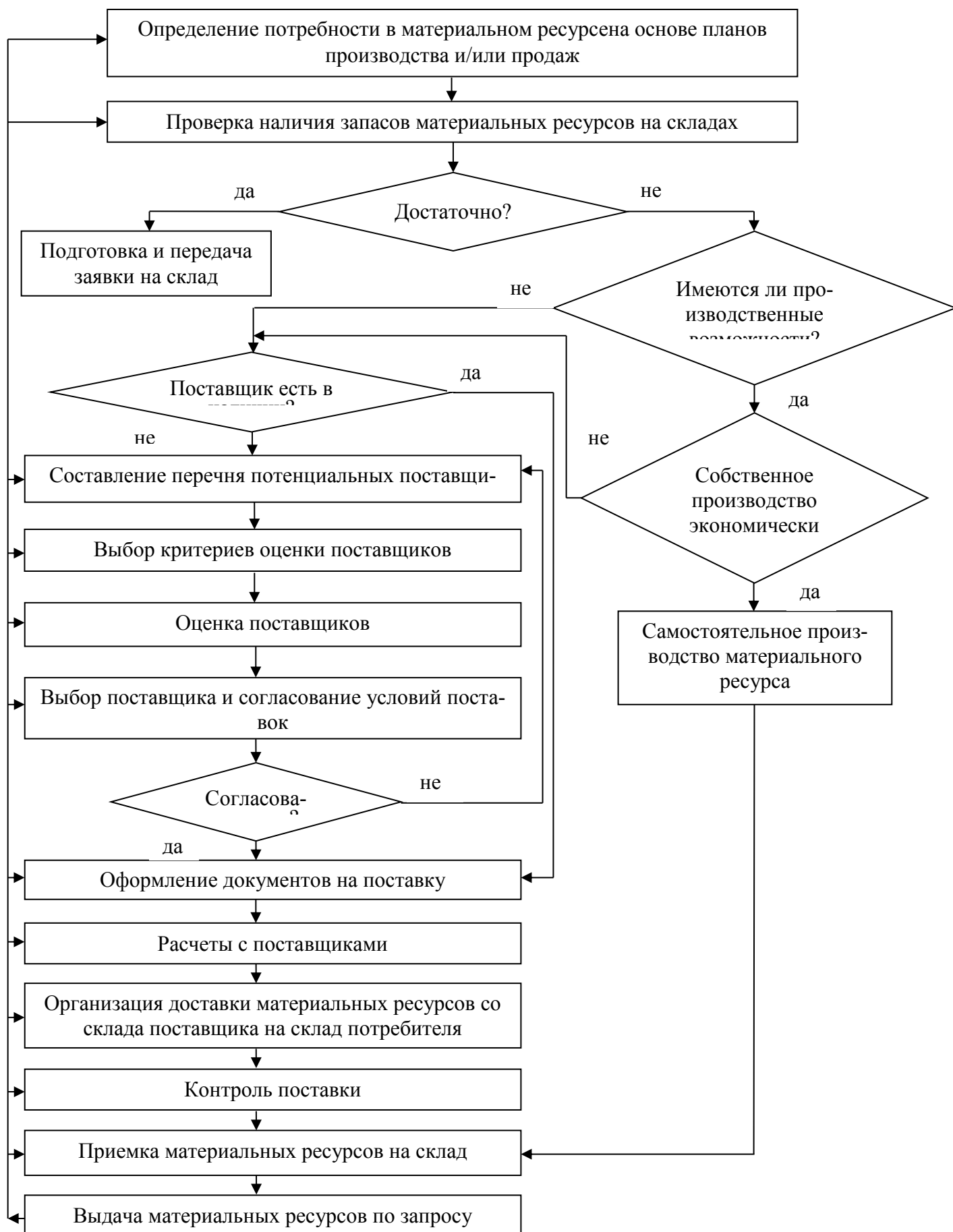


Рисунок 1 – Алгоритм снабжения предприятия материальными ресурсами

- организация и осуществление закупок: согласование цены и заключение договора на поставку; выбор метода закупок; определение требуемых складских площадей; подача заказов; документальное оформление поставок; организация платежей; организация доставки к месту хранения; экспедирование; составление графика поставок, согласованного со всеми поставщиками; организация приемки и размещения товаров на складе и т.д.;

- контроль поставок: соблюдение сроков закупки, соблюдение требований по объему поставок и качеству материальных ресурсов, пункту назначения и др.

Помимо вышеназванных функций к снабжению также можно отнести функции интеграции и координации с внутренними подразделениями предприятия, а также с поставщиками:

- тесное взаимодействие с подразделениями, использующими материальные ресурсы, развитие взаимоотношений с ними, понимание их запросов;

- обсуждение параметров поставок (ассортимента, цены, объемов, сроков, качества, упаковки, тары и др.) с заинтересованными сторонами - конструкторскими, технологическими, производственными, транспортно-складскими и другими подразделениями;

- согласование деятельности подразделений предприятия с другими объектами, участвующими в продвижении материального потока от поставщика к месту его непосредственного использования;

- анализ отношений с поставщиками, отбор поставщиков для организации долгосрочного сотрудничества, пересмотр критериев их оценки и отбора и т.п.

Таким образом, в докладе на основе терминологического анализа и логистического подхода была сделана попытка конкретизировать и уточнить основные понятия, связанные с обеспечением предприятия материальными ресурсами.

Список литературы

1. Бауэрсокс Доналд Дж., Клосс Дейвид Дж. *Логистика: интегрированная цепь поставок*/ Доналд Дж. Бауэрсокс, Дейвид Дж. Клосс. – Москва: ЗАО Олимп-Бизнес, 2008. – 640 с. – ISBN : 978-5-9693-0124-5.

2. Уотерс Д. *Логистика. Управление цепью поставок*/ Д. Уотерс. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 503 с. – ISBN 978-5-238-00569-5.

3. Ленишин, И.А. *Основы логистики: учебное пособие для вузов* / И.А. Ленишин. – Москва: Машиностроение, 2002. – 464 с. – ISBN 978-5-217-03091-7.

4. Гаджинский А.М. *Логистика: учебник*/ А.М. Гаджинский. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. – 484 с. – ISBN 978-5-7856-0021-8.

5. Мочалин, С.М. *Логистика: учебное пособие*/ С.М. Мочалин, Г.Г. Левкин, А.В. Терентьев, Д.И. Заруднев. – Москва: Директ-Медиа, 2016. – 168 с. – ISBN 978-5-4475-5823-9.

6. Родников А.Н. *Логистика: терминологический словарь* / А.Н. Родников – Москва: ИНФРА-М, 2000. – 352 с. – ISBN 978-5-86225-771-3.

К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ АКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ

Дробот М.А.

Оренбургский филиал ОУП ВО

«Академия труда и социальных отношений»

Белоновская И.Д., д-р пед. наук, профессор

Оренбургский государственный университет

Социально-правовые аспекты управления жилищным фондом Российской Федерации приобретают все большую актуальность. Жилищное законодательство в настоящее время находится в стадии непрерывного совершенствования, в то время как рынок жилья и структура жилищного фонда меняют масштабы и качественно обновляется [1,2,5].

Стратегия преобразования сферы жилья в российской Федерации ориентируется как повышение его качества, так и на обеспечение его доступности. В планах правительства обеспечить собственной недвижимостью более половины населения России уже к 2025 году, увеличив темпы строительства жилья до 120 млн. кв. м в год.

Сформировалась отрасль жилищной политики, обусловленная тем, что именно жилье создает наиболее высокий уровень социальной защищенности населения, а также все более приобретает функция капиталовложения. По статистике для 83% россиян жилищный вопрос находится на стадии решения [4].

В этой связи государственное и муниципальное управление жилищным фондом осуществляется специалистами, которые в соответствии с существующими квалификационными требованиями и профессиональными стандартами должны периодически проходить повышение квалификации. Кроме того, в системе государственного и муниципального управления работают специалисты, имеющие иное базовое образование, им необходимо пройти переподготовку. Практика вузов показывает, что количество желающих пройти повышение квалификации, или переподготовку, или получить второе высшее образование по этим направлениям стабильно высокое и имеет тенденцию к дальнейшему росту.

Рост контингента и требований к образовательным программам и педагогическим воздействиям в этих направлениях подготовки специалистов обусловлен также рядом правительственных документов, стимулирующих реструктуризацию и развитие жилищного фонда [2,5,6].

К таким документам, в первую очередь, относятся Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 323 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральная Целевая Программа "Жилище" на 2015 - 2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Феде-

рации от 17 декабря 2010 г. № 1050 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2015 г. № 889).

Сложившаяся структура и содержательная основа дополнительного профессионального образования в сфере управления жилищного фонда имеет целый ряд особенностей и специфических направлений развития. В первую очередь контингент обучающихся относится к категории взрослого населения, имеющего определенный устоявшийся жизненный опыт, который был сформирован в годы экономического кризиса и правовой неопределенности на рынках жилья.

Исследователи, в частности, отмечают, что в системы повышения квалификации и переподготовки приходят специалисты различных возрастов (от 21 года до 60 лет), имеющие различные социальный статус, мотивационную направленность, уровень социальной и гражданской зрелости, субъектной позиции и нравственных регулятивов.

В то же время в отличие от студенчества, слушатели – специалисты, как правило, уже выработали некий индивидуальный стиль профессиональной деятельности, определили уровень собственной социальной активности, а также достаточно осознанно занимают определенные правовые позиции в своей деловой активности. Они осведомлены о рисках своей профессии, в том числе в правовом поле, и могут осознанно или неосознанно избегать сложных или проблемных ситуаций, возникающих при выполнении профессиональных обязанностей.

Опросы и анкетирования, проведенные среди специалистов по управлению жилищным фондом, обратившихся в систему повышения квалификации и переподготовки, показывают, что в проблемных ситуациях они, как правило, прибегают к стратегии отстранённого или отстранившегося участника. Проявлении этой стратегии состоит в намеренном неполном объяснении участникам сделок всех последствий их поступков и решений, в нежелании глубоко вникнуть в проблемы жилого фонда, в нежелании с полной ответственностью дать квалифицированную консультацию или совет, а также в выборе наименее сложных, пусть и недостаточно качественных методов работы.

Опросы и тесты показали, что к таким сложным ситуациям могут относиться многие типичные моменты работы специалистов по управлению жилищным фондом. Например, к таким ситуациям относятся регистрация жилого фонда, переход объектов жилого фонда на ответственное хранение, наследование, приватизация, разделы и другие многочисленные ситуации, в которых мнение и экспертная оценка специалиста могут сыграть решающую роль и определить на долгие годы уровень социальной защищенности (или незащищенности) субъектов жилого фонда.

Таки образом, перед системой профессионального образования возникает достаточно новая, но значимая в современных социально-экономических условиях задача формирования активной социально-правовой позиции специалиста по управлению жилым фондом в условиях системы повышения квалификации, переподготовки или второго высшего образования.

Список литературы

1. Алехнович, И.В. *Современные тенденции формирования рынка жилищно-коммунальных услуг муниципальных образований городских округов : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / И.В. Алехнович; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т сервиса и экономики]. Санкт-Петербург, 2007. - 21 с.*
2. Гусев, А.В. *Организационно-педагогические условия образования взрослых в сфере операций с недвижимостью : автореф. дис ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 Санкт-Петербург, 2006. – 24 с.*
3. Ляхов, А.Ю. *Организационно-экономическое обеспечение развития системы управления жилищным фондом муниципального образования в регионе : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / А.Ю. Ляхов; [Место защиты: Поволж. гос. ун-т сервиса] Тольятти, 2009. - 22 с.*
4. Неделин, М.Д. *Развитие жилищно-коммунального хозяйства муниципальных образований на основе кластерного взаимодействия предпринимательских структур : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / М.Д. Неделин; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. Ростов-на-Дону, 2016. - 28 с.*
5. Тимаков, И.В. *Региональная социально-экономическая политика в муниципальном образовании на рынке жилья : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / И.В. Тимаков; [Место защиты: Мурман. гос. техн. ун-т] Петрозаводск, 2013. - 22 с.*
6. Шишкина, Е.В. *Жилищно-коммунальное хозяйство как предмет ведения органов местного самоуправления : муниципально-правовой аспект : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.02 / Е.В. Шишкина [Место защиты: Сев.-Осет. гос. ун-т им. К.Л. Хетагурова] Владикавказ, 2011. - 22 с.*

О ПРИМЕНЕНИИ ПРОБЛЕМНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

**Солдатова Л.А., канд. экон. наук, доцент,
Еременко А.В.**

Оренбургский государственный университет

Вопросам применения проблемного обучения посвящены труды таких учёных, как Блонского, П.П. Кузнецова, И.Н. Серикова, В.В. Савицкой, Л.А. Солдатовой, Г.В. Воловниковой, Г.М. Кудрявцева.

Важнейшей задачей стоящей перед педагогами является выбор таких технологий обучения, которые бы обеспечивали процесс формирования у студентов общих и профессиональных компетенций. В современном мире человек должен проявить такие качества личности как продуктивность и оригинальность мышления, изобретательность, умение видеть проблему, проявлять быстроту умственной реакции, способность к самосовершенствованию в профессиональной деятельности, готовности к конкурентной борьбе. Эти способности по существу являются базовыми для современного специалиста. При традиционном обучении преподаватель сообщает студентам готовые знания: объясняет, показывает новые объекты учебного материала, приводит примеры, добивается понимания, проверяет степень усвоения. Деятельность педагога носит объяснительно—иллюстративный характер. Учащиеся воспринимают знания, заучивают, воспроизводят, не всегда понимая их необходимость. При этом следует отметить, что репродуктивная деятельность неизбежна при любом характере обучения, но вместе с тем она не достаточно обеспечивает развитие качеств личности, о которых было сказано выше. Одной из возможностей успешно добиваться поставленных задач является применение технологии проблемного обучения.

Современное общество заинтересовано в подготовке специалистов экономического профиля, способных в рыночных условиях принимать обоснованные и наиболее полно учитывающие возможности рисков в предпринимательской деятельности, производственные решения. Анализ российских реалий прогнозирования специалистами возможных рисков предпринимательской деятельности свидетельствует о недостаточной готовности выпускников экономических специальностей к данному виду профессиональной деятельности, что проявляется в низкой критичности восприятия ими объективно существующих ситуаций современного рынка и элементах волюнтаризма в развитии бизнеса.

В условиях нестабильности российской финансовой среды обучение студентов анализу и прогнозированию рисков предпринимательской деятельности становится неотъемлемым компонентом профессиональной подготовки, которая пока не в полной мере обеспечена теоретическими и методическими положениями, способствующими повышению компетентности студентов в учете

рисков при анализе, разработке и принятии экономически обоснованных решений.

В практике университетского образования реализуется, преимущественно на информационном уровне, комплекс знаний о важнейших рисках предпринимательской деятельности, который пока лишь частично скоординирован с системой учебных заданий и ориентировочной основой деятельности преподавателя по обучению студентов построению и оценке прогноза эффективности профессиональных действий в условиях экономического риска. Недостаточность методического обеспечения процесса обучения студентов экономического профиля прогнозированию рисков предпринимательской деятельности, проявляется не только на уровне отбора содержания образования, но и на уровне выбора преподавателем выбор из системы знаний тех, которые позволяют решить задачу, преодоление противоречий между теоретической и практической возможностями реализации способов решения [6, с.97].

Стратегия проблемного обучения студентов анализу и прогнозированию рисков предпринимательской деятельности такова, что позволяет установить соответствие между двумя видами деятельности – по применению предметного знания в учебном задании и применению учебного знания в учебной задаче. В проблемном обучении происходит естественная трансформация учебного задания (дает преподаватель) в учебную задачу, задающую студенту «своего рода программу учебной деятельности» [4, с. 39].

Постепенно осознаваемые структура, логическая организация, средства и методы деятельности студентов по решению проблемной задачи, как методологическое знание, позволяет реализовать им предметное знание по принятию решения в предпринимательской деятельности в условиях разных рисков. Учебная деятельность становится мотивационно оправданной для профессиональной деятельности будущего экономиста. При этом растет компетентность студентов в принятии решений, поскольку она всегда связана с умением решать проблемы в постоянном изменении экономических процессов.

Основные понятия проблемного обучения – проблемная ситуация и учебная проблема. Проблема – это теоретический или практический вопрос, требующий изучения и разрешения. Она предполагает наличие противоречивой ситуации между данными фактами и требованием найти неизвестное. Проблемы бывают естественные и специальные, преднамеренно создаваемые, производственные и общественные.

Стратегия проблемного обучения студентов анализу и прогнозированию рисков экономической деятельности предполагает решение разного рода проблем при согласовании внешних и внутренних факторов, которые всегда, в той или иной степени, субъективны. Поэтому решаемая проблема должна: осознаваться студентами в таком качестве: иметь для них смысл; создавать состояние уверенности в возможности решения; мотивировать студентов, как в содержательном, так и в познавательном плане; восприниматься ими как возможная и реально существующая.

В проблемном обучении у студентов вырабатываются навыки умственных операций и действий, навыки переноса знаний на новые объекты, развивается внимание к различным смыслам и контекстам экономических ситуаций тем лучше, чем полнее они усваивают методологию деятельности в решении проблемной задачи. Переход студентов от простых ситуаций расчета эффективности предпринимательской деятельности, когда число рисков ограничено, к более сложным ситуациям многоаспектности рисков предпринимательской деятельности, позволяет выработать ориентировочную основу учебной деятельности в ситуациях принятия решения. Необходимы проблемные ситуации, а потом и их решения для каждой стадии управления риском. Следовательно, основными стадиями, являются – идентификация и анализ риска, оценка его уровня, возможности воздействия на риск, построение дерева решений с учетом риска, выбора наиболее оптимального варианта.

Проблемное обучение студентов анализу и прогнозированию рисков экономической деятельности в курсе "Финансовая среда предпринимательства и риски " имеет ряд закономерностей, соблюдение которых важно при реализации стратегии согласования ими учебной и профессиональной деятельности. Наиболее значимые из них:

- поощрение самостоятельности студентов в принятии решения;
 - осуществление рефлексии мировоззренческой позиции в поиске решения проблемы;
 - осмысление возможности перехода от теоретической модели к реальности;
 - ориентация на многоплановость самостоятельной работы в решении проблемных задач;
 - поощрение индивидуального темпа решения проблемы с последующим обсуждением полученных результатов в группе;
 - стимулирование динамизма решения проблемы;
- обеспечение педагогической поддержки студентов в достижении ситуации успеха [5].

Необходимо отметить, что стратегия проблемного обучения студентов анализу прогнозированию рисков экономической деятельности предполагает и самостоятельную постановку будущими специалистами учебных проблем и их решение [8].

На этом этапе обучения активность мыслительной деятельности студентов стимулируется постановкой вопросов преподавателем. Вопрос преподавателя должен быть сложным настолько, чтобы вызывать затруднение у студентов и в то же время посильным для самостоятельного нахождения ответа. Особенно важно с помощью вопросов вскрывать такие аспекты проблемы, которые не осознаются студентами или ими недооцениваются.

Одним из аспектов проблемного обучения будущих специалистов является и творческая деятельность. Следует отметить, что необходимо развивать опыт творческой деятельности в двух его видах. Первый вид – теоретическое творчество, связан с поиском и открытием студентом нового для него правила, закона, нормы экономического поведения. Второй вид – практическое творче-

ство, возникающее при переносе известного знания на новую ситуацию. Для обоих видов учебной деятельности значимо соблюдение преподавателем набора и последовательности средств педагогического влияния на процесс решения проблемной задачи.

В соответствии с вышеизложенным при проблемном обучении студентов прогнозированию финансовых рисков следует рассматривать пары противоречий разного вида - противоречия практической деятельности, противоречия теоретического знания, противоречия теоретического положения и традиции практики.

Преподаватель обязан: помочь студентам понять вид противоречия и предложить им найти способ его разрешения; излагать различные точки зрения на один и тот же вопрос; рекомендовать студентам рассмотреть явление с различных позиций; побуждать будущих специалистов проводить сравнительный анализ экономических ситуаций; делать обобщения, сопоставлять факты экономических событий, отбирать конкретные вопросы на обобщение, обоснование, конкретизацию, логику рассуждения; учить идентифицировать теоретические и практические виды проблемы.

Стратегия проблемного обучения наиболее эффективно осуществляется в условиях имитационного, игрового, ролевого взаимодействия. Любая ситуация выбора в игровом взаимодействии может быть представлена как единство обстоятельств и состояний индивида. Чаще всего риски соотносят с имеющимися обстоятельствами, которые преимущественно и анализируются. В связи с этим уместно рассматривать разные, по характеру обстоятельства, экономические неопределённые ситуации [7, с.98]. Могут быть ситуации выбора из ряда готовых решений (в том числе и неправильных), ситуации неопределённости обстоятельств (при избытке или недостатке данных), ситуации конфликта обстоятельств (одни противоречат другим), ситуации неожиданной трактовки обстоятельств (негативные номинируются как позитивные).

Таким образом, проблемное обучение студентов принятию решений в условиях экономического риска способствует эффективности подготовки будущих специалистов экономического профиля. Методологическое единство процессов решения проблемной ситуации и выбора поведения в условиях экономического риска определяет стратегию профессионального образования будущих специалистов.

Список литературы

1. Блонский П.П. *Память и мышление* / П.П. Блонский. – М.: ОГИЗ–Соцэгиз, 1935.
2. Кузнецов И.Н. *Настольная книга практикующего педагога* / И.Н. Кузнецов. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008.
3. Сериков В.В. *Обучение как вид педагогической деятельности* / В.В. Сериков. – М.: Изд. центр «Академия», 2008.

4. Савицкая Г.В. Анализ эффективности и рисков предпринимательской деятельности: методологические аспекты / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА – М, 2008.

5. Солдатова Л.А. Формирование профессиональной мобильности будущего экономиста / Солдатова Л. А. // Вестник Оренбургского государственного университета, 2015. - № 2. - С. 156-159.

6. Солдатова Л.А. Применение инновационных технологий при обучении студентов экономического профиля / Солдатова Л. А. // Молодежь и наука: реальность и будущее : материалы III междунар. науч.-практ. конф., 2010 г. - Т. I. Культурология. Педагогика / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Оренбургский гос. ун-т". - Электрон. дан., 2010. - . - С. 427-430.

7. Воловникова Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Воловникова. - М.: Изд-во АПН РСФСР, 1999.

8. Кудрявцев Т.В. Проблемное обучение: истоки, сущность, перспективы / Т.В. Кудрявцев. – М.: Знание, 2000.

РОЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ТОРГОВЛИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ

**Кажаева О.И., канд. техн. наук
Оренбургский государственный университет**

Торговая отрасль является одной из самых быстроразвивающихся отраслей в России. Численность людей работающих в торговле составляет более 12 миллионов человек что составляет 18,4% работающего населения нашей страны. Однако, в настоящее время не всегда работники данной сферы имеют образование и навыки для работы в ней. Низкая квалификация, трехдневные курсы обучения продавцов и трёх месячные курсы подготовки «товароведов» (хотя таковыми после столь короткого обучения в магазинах они не могут называться) непосредственно сказывается не только на развитии торговли, но и на обслуживании покупателей и качестве товара. Поэтому сфера торговли особо интересна для изучения.

Структура кадрового обеспечения торговых предприятий прописана в ГОСТ Р 51305-99 «Розничная торговля. Требования к обслуживающему персоналу». Согласно данному стандарту к обслуживающему персоналу торгового предприятия относятся следующие профессии: заведующий отделом, администратор торгового зала; товаровед (с высшим или средним специальным образованием); продавец продовольственных товаров; продавец непродовольственных товаров; кассир торгового зала; экспедитор. «К обслуживающему персоналу предъявляют следующие требования:

- обеспечивать безопасность оказываемых услуг торговли и технологических процессов для жизни и здоровья покупателей, сохранность их имущества и охрану окружающей среды;

- иметь профессиональную подготовку и соответствовать квалификационным требованиям, установленным для данной профессии» [1-5].

Конечно же, стандарт ГОСТ Р 51305-99 разработан в около двадцати лет назад, и торговля наполнилась новыми профессиями такими как : маркетолог, мерчендайзер, менеджер и некоторыми другими, что требует корректировки стандарта. Однако эти профессии не предполагают обучения у них достаточно глубоких знаний в области обеспечения и контроля за качеством товаров.

Несмотря на широкий спектр профессий занятых в данном сегменте рынка, анализ показывает, что существует много проблем кадрового обеспечения в торговле. Рассмотрим их:

1. Крайне низкая профессиональная подготовка.

После развала СССР произошел и распад системы образования и профессиональной подготовки кадров торгового предприятия. Из этой системы пропали торговые техникумы, институты, а все что осталось частично преобразовалось в многопрофильные институты, техникумы, колледжи, училища. Типовые программы обучения, предлагаемые ими, охватывают слишком широкий спектр направлений подготовки. Так одна специальность «Экономика

и бухгалтерский учет (по отраслям)», может готовить бухгалтеров, экономистов, менеджеров и некоторые другие специальности. Так же прекратился, ещё 1999 г, набор студентов по направлению подготовки Товароведение в Оренбургском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова, а с 2015 года нет набора на это направление подготовки и в Оренбургском государственном университете.

2. Низкий уровень заработной платы.

Проблема заключается в том, что заработная плата работников торговых предприятий сравнительно ниже, чем в иных отраслях, занятых обслуживанием населения. При этом интенсивность и продолжительность труда выше, особенно в сетевых торговых предприятиях. В связи с этой проблемой возникает другая проблема – высокая текучесть кадров.

3. Высокая текучесть торгового персонала.

Высокая текучесть торгового персонала присуща большей частью для сетевой торговли, особенно продовольственной.

Причины высокой текучести: постоянно высокая нехватка персонала, нелояльный подход работодателя к системе оплаты и стимулирования труда, низкие квалификационные требования, исчезновение государственной аттестации работников на соответствие профессии. Как следствие сложилась практика, согласно которой любой гражданин, старше 18 лет, за два - три дня «осваивает» профессию кассира – продавца в Учебном Центре одной из торговых сетей, несколько дней проходит обучение в магазине этой компании, после чего в поисках наиболее высокой заработной платы мигрирует по остальным торговым сетям города [6].

4. Недостаточно высокий уровень квалификации владельцев и менеджеров торговых организаций, это приводит к высоким издержкам и снижает эффективность работы предприятия. Настоящий фактор проявляется в том, что постоянно повышают свою квалификацию сегодня только владельцы и менеджеры высшего звена федеральных торговых сетей. А простые менеджеры среднего и первичного звена такой возможности лишены.

Владельцы торговых предприятий в регионах РФ лишены возможности эффективного обмена опытом, так как конкуренция вытесняет однотипных работников и предприятия.

5. Низкий престиж торговых профессий.

Проблема низкого престижа торговой профессии наиболее остро выражена в продовольственной сфере.

Основные причины заключены в следующем:

- невысокая механизация технологических процессов;
- монотонность труда;

- несоответствие условий труда требованиям времени - в стремлении сократить арендные платежи компания – оператор сводит ниже минимума условия труда и отдыха персонала. Во многих сетевых магазинах отсутствует зона хранения товаров, кабинет директора, комната отдыха, наблюдается совмещение мужской и женской раздевалки. В служебных помещениях для персонала отсутствуют окна;

- отсутствие продуманной системы повышения квалификации труда, перспективы повышения образования. Торговые предприятия проводят политику карьерного роста, выдвижения сотрудника по службе на более высокую должность, при этом уровень его образования не растет. Образуется разрыв между профессиональными навыками и уровнем образования специалиста.

6. Серьезные различия торговых предприятий в подходах к кадровой политике.

В настоящее время в отрасли отмечается разнообразие подходов предприятий к вопросу обеспечения кадрами, их профессиональной переподготовки. Некоторые предприятия самостоятельно готовят для себя кадры, организовав учебные центры. Другие, как правило, небольшие, используют политику «переманивания» уже подготовленных кадров.

Все эти проблемы не могли не сказаться на качестве обслуживания покупателей, а также качестве и безопасности потребительских товаров. По многим видам товаров фальсификация достигает 40 % и более. Не редки массовые отравления некачественным алкоголем и другой пищевой продукцией.

Анкетный опрос сотрудников торговых предприятий города Оренбурга с целью изучения их кадрового состава позволил выявить наличие и специализацию образования работников торговых сетей и небольших магазинов.

По условию в каждом магазине у нас должны быть следующие сотрудники: руководители, товароведы, менеджеры и мерчендайзеры, продавцы и кассиры. Образование: высшее, техникум/колледж, училище. Опрос был проведен во многих магазинах Оренбурга, мы рассмотрим наиболее популярные магазины.

В магазинах «Пятёрочка» было опрошено 39 человек:

9 руководителей – у 4 из них имеется высшее образование, причем, только у одного по торговому или товароведному направлению, у остальных трех – другое направление образования, 3 человека окончили колледж/техникум так же по другому направлению, два человека окончили училище по другим специальностям.

6 товароведов – из них у двоих респондентов высшее образование по торговому или товароведному направлению, четверо других закончили техникум или колледж по торговому или товароведному направлению.

11 менеджеров или мерчендайзеров – 6 человек с высшим образованием, но не по торговому направлению, трое закончили колледж или техникум, из них только один имеет торговое направление образования и двое окончили училище по другим направлениям образования.

13 продавцов или кассиров – у двоих имеется высшее образование по другим направлениям, у 8 человек образование техникум/колледж, еще трое закончили училище по другим направлениям обучения.

Итак, из опрошенных 39 человек только 36% имеет высшее образование – 28% по торговому или товароведному направлению и 72% имеют высшее образование другого направления. 46% человек закончили техникум/колледж – 55% по другим направлениям подготовки и 45% по торговому или товароведному

направлению. 18% респондентов закончили училище по другим направлениям подготовки (рис. 1,2).



Рисунок 1 – Уровень образования в магазине «Полушка»



Рисунок 2 – Специализация образования в магазине «Полушка»

В магазинах «Магнит» прошли опрос 43 человека:

11 руководителей – 6 человек с высшим образованием по другим направлениям, 5 человек, окончивших колледж/техникум, двое из которых по торговому или товароведному направлению.

8 товароведов – 4 респондента с высшим образованием, из которых только один окончивший по торговому или товароведному направлению, 4 человека закончили техникум/колледж и так же только один человек окончил торговое или товароведное направление.

12 менеджеров или мерчендайзеров – из которых только у четверых человек высшее образование по торговому или товароведному направлению, пять респондентов закончили техникум/колледж по другим направлениям, трое закончили училище так же по другим направлениям.

12 продавцов или кассиров – у троих имеется высшее образование, у двоих из которых по торговому или товароведному направлению, у шестерых образование техникум/колледж, еще трое закончили училище по другим направлениям обучения.

Из выше сказанного видно, что из 43 респондентов 40 % имеет высшее образование из них так же 40% по торговому или товароведному направлениям и 60 % по другим направлениям. 47% окончили техникум/колледж – 27 % по

торговому или товароведному направлению, 73 % по другим направлениям. И 13 % закончили училище по другим направлениям (рис. 3,4).

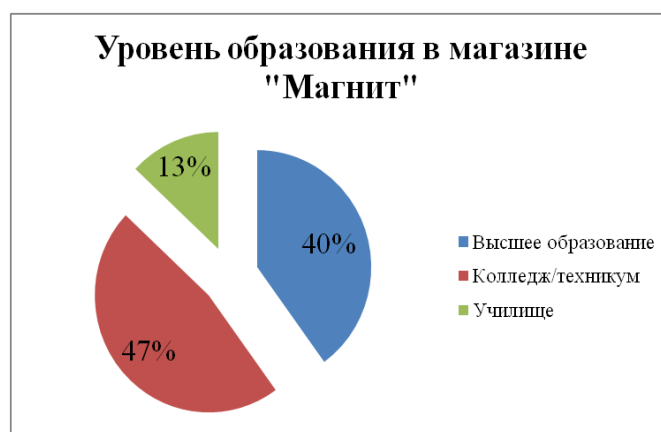


Рисунок 3 – Уровень образования в магазине «Магнит»

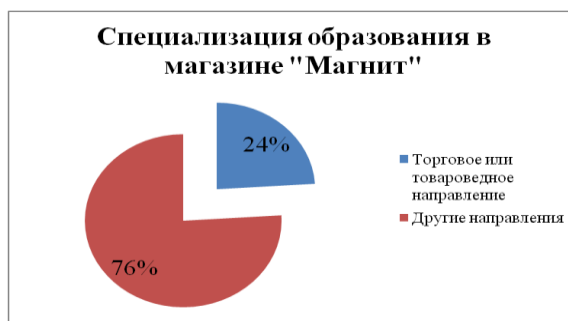


Рисунок 4 – Специализация образования в магазине «Магнит»

Так же был проведен опрос в магазине «Пятерочка», в нем участвовало 40 человек:

8 руководителей – все с высшим образованием, но только у одного по торговому или товароведному направлению.

5 товароведов – у двоих высшее образование, двое закончили колледж/техникум, один человек окончил училище. Все по другим направлениям.

12 менеджеров или мерчендайзеров – все с высшим образованием другого направления.

15 продавцов или кассиров – трое с высшим образованием, 8 закончили техникум/колледж, четыре училище. Так же все учились на другое направление, не связанное с торговлей.

Анализируя данный опрос мы видим, что у 63 % имеется высшее образование, но только у 12 % оно по торговому или товароведному направлению, 27 % человек окончили техникум/колледж и 100% по другим направлениям, 10 % закончили училище так же по другим направлениям (рис. 5,6).



Рисунок 5 – Уровень образования в магазине «Пятерочка»



Рисунок 6 – Специализация образования в магазине «Пятерочка»

При опросе служебного персонала в магазинах «Сельпо», участвовало 41 человек:

7 руководителей – все с высшим образованием, но по другим направлениям подготовки.

6 товароведов – у двоих высшее образование по торговому или товароведному направлению, трое закончили колледж/техникум, один человек окончил училище. Все не по товароведному или торговому направлению подготовки.

13 менеджеров или мерчендайзеров – 7 человек с высшим образованием, но не по торговому направлению, четверо закончили колледж или техникум, из них только один имеет торговое направление образования и двое окончили училище по другим направлениям образования.

15 продавцов или кассиров – три человека с высшим образованием, пятеро закончили техникум/колледж, семь училище. Так же все учились на другое направление, не связанное с торговлей.

Анализируя данный опрос мы видим, что у 47% имеется высшее образование, но только у 12 % оно по торговому или товароведному направлению, 30 % человек окончили техникум/колледж и 100% по другим направлениям, 23% закончили училище так же по другим направлениям (рис. 7,8).

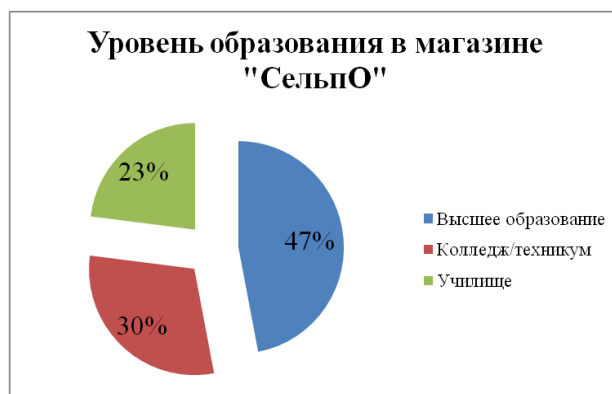


Рисунок 7 – Уровень образования в магазине «Сельпо»

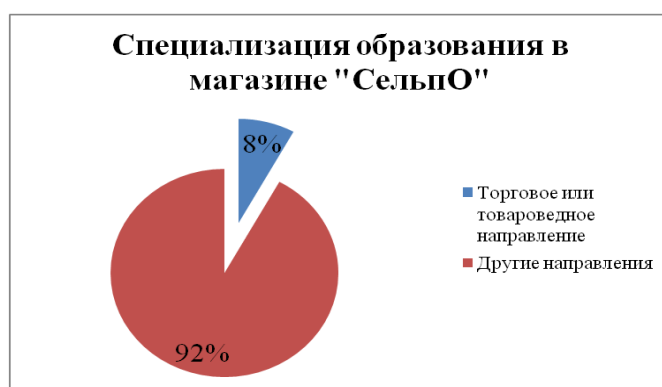


Рисунок 8 – Специализация образования в магазине «Сельпо»

По результатам опроса следует, что из 163 опрошенных – 46 % имеют высшее образование, 37% окончили техникум/колледж и 17% училище. Из них только 17% имеют образование по торговому или товароведному направлению (рис. 9,10).

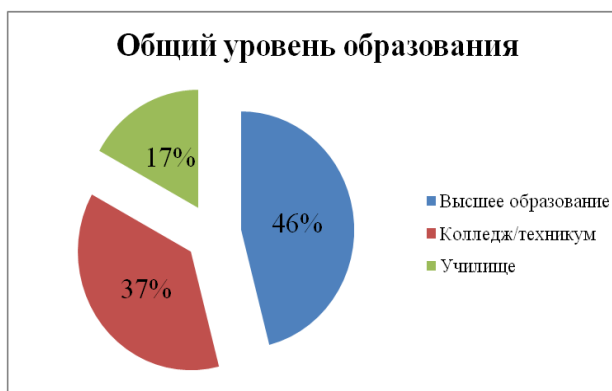


Рисунок 9 – Общий уровень образования



Рисунок 10 – Специализация образования в магазине «Сельпо»

В результате проведенных исследований было установлено, что в торговых организациях трудится мало людей с соответствующим их работе образованием, что, конечно же, очень плохо для всех участников торговли. У руководителей низко квалифицированные работники, которые плохо знают свои обязанности. Работникам тяжело выполнять работу, потому, что у них нет знаний. Покупатели получают плохое обслуживание, иногда не качественный товар в связи с недостаточной образованностью персонала. Магазин теряет прибыль, спрос и постоянных покупателей.

Список литературы

- 1 ГОСТ Р 51305-99 Розничная торговля. Требования к обслуживающему персоналу.– Режим доступа: <http://www.gosthelp.ru/text/gostr5130599-roznichnayato.html>.
- 2 Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), 2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bizlog.ru/eks/eks-1/>
- 3 Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям служащих, утверждены Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 06 июня 1996 г. N 32.- Режим доступа: <https://zakonbase.ru/content/part/283240>
- 4 ОК 016-94 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367 с 1 января 1996 г.- Режим доступа: <http://base.garant.ru/1548770/>
- 5 Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации N 37 от 21 августа 1998.- Режим доступа: http://autoexpert-center.ru/docs/kval_sprav.pdf
- 6 Чеглов В.П. Кадровое обеспечение торговли: сегодня и завтра отрасли /В.П. Чеглов// Вестник Российского Государственного Торгово-Экономического Университета. – 2011. - №3(52). – С. 131-142.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ

Кирхмеев Л.В.

Оренбургский государственный университет

В современном образовательном процессе в учреждениях высшего образования, большую роль играет практико-ориентированное обучение обучающихся по различным направлениям подготовки, для получения большего представления о профессиональной деятельности выпускника, чтобы знания полученные обучающимися могли применять на практике.

На рынке труда сейчас востребованы не сами по себе знания, а способность бакалавра выполнять профессиональные функции на практике. Есть несколько подходов к практико-ориентированному обучению в системе высшего образования, одни связывают со всеми видами практик (учебная, производственная и преддипломная), другие предпочитают внедрение различных практико-ориентированных технологий обучения, для получения опыта практической деятельности. Взаимосвязь всех этих подходов в учебном процессе, позволит создать условия для формирования конкурентоспособности будущих выпускников в области управления.

Повышение эффективности подготовки выпускников можно добиться с помощью применения и на основе внедрения прогрессивных форм организации учебного процесса, создавая условия практико-ориентированного обучения.

На рисунке 1 представлены формы реализации практико-ориентированного обучения.

Привлечение профессионалов в управленческой деятельности (в рамках круглых столов)
Исследовательская и проектная деятельность на практических занятиях (деловые игры, тренинги)
Привлечение экспертов по управленческому профилю обучения (в рамках акции «Школа лидерства» организованной кафедрой менеджмента в ОГУ)
Профессиональная занятость обучающихся с целью выполнения ими реальных задач практической деятельности (в рамках «Дни без турникетов в ОГУ»)

Рисунок 1 – Формы реализации практико-ориентированного обучения

Формы реализации практико-ориентированного обучения применяются для активного погружения в реальную управленческую профессиональную среду обучающегося, это способствует более быстрой адаптации на рабочем месте и к работе в команде, умение презентовать себя, принимать конкретные решения направленные на внутреннюю и внешнюю среду организации.

Обратим внимание на один из эффективных методов подготовки квалифицированных кадров по управленческим направлениям, получившим широкое распространение среди других форм реализации практико-ориентированного обучения, деловые игры. Методики современных деловых игр позволяют рационально сочетать профессиональный интерес обучающихся к новым методам обучения, дух соперничества и коллективизма. Задача преподавателя – не столько требовать заучивания, запоминания, сколько научить работать самостоятельно, анализировать, решать производственные задачи. Для этого нужны совершенные методы в учебной деятельности.

В высшем образовательном учреждении игра должна представлять собой познавательную деятельность обучающихся направленную на восприятие, обработку и усвоение учебной информации для принятия решений в проблемной ситуации, решая которую обучающиеся анализируют проблемную ситуацию, развивают свои умения в профессиональной управленческой деятельности.

Профессиональное образование всегда было практико-ориентированным, а с переходом на новые образовательные стандарты это стало приоритетным показателем.

Не существует четкой классификации игр, применяемых в учебном процессе, как показал анализ литературы по данной проблеме, деловые игры представляют собой средство оптимизации учебного процесса в целом.

Благодаря компетентному и квалифицированному использованию деловых игр при соблюдении психологических, социальных и педагогических требований и условий способно оказать позитивное воздействие на обучаемых по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

В результате проведенной опытно-экспериментальной работы среди обучающихся на управленческих направлениях подготовки Института менеджмента пришли к выводу, что необходимость применения игрового метода обучения на занятиях по менеджменту вызвана следующими причинами, которые представлены на рисунке 2.

В ходе игры создаются условия, способствующие непроизвольному усвоению изучаемого материала, развитию творческих способностей и активизации познавательной деятельности
Повышение мотивации в изучении предметов в рамках направлений подготовки 38.03.02 Менеджмент и др. (Менеджмент, Основы менеджмента, Разработка управленческих решений, Теория управления и др.)
Поддержание интереса к изучаемым предметам
Применение деловых игр обеспечивает коммуникативный характер практико-ориентированного обучения.

Рисунок 2 – Причины применения игрового метода обучения

Активизации практико-ориентированной деятельности обучающихся, движущая сила мотивированности будущих выпускников управленцев, выраженная в их стремлении к личностному и профессиональному росту, становлению и самореализации профессионала в сфере управления.

При проведении деловых игр у обучающихся появляется восприятие нового отношения к обучению в целом:

- снижается эгоцентрические тенденции в поведении и мышлении;
- обостряется социальная чувствительность по отношению к команде;
- формируется установка на восприятие новой информации, прикладного характера;
- снижается порог принятия точки зрения другого обучающегося;
- расширяются стереотипы в принятии управленческих решений;
- актуализируется творческий потенциал, креативность и новый нестандартный взгляд на проблемную управленческую ситуацию;
- повышается адекватность восприятия себя и других обучающихся в команде.

Процесс реализации практико-ориентированной познавательной деятельности обучающихся при изучении управленческих дисциплин – сложный, противоречивый и в тоже время закономерный процесс самореализации выпускника, который проходит этапы планирования, организации, мотивации, контроля собственного развития. В высшем образовании должны применяться игровые методы, которые активизируют деятельность обучающихся, которые направляют деятельность обучающихся на поиск, обработку и усвоение учебной информации для принятия решений в проблемной ситуации. Помогают активизировать, закрепить, проконтролировать, скорректировать знания, умения и навыки, создается учебная и педагогическая наглядность в изучении конкретного материала. В процессе практико-ориентированной деятельности обучающихся открываются новые ими неизвестные стороны изучаемых явлений, в использовании более совершенных способов решения управленческих задач, способов согласования действий с другими участниками и т.д. [3].

Исследование позволило сделать вывод о том, что:

- самостоятельность как интегративное личностное образование является важнейшим условием в реализации практико-ориентированной деятельности обучающихся;
- благожелательный тон преподавателя, создаваемый им психологический комфорт на занятии способствует тому, что у обучающихся исчезает страх высказываться, что способствует большей самостоятельности и тем самым большей ответственности.

Преподаватели реализующие в своей деятельности практико-ориентированные формы обучения, стимулируют у обучающихся желание учиться, стремление добиваться успехов в дальнейшей профессиональной деятельности. Для реализации практико-ориентированного обучения на управленческих направлениях подготовки преподавателям необходимо, во-первых, при выборе игровых форм обучения нельзя спешить и действовать в одиночку, а также никогда не надо принимать чужие игры на веру, без надлежащей проверки, во-вторых, разработанные игры не стоит сразу нести в аудиторию, не изучив их, в-третьих, нельзя заставлять играть, на практических занятиях обучающихся, все должно быть построено на добровольном сотрудничестве, в-

четвертых, нельзя себе позволять играть с обучающимися свысока или идти у них на поводу, как бы ни было смешно и весело в игре, необходимо соблюдать все внешние признаки строгости и безотказной требовательности, чтобы выглядело все реально как на предприятии [2].

В процессе игровой деятельности на занятиях обучающимися выявлены и негативные стороны в использовании игр в реализации практико-ориентированного обучения:

1) Объяснение правил и демонстрация игры занимает много времени (особенно у преподавателей с небольшим опытом организации игр);

2) Нарушается механизм игры, строгий порядок выполнения игровых действий, что приводит к сомнительным результатам;

3) По итогам игр бывает трудно восстановить дисциплину в аудитории, на что жалуются преподаватели, к которым приходят обучающиеся на следующие занятия;

4) При проведении парных, групповых и коллективных форм игры соревнование между обучающимися, бывает, перерастает в нездоровое соперничество, что не всегда успевают заметить преподаватели, а тем более предотвратить [1].

Эти рекомендации помогут преподавателям, применяющим на занятиях деловые игры, не допускать ошибок и эффективно реализовывать практико-ориентированное обучение по управленческим направлениям подготовки.

Таким образом реализация практико-ориентированного обучения по управленческим направлениям подготовки обучающихся будет более эффективной, если ввести в систему средств обучения игры, позволяющие развивать у обучающихся личностные качества, профессиональные умения будущего специалиста и др. Влияние игры на совершенствование учебного процесса обучающихся, определило тем самым педагогическое назначение игры в процессе обучения.

Однако нельзя недооценивать теоретический уровень подготовки выпускников, так как деловая игра приносит желаемый эффект лишь тогда, когда она опирается на теоретические знания, ясные представления о той области управленческой деятельности, которую она имитирует, и является логическим продолжением учебного процесса, переходящим в практико-ориентированную стадию заключения.

Список литературы

1 Кирхмеер, Л. В. Деловая игра как средство активизации обучения студентов менеджменту [Электронный ресурс] / Кирхмеер Л. В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием), 3-5 февр. 2005 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбургский гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2005. - С. 46-53. . - 7 с.

2 Бочарова Т.И. Комплексная деловая игра как средство формирования профессиональных навыков и функций специалиста : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 Ставрополь, 2006 187 с. РГБ ОД, 61:06-13/1932

3 Митин А. Н. Основы педагогической психологии высшей школы: учебное пособие / Москва, Екатеринбург: Проспект, Издательский дом «Уральская государственная юридическая академия», 2015 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=251784

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

**Корабейников И.Н., канд. экон. наук, Кулумбетова Д.А.
Оренбургский государственный университет**

Высшее профессиональное образование является важной составной частью российского образования. Оно обеспечивает подготовку специалистов-практиков, работников среднего и высшего звена для всех отраслей экономики, повышение образовательного и культурного уровня личности. В настоящее время, современное состояние, перспективы развития экономики требуют от выпускников новых профессиональных и личностных качеств, среди которых следует выделить системное мышление, экологическую, правовую, информационную, коммуникативную культуру, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, приобретению новых знаний, творческую активность и ответственность за выполняемую работу.

Формирование личностных компетенций специалиста происходит за счет применения практико-ориентированных и интерактивных технологий - одним из направлений развития и модернизации российского профессионального образования. В условиях новой парадигмы направленности учебного процесса на формирование профессиональных компетенций специалиста, ведущими технологиями становятся практико-ориентированные и интерактивные стратегии обучения, которые нацелены на формирование нового типа мышления студентов и соответственно овладение ими комплексными умениями по организации рабочего процесса в новых условиях. На сегодня известны технологии обучения, которые можно отнести к практико-ориентированным: технология критического мышления, интерактивные технологии обучения, проектная технология, технология проблемного обучения, информационно-коммуникационные технологии и др. Элементы этих технологий, различные приемы и методы обучения, способствующие формированию практических навыков, умений профессиональной деятельности широко применяются в деятельности ВУЗа. В системе ВПО можно выделить несколько направлений к практико-ориентированному образованию. С одной стороны практико-ориентированное образование связывают с организацией производственной и преддипломной практики студента с целью его погружения в профессиональную среду, соотнесения своего представления о профессии с требованиями, предъявляемыми реальным работодателем, осознания собственной роли в работе. С другой стороны, считается наиболее эффективным внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности. А также, становление практико-ориентированного образования связывают с использованием

ем возможностей контекстного (профессионально направленного) изучения профильных и непрофильных дисциплин.

Круг исследований проблем профессионального образования в настоящее время достаточно широк. Работы по проблемам развития профессионального образования Е.Я. Бутко, А.П. Беляевой, Т.Ю. Ломашина, М.И. Махмутова, Г.В. Мухамедзямовой, А.М. Новикова, В.А. Кальной, А.Н. Лейбовича, В.А. Скакуна, В.С. Леднева, в которых выявлены состояние, тенденции и перспективы развития системы профессионального образования: непрерывность, гуманизация, интегративность, комплексность, ориентация на формирование творческих способностей специалистов, их общей эрудиции. Ряд исследований посвящен особенностям деятельности профессиональной школы в новых социально-экономических условиях (Серкутьев Г.В., Хейфец П.С. и др.) [1,14]. В данных исследованиях авторы придерживаются позиции, что современное профессиональное образование должно дать выпускнику не только и не столько сумму знаний, сколько набор компетенций, обеспечивающий готовность к работе в динамично изменяющихся экономических условиях.

Для подготовки конкурентоспособного специалиста большое значение имеет привлечение в процесс обучения деятельность опытных и успешных работодателей, участие их в научно-практических конференциях, в профессиональных конкурсах, проводимых среди выпускников, которые наряду с итоговой государственной аттестацией подводят итог теоретической и практической подготовки студентов. В настоящее время образовательная организация ищет новые формы взаимодействия с предприятиями-партнерами через круглые столы, презентационные мероприятия по важным вопросам практико-ориентированного образования. Большое внимание уделяется созданию и реализации совместных проектов студентов, преподавателей и работодателей по разным направлениям деятельности: социальной, экономической, образовательной и другое [1,17].. Совершенствование взаимодействия вуза и работодателей по реализации вузовских основных образовательных программ обеспечивается через использование следующих форм:

- создание организационно-педагогических условий для профессионального образования;
- выявление проблемных областей деятельности предприятий и формирование тематик курсовых и дипломных работ в соответствии с выявленными проблемами;
- осуществление руководства дипломными проектами специалистами предприятий;
- организация и участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах;
- организация производственной практики студентов на базе предприятий, использование технологической базы работодателей. При этом студенты имеют возможность для прохождения учебной и производственной практик в соответствии с ежегодными заявками;
- открытая защита отчетов по практике студентов;

- реализация совместных инновационных проектов;
- привлечение работодателей к проведению мастер-классов;
- совместное участие в научно-практических конференциях, рефлексивных семинарах, круглых столах.

Перспективы взаимодействия вуза и работодателей по оценке качества реализации вузовских ООП и уровня подготовки выпускников связаны с применением следующих форм:

- формирование государственных аттестационных комиссий с привлечением работодателей;
- организация рецензирования методических пособий специалистами предприятий;
- сертификация профессиональных квалификаций;
- организация стажировок преподавателей специальных дисциплин;
- проведение предприятиями конкурсов на лучший дипломный проект для привлечения наиболее способных студентов и другое

Таким образом, следует отметить, что в центре диалога между вузом и рынком труда находится выпускник. Именно его готовность и способность к эффективной профессиональной деятельности являются для работодателей (и общества в целом) основным критерием оценки качества обучения в конкретном учебном заведении и, как следствие, главной сферой ответственности самого вуза. На современном рынке труда выпускники должны обладать необходимым набором компетенций, которые позволят им легко адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды, быть гибкими в выборе карьерной траектории, успешно строить свою жизнь. Эта задача совпадает и с общей стратегией российской высшей школы, внедряющей в настоящее время образовательные стандарты нового поколения. Поэтому взаимодействие вуза с работодателями должно начинаться уже в рамках профориентационной работы, продолжаться в процессе реализации основных образовательных программ, научных изысканиях «преподаватель - студент - работодатель», логическим завершением которого является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост.

Список литературы

1. *Эффективность взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-среды: теория, методология, практика: колл. монография / Т. Н. Бондаренко [и др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. А. П. Латкина. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015*
2. *Просалова, В. С. Концепция внедрения практикоориентированного подхода / В. С. Просалова / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» [Электронный ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/10pvn313.pdf> (дата обращения: 11.10.2013).*
3. *Реутов Н. Н. Взаимодействие высшей школы и работодателей в современных условиях как фактор подготовки конкурентоспособного специа-*

листа. URL: <http://ores.su/index.php/2011-02-13-16-16-51/21--3-2011-/124-2011-07-29-14-13-15>

4. Современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]: многопредмет. научн. журн. – Электрон. науч. жур: Изд. дом «АКАДЕМИЯ ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ», 2015 . - Режим доступа: www.rae.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В РАМКАХ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ АКЦИИ «ШКОЛА ЛИДЕРСТВА»

**Корабейникова О.А., канд. экон. наук, доцент
Корабейников И.Н., канд. экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Федеральные органы государственной власти, в рамках присоединения к Болонской конвенции, сформулировали главную цель российского вузовского образования, которая состоит в подготовке квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, являющегося конкурентоспособным на рынке труда, обладающего компетентностью и ответственностью, который свободно владеет своей профессией и ориентирован на работу по специальности в соответствии с мировыми стандартами. Выпускник вуза должен быть готов к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [1].

Современные образовательные технологии должны базироваться на инновационном подходе, который необходимо осуществлять в более тесной связи с практикой, нежели при традиционном вузовском обучении.

Проблемы вузовской подготовки студента к выполнению профессиональных функций, а также формирование их профессиональной компетентности в процессе обучения рассматриваются многими отечественными специалистами в области профессионального образования.

Так труды А.К. Марковой, А.М. Новикова, Г.М. Романцева, Е.В. Ткаченко и др. посвящены основам исследований в области профессионального образования. В работах В.И. Байденко, А.С. Белкина, А.А. Вербицкого, И. Г. Галямина, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимней, Ю.Т. Татур и др. делается акцент на профессиональную компетенцию и компетентность [2].

Основы методов обучения представлены в работах И.Я. Лернера, М.Н. Скаткина и др. Анализ исследований таких авторов, как Е.А. Гришина, Л.В. Журавлева, М.В. Заворочай, Б.Т. Изгашев и др., свидетельствует о необходимости рассматривать проблемы, учитывая развитие личностного потенциала будущего менеджера. Так личностно ориентированный подход, рассматриваемый Н.А. Алексеевым, Б.Ф. Ломовым, К.К. Платоновым, В.В. Сериковым и др. позволяет определить студента как субъекта практико-ориентированной подготовки. В то же время компетентностный подход, реализованный в работах В.И. Байденко, А.А. Вербицкого, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимней, Дж. Равена, А.В. Хуторского и др., дает возможность оценить подготовку специалиста с позиций сформированности профессиональных компетенций менеджера [4].

За рубежом подготовке менеджеров посвящены работы таких ученых, как Р. Акофф, Ф. Эмери, Ф.М. Вудвок, Л. Джонс, Г. Минцберг, Э. Тоффлер и др.

Современные работодатели рассматривают знания, умения и навыки выпускников в контексте способности и готовности эффективно применять их на

практике, удовлетворять стандартам качества отраслевых и региональных рынков товаров и услуг.

Одним из путей решения этой проблемы является реализация практико-ориентированного подхода. Такой подход в профессиональном обучении направлен, во-первых, на приближение образовательного учреждения к потребностям практики, жизни. Во-вторых, позволяет создавать условия для целенаправленного формирования конкурентоспособности будущих рабочих и служащих.

Основная цель практико-ориентированного подхода в образовании – построить оптимальную модель (технологию), сочетающую применение теоретических знаний в решении практических вопросов, связанных с формированием профессиональных компетенций специалиста.

Модель такого профессионального обучения самым тесным образом должна быть связана с целями деятельности организаций отраслевых и региональных рынков товаров и услуг, текущими и перспективными задачами развития экономики в целом, обеспечением высокой эффективности управления и получением необходимой прибыли.

Выделяют несколько основных направлений в исследовании и реализации практико-ориентированного образования. Целью первого направления является формирование у студентов практического опыта путем внедрения их в профессиональную среду в процессе прохождения учебной деятельности [4]. В рамках практико-ориентированного образования авторами второго направления предлагается сформировать у студентов специальные знания, навыки и умения, а также профессионально-важные качества, что внедряется в процесс реализации профессионально-ориентированных технологий. Третье направление представляет собой профессионально направленное изучение студентами комплекса дисциплин, которые разделены в соответствии с профилями.

Просалова В.С. выделяет четыре подхода к практико-ориентированному образованию [5]:

1. Организация учебной, производственной и преддипломной практик студента с целью приобретения реальных профессиональных компетенций по профилю подготовки.

2. Внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков (опыта), обеспечивающих качественное выполнение профессиональных обязанностей по профилю подготовки.

3. Создание в университете инновационных форм профессиональной занятости студентов с целью решения ими реальных научно-практических и опытно-производственных работ в соответствии с профилем обучения.

4. Создание условий для приобретения знаний, умений и опыта при изучении учебных дисциплин с целью формирования у студента мотивированности и осознанной необходимости приобретения профессиональной компетенции в процессе всего времени обучения в университете.

Выделенные подходы нельзя реализовать без приобретения студентами опыта деятельности, уровень которого определяется в логике компетентностного подхода. При этом компетентность следует понимать, как способность мобилизовать свои знания и опыт для решения конкретных задач по профилю будущей деятельности.

В 2017 г. кафедра менеджмента ОГУ запустила общественную образовательную акцию «Школа лидерства». Благодаря данной акции, у студентов появляется больше возможностей развивать образовательные, интеллектуальные и творческие способности на основе реализации проектного подхода и получать практический опыт для решения актуальных задач поставленных перед ними работодателями. Проект нацелен на развитие лидерских и профессиональных качеств у студентов направления подготовки «Менеджмент».

Задачи проекта:

- развить профессиональные компетенции у успешных студентов;
- создать условия для успешного трудоустройства успешных студентов;
- расширить число студентов кафедры менеджмента, получающих повышенную стипендию;
- сформировать правильные приоритеты профессионального роста специалиста.

Лекторами первого занятия стали вице-президент Союза «ТПП Оренбургской области» Алексей Ушаков, член Совета Оренбургского бизнес-клуба предпринимателей Ольга Сажнева и член правления Оренбургского регионального отделения «Ассоциация женщин – предпринимателей России» Анна Беркутова. Спикеры обсудили со студентами роль профессиональных предпринимательских сообществ в повышении компетентности менеджера и компетенции, которыми должен обладать современный специалист.

В настоящее время в акции приняли участие: Алексей Ушаков, вице-президент Союза «Торгово-промышленная палата Оренбургской области»; Владимир Мех, директор Оренбургского филиала АО «Уфанет»; Алексей Маринин, президент Федерации рестораторов и отельеров Оренбургской области; Татьяна Демина, генеральный директор компании «Секретория»; Милана Левченко, генеральный директор ООО «Милана»; Диана Агниязова, заместитель директора ООО «Оренбургская бетонная компания», Лариса Крючкова, генеральный директор ООО «ПДВ „УралЭкспо“», и др.

Всего запланировано более 20 практико-ориентированных занятий и лекций от представителей бизнеса Оренбургской области, на которых студенты познакомятся с особенностями осуществления предпринимательской деятельности. По завершению акции студенты подготовят проекты, защита которых состоится на экспертных площадках Союза «Торгово-промышленная палата Оренбургской области».

Проектная деятельность способствует успешной адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям. формированию потребно-

сти в знаниях, высокой профессиональной мотивации стремлению к самообразованию.

Кроме того, проектная деятельность помогает развивать у обучающихся осознание значимости коллективной работы для получения результата, роли сотрудничества, совместной деятельности в процессе выполнения творческих заданий. Развивать исследовательские умения, а именно: анализировать проблемную ситуацию, выявлять проблемы, осуществлять отбор необходимой информации из литературы, проводить наблюдения практических ситуаций, фиксировать и анализировать их результаты, строить гипотезы и осуществлять их проверку, обобщать полученные результаты, делать выводы.

Этапы проектной деятельности: выработка концепции, определение целей и задач проекта, доступных и оптимальных ресурсов деятельности, создание плана, программ, организация деятельности по реализации проекта; самостоятельная работа студентов в группах; подготовка отчёта о проделанной работе; защита полученных результатов и выводов; оценивание полученных результатов и выводов; рефлексия.

Непременным условием проектной деятельности является наличие заранее выработанных представлений о конечном продукте деятельности, этапов проектирования (выработка концепции, определение целей и задач проекта, доступных и оптимальных ресурсов деятельности, создание плана, программ и организация деятельности по реализации проекта) и реализации проекта, включая его осмысление и рефлексию результатов деятельности.

Проведение подобных мероприятий необходимо для повышения результативности образовательного процесса в университете и усиления взаимосвязи между образовательным и бизнес сообществами Оренбургской области.

Таким образом, необходимость использования практико-ориентированного подхода в образовании вызвана стремлением общества обеспечить повышение качества жизни ныне живущих и будущих поколений людей на основе комплексного решения социальных, образовательных, экономических проблем, а, следовательно, формирования и развития отраслевых и региональных рынков услуг. Кроме того, практико-ориентированные технологии оказывают решающее влияние на все этапы процесса обучения: от предоставления учащимся знаний, умений и навыков до контроля их усвоения, при этом обеспечиваются такие важнейшие характеристики обучения, как качество, избирательность материала, учет индивидуальности, постоянный контроль и самоконтроль усвояемости материала, высокий эффект использования ресурсов преподавателей. Кроме того, практико-ориентированные технологии дают преподавателю возможность индивидуализации процесса обучения через дифференциацию.

Список литературы

1. Грищенко С.Г. *Опыт внедрения практико-ориентированного обучения по инженерным направлениям подготовки в Южном федеральном универси-*

тете / С.Г. Грищенко, Н.Н. Кисель //Инженерное образование. – 2014.- №4. С. 158-164.

2. Петрова И.В. Формирование профессиональных компетенций у студентов вузов в ходе практико-ориентированного обучения/ И.В. Петрова // Дисс. на соискание степени канд. пед.наук. – Ульяновск, 2010. – 255 с.

3. Егорова Е.Н. Практико-ориентированная подготовка студентов-менеджеров сферы туризма к работе в поликультурной среде / Е.Н. Егорова // Автореф. дисс. на соискание степени канд. пед.наук. – Ростов-на-Дону, 2016. – 21 с.

4. Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе [Электронный ресурс] / С.С. Полисадов // Уровневая подготовка специалистов: электронное обучение и открытые образовательные ресурсы: тр. I Всерос. науч. метод. конф., Томск, 20-21 марта 2014 г. – Томск, 2014. – [4 с.]. – URL: http://portal.tpu.ru:7777/f_dite/conf/2014/2/c2_Polisadov.pdf, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 18.11.2014).

5. Просалова В. С. Концепция внедрения практикоориентированного подхода / В. С. Просалова / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» [Электронный ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/10pvn313.pdf> (дата обращения: 11.12.2017).

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

**Круталевич М.Г., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет**

В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление, современному государству необходимы служащие, обладающие сформированной способностью осуществлять исследовательский поиск, решать на научной основе профессиональные задачи в ситуациях риска и неопределенности, использующий для этого разнообразные возможности, мотивированный на поиск решения проблем и профессиональное совершенствование, т.е. карьерный и личностный рост. Актуальность этой способности обусловлена определяющей ролью практико-ориентированной и опытно-экспериментальной деятельностью служащего в решении тактических и стратегических развития территорий.

Согласно Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление, будущий государственный (муниципальный) служащий должен овладеть такими профессиональными компетенциями, как уметь определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения; владеть навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации; органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций; уметь применять экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов и другими.

Отметим, что профессиональные компетенции, являются не только интегрированными результатами обучения, проявляются и существуют в форме деятельности, но и связаны со значительным количеством объектов действия, наращиваются совместно с другими компетенциями, формируя профессиональную компетентность государственного (муниципального) служащего. Другими словами, при высоком уровне сформированности профессиональных компетенций обучающийся должен быть способен к самостоятельной профессиональной деятельности.

Современное образование ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, на обучение применять знания и умения в профессиональной и повседневной жизни, адаптироваться к меняющимся условиям трудовой деятельности. Использование различных методов

формирования профессиональных компетенций должно быть направлено не только на ориентацию на перспективные личностные цели, но и на интеграцию различных результатов образования и самообразования при решении проблем государственного и муниципального управления.

Большую практическую направленность при обучении на направлении 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление имеют тренировочные упражнения, в основе которых лежит метод построения «Дерева целей». Метод построения «Дерева целей» заслуживает особого внимания при формировании профессиональных компетенций будущего государственного (муниципального) служащего, так как данный метод направлен на развитие профессиональных умений определять стратегические приоритеты деятельности. Основным результатом использования метода построения «Дерева целей» является построение последовательной иерархии целей развития территории (региона, муниципального образования), пока все цели не сведутся к реализации конкретной мелкой задачи, разово выполненной или находящейся в постоянном цикле.

SWOT-анализ развития территории (региона, муниципального образования), как инструмент стратегического анализа, следует отнести к профессионально-ориентированным задачам. Аббревиатура SWOT образована начальными буквами английских слов, означающих: сила, слабость, возможности, опасности. Овладение методом SWOT-анализа развития территории направлено на формирование владения способами оценки поставленных целей и результатов регулирующего воздействия. SWOT-анализ развития территории, как объекта управления, предполагается осуществлять по результатам оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, информация о которой представлена на портале ОГВ Оренбургской области.

В качестве одного из методов исследовательского блока при формировании профессиональных компетенций предлагается использовать аннотирование статей, рассматриваемое как сжатое изложение содержания статьи на основе конспекта. Обучающемуся предлагается список статей по изучаемой дисциплине образовательной программы направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление для самостоятельной работы. Для аннотирования предпочтительно выбирать статьи, посвященные проблематике государственного и муниципального управления в Российской Федерации за последние два-три года. Каждым студентом должно быть проведено аннотирование не менее 10 статей. При составлении аннотации на статьи студент обязан учитывать следующий алгоритм: предметная рубрика (выходные данные; область знания, к которой относится статья); подробная структура статьи; подробное перечисление основных и дополнительных вопросов и проблем, затронутых в статье. Кроме того, особое внимание должно быть уделено характеристике основной теме (проблеме, объекту), актуальным целям работы и новизне ее результатов.

Рассмотренные методы формирования профессиональных компетенций направлены не только на воспитание личности, осваивающей систему необходимых знаний, навыков, умений, приобретающей опыт будущей профессиональной деятельности, способной к самоопределению, саморазвитию и творче-

ской деятельности, но и на достижение качества подготовки, отвечающей экономическим и социальным общественным потребностям, создающей баланс между востребованностью на рынке труда и интересами и профессиональной реализацией личности.

Сформированность профессиональной компетенции (или ее части) у студентов проверяется при текущем, промежуточном и итоговом контроле и оцениваются в соответствии с указаниями ФГОС ВО направления подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление. Текущий контроль предназначен для проверки сформированности отдельных компетенций ФГОС ВО у студентов, полученных при обучении по учебной дисциплине или при прохождении практики или требуемых для обучения по учебной дисциплине или для прохождения практики. Текущий контроль обеспечивает количественную оценку сформированности компетенций у студентов.

Промежуточная аттестация - проверка всех знаний, навыков и умений студента, полученных при обучении по дисциплине. Промежуточная аттестация предназначена для проверки достижения студентом всех учебных целей и выполнения всех учебных задач программы учебной дисциплины.

Виды контроля сформированности профессиональных компетенций позволяют преподавателю не только обеспечить ритмичность учебной работы студентов, своевременно выявить отстающих, организовать индивидуальные занятия творческого характера, но и проанализировать качество используемой рабочей программы дисциплины с целью совершенствования методики преподавания учебной дисциплины.

Приобретенные таким образом профессиональные компетенции оказываются важнейшим условием трудовой социализации выпускников вуза. Из вышеизложенного явствует, что знания, умения, навыки, опыт, ценности, приобретенные человеком в ходе обучения, выступают как интегративные качества компетентности и одновременно как потенциальная компетенция.

Список литературы

1. *Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2014 г. № 1567*

2. *Бозаджиев, В.Л. Профессиональные компетенции как интегральные качества личности специалиста / В.Л. Бозаджиев// Успехи современного естествознания. - 2007. - № 5 - С. 40-44*

3. *Насейкина, Л.И. Формирование профессиональных компетенций студентов вуза при обучении по стандартам третьего поколения и методика их оценки /Л.И.Насейкина, И.Ю. Жарикова// Инновации в науке: сб. ст. по матер. IX междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2012.*

4. *Прокофьева, Е.Н. Диагностика формирования компетенций студентов в ВУЗЕ / Е.Н.Прокофьева, Е.Ю.Левина, Е.И.Загребина // Фундаментальные исследования. - 2015. - № 2-4. - С. 797-801;URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36936>(дата обращения: 14.12.2017).*

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «МЕНЕДЖМЕНТ»

**Курлыкова А.В., канд.экон.наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Разработка и реализация проектов, производственная и коммерческая деятельность требуют осуществления профессионального менеджмента, при этом к будущему менеджеру согласно ФГОС ВО предъявляются требования, касающиеся общекультурных (ОК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК). Так каждую дисциплину в рамках образовательной программы по направлению подготовки «Менеджмент» можно описать комплектом компетенций и соответствующими результатами обучения: знать-уметь-владеть (таблица 1). Таким образом, создавая карту компетенций и реализуя ее, каждое высшее учебное учреждение самостоятельно формирует перечень дисциплин, который будет достаточен для качественного выполнения образовательной программы и на выходе формирования в рамках бакалавриата и магистратуры готового «менеджера».

Однако, реализуя образовательные программы, следует обратить внимание на то, что студенты не только приобретают знания, умения и навыки, прописанные в ФГОС ВО, но и опыт управленческой деятельности, который необходим им для выполнения своих должностных обязанностей уже на рабочих местах. Можно предположить, что такой опыт они получают, когда проходят учебную, производственную и преддипломную практику. Однако, сложности в создании базы практик и часто формальное отношение студентов и руководителей практик от предприятий к прохождению практики, практически нивелируют такую возможность. Это объясняет необходимость в реализации практико-ориентированного подхода в процессе обучения студентов в рамках отдельных дисциплин. Еще одним необходимым условием перехода к практико-ориентированному обучению является переход большинства высших учебных учреждений на прикладной бакалавриат, который предусматривает в большей степени практический характер обучения и непереносимое соответствие современным требованиям рынка, экономики, науки и общественной сферы.

В настоящее время для качественной реализации данного подхода в обучении не в полной мере разработан теоретический аппарат и методологический инструментарий, не определены конкретные формы и соответствующее содержание. На сегодня нет релевантной модели, реализую которую, обеспечивалось бы повышение качества подготовки будущих менеджеров, и повышалась их адаптивность к современным условиям ведения бизнеса в различных сферах. На наш взгляд, необходимо создать практико-ориентированную образовательную среду, которая будет способствовать эффективной реализации данного подхода.

Таблица 1 – Пример результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
ОК-3	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности
ОПК-6	Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	основные понятия и современные принципы работы при документальном оформлении решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	применять информационные технологии в документообороте и при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий.
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	принципы организации технологии обслуживания клиентов; принципы публичных выступлений, телефонного делового общения; особенности ведения переговоров с российскими и зарубежными деловыми партнерами; основы делового протокола и деловой этики.	применять полученные знания при работе с клиентами в организации; проводить переговоры; выступать перед аудиторией, в т.ч. с использованием презентации; грамотно вести прием посетителей и телефонные переговоры; использовать знания в области проведения деловых переговоров.	техниками "холодных" контактов и методами установления контактов; методиками постановки вопросов в процессе переговоров техниками презентации навыками работы с возражениями и заключения сделки владеет навыками заполнения брифа, разработки тендерной документации.

Сегодня можно выделить несколько подходов, позволяющих обеспечить в той или иной мере практико-ориентированное обучение. Эти подходы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные подходы к реализации практико-ориентированного обучения [1]

Авторы	Характеристика
Ветров Ю., Клушина Н.	Практико-ориентированное обучение реализуется в ходе учебной, производственной и преддипломной практики обучающегося
Образцов П., Козачок А.	Практико-ориентированное образование реализуется посредством внедрения профессионально ориентированных технологий обучения
Ялалов Ф.	Практико-ориентированное обучение реализуется посредством деятельностно-компетентностного подхода «знания - умения - навыки - опыт деятельности»

Отметим, что представленные направления не являются, взаимоисключающими, а дополняют друг друга в процессе подготовки бакалавра [2]. Однако, эти подходы, основываются на приоритете теории при обучении той или иной дисциплине, а практике, в частности решению задач, в том числе принятию управленческих решений, разработке стратегии для конкретного предприятия традиционно отводится вторичная роль. Реализуя практико-ориентированный подход к обучению, необходимо учитывать тот факт, что усвоение теории возможно только в процессе решения этих конкретных задач, и роль преподавателя заключается не в том, чтобы транслировать материал учебников, а в том, чтобы продемонстрировать обучающимся, как теория позволяет решать те или иные проблемы, возникающие в процессе управления организацией.

Кроме представленных подходов, необходимо сказать о существенной роли работодателей в реализации практико-ориентированного подхода к обучению, которые являются для высшего образования основными потребителями, а значит, в большей степени заинтересованы в самой короткой и экономичной адаптации молодых специалистов.

По результатам анкетирования работодателей были подготовлены рекомендации, в том числе по корректировке образовательных программ с учетом их мнений. Представители работодателей указали следующие проблемы при подготовке студентов по направлению «Менеджмент»:

- не достаточно высокий уровень подготовки в сфере владения программным обеспечением разработки и принятия управленческих решений;
- не достаточно высокий уровень практических управленческих навыков выпускников;
- недостаточные знания современного промышленного оборудования;
- недостаточные знания в сфере формирования баз данных;

- не достаточно высокий уровень умений и навыков проведения экономического анализа деятельности предприятия;
- недостаточное применение современных интерактивных технологий в образовательном процессе;
- недостаточное владение навыками управления бизнес-процессами.

Представителями работодателей были предложены следующие рекомендации по корректировке образовательных программ:

- расширение практической части образовательного процесса;
- использование практико-ориентированных технологий в обучении;
- укрепление связи с работодателями;
- стимулирование работодателей по сотрудничеству;
- заключения соглашений и договоров с предприятиями на прохождение практики;
- дополнить образовательные программы дисциплинами «Организация производства», «Анализ хозяйственной деятельности», «Экономика предприятия», «Управление бизнес-процессами» и др.
- обеспечить преемственность дисциплин и логику преподавания.

Таким образом, активное привлечение работодателей к образовательному процессу, проведение регулярных мастер-классов, создание условий для информационного обмена между студентами и работодателями, создание единой практико-ориентированной среды позволит повысить качество образования и обеспечить устойчивость сформированных компетенций, адаптивность молодых управленческих кадров.

Список литературы

1. Карюкина, О. А. *Практико-ориентированный подход в подготовке специалистов [Электронный ресурс] Социальная сеть работников образования – Режим доступа : <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2014/11/16/praktiko-orientirovannyy-podkhod-v-podgotovke>*
2. Корнев, И.Н. *Формирование социокультурной компетентности бакалавра образования средствами учебных дисциплин «Основы спортивного туризма» и «Туристское краеведение» / Корнев И.Н., Н.В. Скок, А.Е. Терентьев // Педагогическое образование в России. - 2014. - №5. - С.70-74.*

ПРОЕКТНЫЙ МЕТОД КАК СРЕДСТВО ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ БАКАЛАВРОВ

**Куценко Е.И., канд.экон.наук, доцент,
Бережная Л.Ю.
Оренбургский государственный университет**

В современных условиях наиболее эффективным считают внедрение практико-ориентированных технологий обучения, которые способствуют формированию у обучающихся значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по определенному направлению подготовки высшего образования.

Следовательно, актуализируется задача обновления содержания образовательного процесса путем усиления его практической направленности, но при сохранении фундаментальности. Практико-ориентированный подход, не уменьшая значимость теоретического блока, нацеливает образовательные программы высшего образования на формирование форм учебного процесса, которые способствуют формированию проектных методик, практикумов, мастер-классов, тренингов, деловых игр, проблемных методик, самостоятельных исследований.

Практико-ориентированный подход представляет собой совокупность приемов, способов, методов, форм обучения студентов, направленных на формирование практических навыков и умений профессиональной деятельности. Практико-ориентированный подход в целом позволяет решать одну из приоритетных задач подготовки бакалавров - формирование условий для развития профессиональной компетентности личности обучающегося, способного оставаться конкурентоспособным на рынке труда в современных условиях.

Формирование профессиональных компетенций обучающегося проходит комплексно, в области аналитической, информационной, диагностической, конструктивной и коммуникативной деятельности [1]. Включение практического блока в учебный процесс создает образовательное пространство, в котором теоретическая база приобретает свое практическое воплощение [1].

Практико-ориентированный подход предоставляет возможность постепенного наращивания профессиональной квалификации обучающегося – от формирования стандартных профессиональных действий до эффективной творческой деятельности. Для практико-ориентированного подхода характерны следующие признаки: интенсивная подача материала, активная позиция и высокая самостоятельность обучающегося, постоянная обратная связь в виде самоконтроля и самокоррекции, диалогичность, выявление проблемных ситуаций.

Практико-ориентированный подход предусматривает:

- содержание высшего образования в виде интегрированного построения образовательной программы (модульные образовательные программы);

- ориентацию на конкретные компетенции при целеполагании и отборе содержания каждого учебного занятия;
- продуктивный характер используемых в образовательном процессе технологий, направленных на формирование компетенций;
- связь с практикой (производством);
- совершенствование методической системы, обеспечивающей высокий уровень методической готовности преподавателя к реализации компетентного подхода в образовательном процессе.

Реализация практико-ориентированного подхода должно предусматривать широкое использование в учебном процессе интерактивных методов обучения бакалавров («Inter» – взаимный, «act» – действовать) – рисунок 1 [2].



Рисунок 1 – Интерактивные методы обучения бакалавров

Проектное обучение представляет собой один из интерактивных методов и является целостной педагогической системой, отличающейся от традиционной специфическим типом содержания – проектным, особым типом активности обучающихся – проектной деятельностью, особым результатом обучения – формированием проектных способностей [2]. Приступая к организации проектного обучения, необходимо отчетливо представлять принципы данного метода обучения в целом, так и его важнейшие особенности на различных этапах профессионально-педагогической деятельности. Сегодня проектное обучение является одним из эффективных методов практико-ориентированной технологии, позволяющий рационально сочетать теоретические знания и их практическое применение для решения конкретных проблем [2].

Проектный метод обучения – это технология XXI века, система обучения, где знания и умения, обучающиеся приобретают в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов. Технология проектов всегда ориентирована на активную самостоятельную работу обучающихся (индивидуальную, парную и групповую), которую они выполняют в течение определенного отрезка времени. Данный подход органично

сочетается с групповым подходом к обучению [3]. Но, по мнению ученых, переводить весь образовательный процесс на проектное обучение нецелесообразно.

Две основные модели проектного метода, разработанные в XIX веке, до сих пор актуальны и используются сегодня. Согласно первой модели обучающиеся сначала получают, в процессе обучения, навыки и знания, которые они затем применять самостоятельно и творчески в практическом проекте. Согласно же второй модели, проект перемещается от конца блока к центру обучения. Здесь курсу обучения не предшествует проект, но интегрирован в нее.

В работах ученых подчеркивается, что проектный метод обучения позволяет органично интегрировать знания обучающихся из разных областей при решении одной проблемы, дает возможность применять полученные знания на практике, учитывает интересы, склонности, потребности обучающихся, положительно сказывается на мотивационной сфере, способствует развитию познавательных потребностей и творческого потенциала студента [3].

Проектное обучение предполагает проживание студентом конкретных ситуаций, приобщение его к проникновению вглубь явлений, процессов и конструированию новых объектов. Цель проектного обучения состоит в формировании и развитии проектных компетенций, что означает формирование способности будущих работников к осуществлению прогнозирования, проектирования, моделирования и экспертной оценки социальных процессов и явлений, к формированию готовности разработки инновационных социальных проектов в рамках мероприятий государственной и корпоративной политики, обеспечения социального благополучия общества [1].

Проектный метод обучения предусматривает наличие проблемы, требующей исследования, следовательно, представляет собой организованную поисковую, исследовательскую деятельность учащихся, индивидуальную или групповую, которая ориентирует не просто на достижение определенного результата, представленного в виде конкретной практической результирующей, но и организации процесса достижения данного результата.

Условия практико-ориентированного обучения представлены на рисунке 2.

Необходимо отметить, что проектные компетенции формируются в ходе лекционных, практических занятий, учебной, производственной и преддипломной практик. Выездные занятия на предприятия реального сектора экономики ориентированы на самостоятельное определение и решение проблем, задач, возникающих в практической деятельности, на разработку востребованных проектов по решению актуальных задач предприятия.

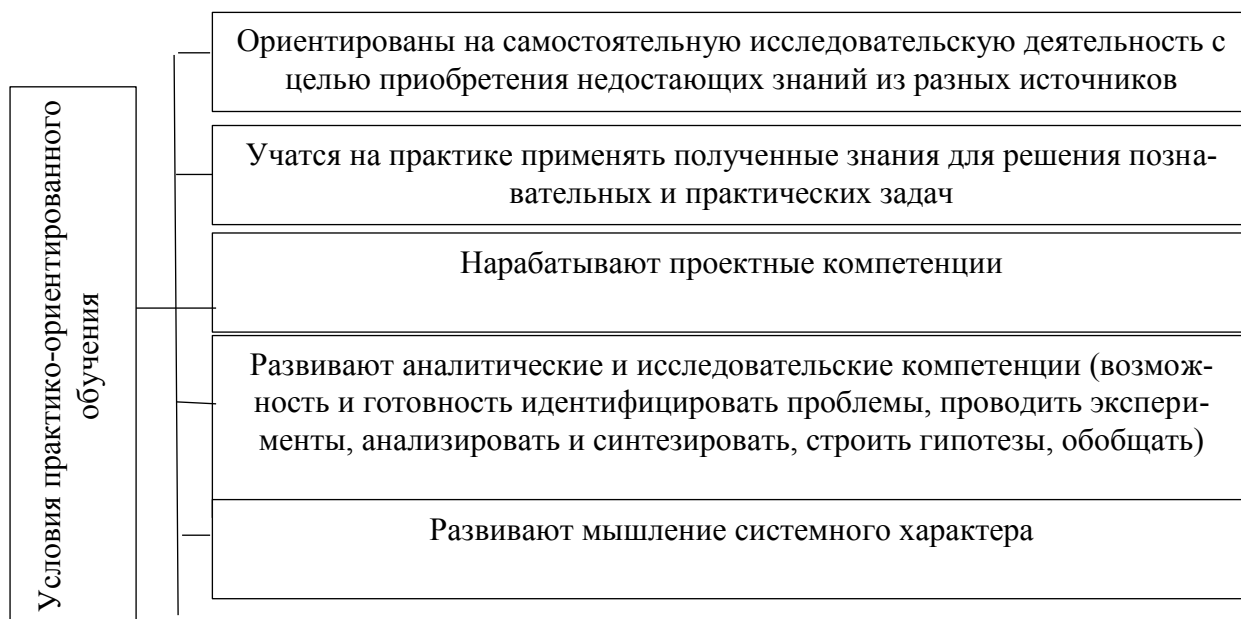


Рисунок 2 – Условия практико-ориентированного обучения обучающихся

Проектное обучение способствует активизации деятельности студентов на проявление инициативы, активному участию в практической реализации разрабатываемых проектных планов, изменению окружающей действительности, реализации своих способностей и талантов.

Применение проектных методов обучения бакалавров в процессе подготовки будущих специалистов предоставляет возможность студентам осуществлять имитационную профессиональную деятельность по разрешению производственных ситуаций, а также принимать участие в преобразующей деятельности.

Умение пользоваться методом проектного обучения – показатель высокой квалификации преподавателя, его прогрессивной методики обучения. Недаром данный метод относят к технологиям XXI века, ориентирующий, прежде всего, на умение адаптироваться к стремительно меняющимся социально-экономическим условиям жизни человека.

Список литературы

1 Мусина-Мазнова, Г.Х. Формирование проектной профессиональной компетенции будущих социальных работников в процессе производственной практики / Г.Х. Мусина-Мазнова, Г.Р. Джусу // Известия ВГПУ, 2015. - № 8. - С. 44-48

2 Смирнова, И. Н. Проектное обучение как фактор системных изменений профессионально-педагогической деятельности: дис. ... канд. пед. наук / И.Н. Смирнова – Нижний Новгород: НГАСУ, 2012. - 225 с.

3 Шульгина, Е. М. Методика формирования иноязычной коммуникативной компетенции студентов посредством технологии веб-квест : дис. ... канд. пед. наук / Е.М. Шульгина - Тамбов : ТГУ, 2014. - 243 с.

РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

Лавренко Е.А., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет

Формирование и функционирование современного общества предъявляет особые требования к работе государственных органов управления.

Для сбалансированной, конкурентоспособной системы показателей и критериев эффективности деятельности органов государственной власти необходимо использовать практико-ориентированное обучение в формировании профессиональных компетенций.

Практико-ориентированное обучение представляет собой систему взаимодействия трех субъектов в образовательном процессе: преподавателя, студента и органа государственного управления, что представлено рисунком 1.

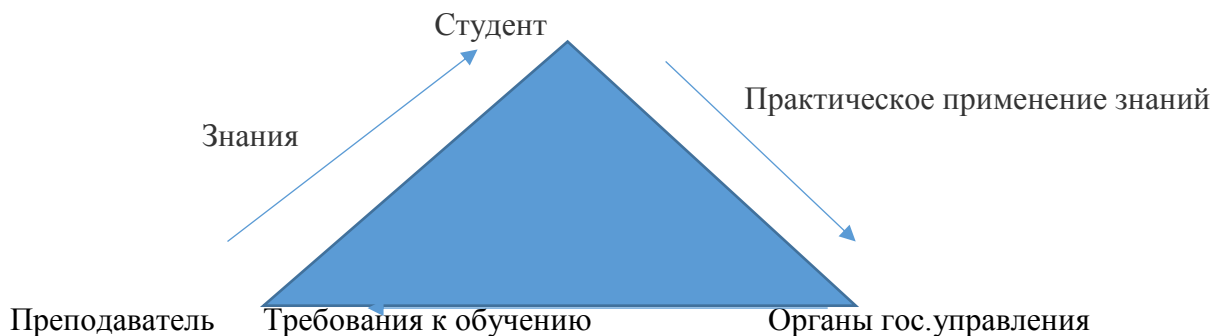


Рисунок 1 – Система взаимодействия субъектов в образовательном процессе

Одним из факторов, способствующих повышению конкурентоспособности органов государственной власти является высокий уровень компетенции и профессионализма государственных и муниципальных служащих. Государственные и муниципальные служащие должны быть профессиональными менеджерами, должны обладать особыми знаниями, умениями, навыками и способностями для полноценной работы всей системы государственного управления.

В настоящее время в российских ВУЗах существует множество специализированных программ по обучению и подготовке квалифицированных кадров на государственной и муниципальной службе. Основным элементом образовательного процесса является формирование компетенций у студентов.

Термин «компетенция» (от лат. *competo* – добиваюсь, соответствую, подхожу) определяется или как круг полномочий, обязанностей, прав, или как знания и практический опыт в той или иной области.

Согласно словарю Ожегова С.И. «компетентный специалист», – это «знающий», и согласно Большому словарю иностранных слов – «знающий, осведомлённый, авторитетным в какой-либо области», человек.

Это означает, что термин компетентность больше используется при личностной характеристике, а компетенция – при функциональной.

«Компетентный специалист – это человек призванный по профессии и признанный по результатам своего труда (самим собой и другими субъектами) и готовый отвечать за результаты своего труда, т.е. брать на себя ответственность за сделанное».

Таким образом, профессиональная компетентность – это «формирование на базе общего образования таких профессионально значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности, соответствующих общественно необходимому разделению труда и рыночным механизмам стимулирования».

Государственный и муниципальный служащий с высшим профессиональным образованием должен быть носителем гуманистических ценностей, демократических убеждений и способности к успешному выполнению своих должностных обязанностей. Компетентность специалиста с высшим образованием — это те стремления и способности реализовывать свой потенциал (умения, знания, навыки), которые он показал на практике для достижения продуктивности в сфере своей профессиональной деятельности, неся личную ответственность за ее результаты и необходимость ее совершенствования [3].

В соответствии с государственным образовательным стандартом по направлению «Государственное и муниципальное образование», установлены общие требования к содержанию образования по данному направлению подготовки, зафиксированы те самые общие и профессиональные компетенции, общеобязательные навыки, умения и знания, которыми должен обладать выпускник образовательного учреждения, чтобы получить соответствующую квалификацию государственного управленца.

ФГОС по направлению «Государственное и муниципальное управление», регламентирует результаты освоения программы.

Компетенции, которые должны быть сформированы у выпускника программы делятся на три типа: общекультурные; общепрофессиональные; профессиональные.

Общекультурные компетенции (ОК) – это способность успешно действовать при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности. Данные компетенции направлены на формирование у молодого специалиста ценностей современного общества: патриотизм и гражданственность, высокие морально-нравственные характеристики, общая, языковая, правовая культура, ценности гуманизма. А также на формирование работоспособности и умения работать в команде.

Общепрофессиональные компетенции (ОПК) – это способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности. Они рассматриваются как вспомогательные навыки, которые помогают молодому специалисту правильно применять накопленные знания.

Профессиональные компетенции (ПК) – это способность успешного применения практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач в соответствующей деятельности.

Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными и муниципальными служащими можно представить в виде двух составляющих: профессиональные знания и профессиональные навыки.

Требования компетенций государственного и муниципального служащего представлены на рисунке 1.

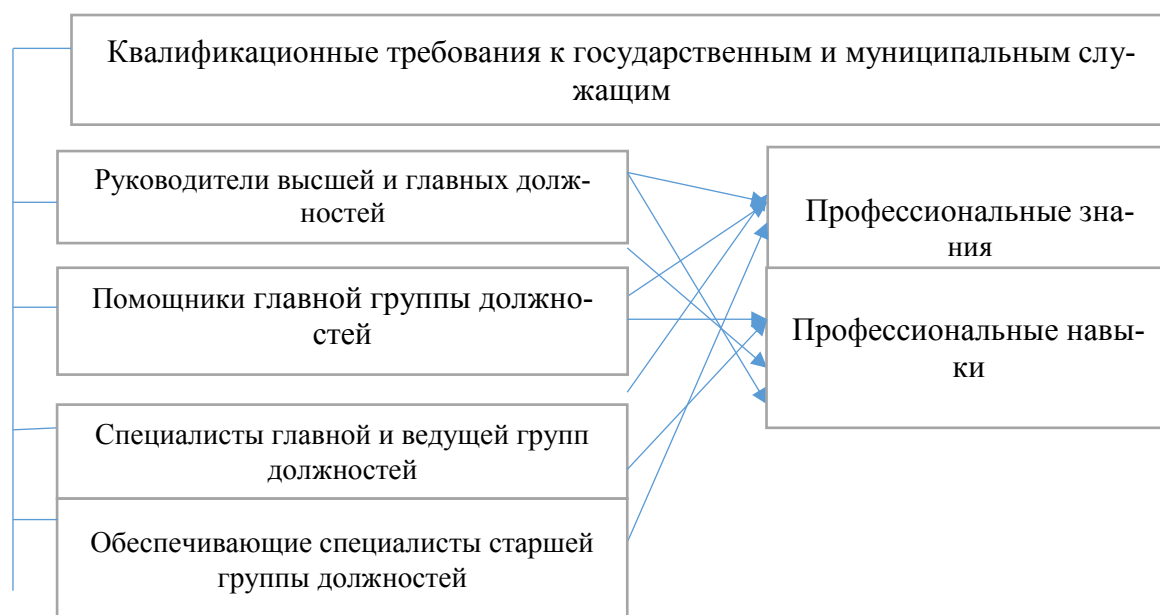


Рисунок 1 - Требования компетенций государственного и муниципального служащего

Требования к профессиональным знаниям и навыкам государственных и муниципальных служащих, в зависимости от занимаемой ими должности представлены в таблице 1 [1,2].

Таблица 1 - Требования к профессиональным знаниям и навыкам государственных и муниципальных служащих

Наименование должности	Профессиональные знания	Профессиональные навыки
1	2	3
Руководители высшей и главных должностей	Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента РФ, Устав муниципального образования, нормативно-правовые акты,	Выполнение должностной инструкции, постановка задач и организации их выполнения, оперативное принятие и реализация управленческих решений, контроль за исполнением поручений,

Продолжение таблицы 1		
1	2	3
	служебный распорядок органов государственной власти, порядок работы со служебной информацией, основы делопроизводства, формы и методы работы с применением компьютерной техники, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, правовые аспекты в области информационно-коммуникационных технологий, программные документы и приоритеты государственной политики в области информационно-коммуникационных технологий, правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения информационно-коммуникационных технологий, аппаратное и программное обеспечение, возможности и особенности применения современных информационно-коммуникационных технологий в государственных органах, общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности, основы проектного управления.	систематизация и структурирование информации, своевременное выявление и разрешение ситуаций, приводящих к конфликту интересов, анализ, прогнозирование и планирование работы, ведение деловых переговоров и публичное выступление, организация работы по эффективному взаимодействию с представителями органов государственной власти; подготовка проектов нормативных правовых актов и служебных документов, владение компьютерной техникой, а также необходимым программным обеспечением, систематическое повышение своей квалификации, стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных информационно-коммуникационных технологий в государственных органах, работа с информационно-телекоммуникационными сетями, работа в операционной системе, работа с системами управления проектами.
Помощники главной группы должностей	Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента РФ, Устав муниципального образования, нормативные правовые акты, структуру и полномочия органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, процесс прохождения государственной гражданской службы, служебный распорядок, порядок работы со сведениями, составляющими гос. тайну, нормы делового общения, основы делопроизводства.	Организация и обеспечение выполнения задач, реализация управленческих решений, контроль за исполнением поручений, анализ и прогнозирование, эффективное планирование, систематизация и структурирование информации, ведение деловых переговоров, организация работы по эффективному взаимодействию с представителями органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований и организаций, подготовка проектов нормативных правовых актов и служебных документов.

Продолжение таблицы 1		
1	2	3
	компьютерной техники, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, аппаратное и программное обеспечение, возможности и особенности применения современных информационно-коммуникационных технологий, общие вопросы обеспечения информационной безопасности.	необходимым программным обеспечением, систематическое повышение своей квалификации, работа с информационно-телекоммуникационными сетями, работа в операционной системе, работа с базами данных.
Специалисты главной и ведущей групп должностей	Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента РФ, Устав муниципального образования, нормативные правовые акты, применительно к исполнению своих должностных обязанностей, структуру и полномочия органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, законодательство о государственной гражданской службе РФ, передовой отечественный опыт в рамках своей компетенции, служебный распорядок, порядок работы со служебной информацией, формы и методы работы с применением компьютерной техники, правила деловой этики, основы делопроизводства, аппаратное и программное обеспечение, возможности и особенности применения современных информационно-коммуникационных технологий в государственных органах, включая использование общие вопросы обеспечения информационной безопасности.	Организация и обеспечение выполнения задач, анализ, прогнозирование и эффективное планирование работы, систематизация и структурирование информации, работа с различными источниками информации, владение приемами межличностного общения, подготовка проектов нормативных правовых актов и служебных документов, владение компьютерной техникой, а также необходимым программным обеспечением, систематическое повышение своей квалификации, работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера, работы с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет, работа в операционной системе, управление электронной почтой, работа в текстовом редакторе, подготовка презентаций, использование графических объектов в электронных документах, работы с базами данных.
Обеспечивающие специалисты старшей группы должностей	Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента РФ, Устав муниципального образования, нормативные правовые акты,	Эффективное выполнения поставленных задач, планирование работы, выполнение задач и функций по организационному, информационному и документационному обеспечению

Продолжение таблицы 1		
1	2	3
	служебный распорядок, порядок работы со служебной информацией, формы и методы работы с применением компьютерной техники, правила деловой этики, основы делопроизводства, аппаратное и программное обеспечение, возможности и особенности применения современных информационно-коммуникационных технологий в государственных органах, включая использование возможностей межведомственного документооборота, общие вопросы обеспечения информационной безопасности.	деятельности структурных подразделений, эффективное сотрудничество с коллегами, владения компьютерной техникой, а также необходимым программным обеспечением, систематическое повышение своей квалификации, работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера, работа с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет, работа в операционной системе.

Таким образом, на основе представленных требований к профессиональным знаниям и навыкам государственных и муниципальных служащих по должностям можно заметить следующее: во-первых, профессиональные знания приобретаются в большей степени в образовательном процессе в ВУЗе; во-вторых, профессиональные навыки формируются студентами во время прохождения различных видов практик.

Практико-ориентированный подход формирует необходимые компетенции в соответствии с предъявляемыми требованиями к работе работодателями и повышает конкурентоспособность и мобильность будущих работников государственных и муниципальных органов управления.

Список использованных источников

1 Закон Оренбургской области от 26.12.2008 № 2687/574-IV-ОЗ «О типовых квалификационных требованиях для замещения должностей муниципальной службы в Оренбургской области».

2 Указ Губернатора Оренбургской области от 04.04.2008 г. № 43-ук Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими аппарата губернатора и правительства Оренбургской области.

3 Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2014. –139 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

**Михайлова О. П., канд. экон. наук, доцент, Сороченкова А.В.
Оренбургский государственный университет**

Для достижения стоящих перед предприятием целей руководителю необходимо стимулировать работников к более качественной и эффективной работе. У сотрудников должна быть достаточно развитая внутренняя мотивация, и они должны понимать, что добившись хороших результатов, смогут сделать успешную карьеру. Поэтому при подборе персонала предпочтение нужно отдавать работникам, имеющим четкие цели к достижению новых результатов. Помимо мотивации необходимо, чтобы работники совершенствовали свои знания, проходили переобучение и повышение квалификации. Основой практико-ориентированного обучения может выступать оценка персонала на предприятии.

Производственный потенциал предприятия напрямую зависит от работы, вовлеченности и квалификации персонала. Каждое предприятие стремится приумножить свой производственный потенциал. Следовательно, перед ним ставится задача не только не допустить снижения, но и обеспечить прирост потенциала.

Рассмотрим индексы производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ в 2014-2016 гг.

Таблица 1- Индексы производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ в 2014-2016 гг. [8].

Виды экономической деятельности	Год			Отклонения		
	2014	2015	2016	2015/2104	2016/2015	2016/2014
1	2	3	4	5	6	7
В целом по экономике	100,7	97,8	99,8	-2,9	2	-0,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	103,3	104,9	103,9	1,6	-1	0,6
Рыболовство, рыбоводство	96,1	99,5	96,3	3,4	-3,2	0,2
Добыча полезных ископаемых	102,8	98,4	98,3	-4,4	-0,1	-4,5
Обрабатывающие производства	102,5	96,9	100,8	-5,6	3,9	-1,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,2	99,9	102,1	-0,3	2,2	1,9

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
Строительство	98,4	101,0	96,4	2,6	-4,6	-2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	98,7	91,5	96,9	-7,2	5,4	-1,8
Гостиницы и рестораны	99,8	94,1	95,2			
Транспорт и связь	100,4	99,4	99,8	-1	0,4	-0,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	98,6	97,2	100,3	-1,4	3,1	1,7

По приведённым данным можно наблюдать динамику изменения производительности по годам и увидеть, что производительность труда по некоторым видам экономической деятельности, в том числе, относящимся к промышленной области, в отчетном периоде снизилась по сравнению с предыдущим годом.

Эффективно разработанная методика оценки персонала является результативным инструментом, позволяющим выявить слабые и сильные стороны деятельности персонала, составить план профессионального развития работников в целях повышения результативности деятельности предприятия.

Проведение оценочных мероприятий должно встраиваться в общую систему управления на предприятии таким образом, чтобы реально способствовать развитию практико-ориентированного обучения и повышению квалификации работников [7, с.138].

Оценка персонала важна для разъяснения каждому сотруднику его роли в производственном потенциале, позволяет увидеть, как результат его работы вписывается в общий результат организации [1, с.70]; помогает развивать организационные взаимоотношения между структурными подразделениями предприятия [2, с.126].

Для создания и развития оптимальной системы оценки персонала на предприятии, а также систематического увеличения производственного потенциала необходимо знать различные методы и грамотно применять их.

Каждый определенный этап работы персонала на предприятии предполагает использование определенных методов оценки. В настоящее время в отечественной и мировой практике разработано значительное число систем оценки персонала. Традиционным методом оценки персонала на российских предприятиях является аттестация [4, с.47].

Выбор метода оценки персонала предприятием зависит от соответствия ее бизнес-задачам и корпоративной культуре организации, а также от грамотности внедрения [3, с.134].

Распространенными методами оценки персонала являются:

- управление по целям
- управление результативностью
- ассессмент-центр
- метод 360 градусов (метод оценки по компетенциям)
- экспресс-оценка
- оценка на основании письменных характеристик
- оценка с использованием шкалы
- ранжирование
- заданное распределение

Рисунок 1 - Распространенные методы оценки персонала

Помимо теоретических знаний вышеперечисленных методов необходимо чтобы на предприятии имелся компетентный специалист в области оценки персонала. По экспертной оценке с дефицитом квалифицированных специалистов сталкивается две трети предприятий Российской Федерации. В большей степени он характерен для крупных промышленных предприятий.

Одной из актуальных проблем является точность оценки трудового потенциала работника, попадающих в область внимания специалиста по персоналу или эксперта. Почти каждый второй работник сомневается в справедливой оценке эффективности труда. Совокупность вероятных ошибок, которые влекут несправедливость оценивания, - некомпетентность и субъективное мнение специалистов-экспертов. В связи с этим роль специалиста-эксперта становится ключевой. Специалист должен быть квалифицированным и исключать возможные ошибки. Ошибки могут быть следующие:

- уравнивание работников;
- низкая дифференциация сотрудников;
- избыток оценочной информации;
- недостаток применяемых критериев;
- снисходительность со стороны экспертов;
- субъективное мнение экспертов.

В связи с вышесказанным важно понимать проблему компетентности экспертов, как главных участников процесса оценки. Грамотная оценка работы персонала позволяет выявить функциональную роль определенного работника в масштабах организации в соответствии с его компетенциями, а также производительность труда, проследить динамику данного показателя и наметить возможные варианты повышения квалификации при помощи обучения.

Правильная оценка является важнейшим средством мотивации поведения персонала, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если трудовые затраты будут оцениваться справедливым и компетентным специалистом.

Существенной проблемой является подбор экспертов. Большинство руководителей в целях экономии средств отказываются от систематической оценки персонала в деятельности организации или же нанимают недостаточно квалифицированных специалистов. В случае же, если специалист достаточно компетентен, то ему все равно необходимо систематически совершенствоваться и обучаться. Кроме того, необходимо измерять способности эксперта к оценке труда путем специально разработанных методов.

Существует множество эффективных методов оценки персонала, но в итоге решения принимаются экспертами-оценщиками, среди которых не все способны к безошибочным оценкам. Одним из вариантов оптимизации процесса оценивания можно назвать тщательный отбор экспертов, а также систематическое обучение и периодическую оценку компетенций специалистов.

Список литературы

1. Гладышева, А.В. *Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации* / А.В. Гладышева // *Социально-экономические явления и процессы* – 2011. - №12. – С.66-70.

2. Гольшиков, И.А. *Формирование механизма управления трудовыми ресурсами* / И.А. Гольшиков // *Модернизация экономических отношений в отраслях народного хозяйства* – 2012. - №5. – С.126-128.

3. Зебелин, Д.А. *Комплексная оценка общего развития компании как один из этапов оценки деловой активности компании* / Д.А. Зебелин // *Теория и практика современной науки*. – 2016. - №10. – С.134-138.

4. Иванов, А.П. *Деловая репутация и социальная ответственность организаций – согласование оценок* / А.П. Иванов // *Автоматизация. Современные технологии*. – 2014г. - №5. – С.42-48.

5. Калиева, О.М. *Диагностика мотивационных факторов персонала предприятий розничной торговли* / О.М. Калиева, Е.Г. Кащенко, Н.В. Лужнова, Т.Ф. Мельникова, О.П. Михайлова // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии*. 2017. № 4-1 (37). С. 45-48.

6. Киселева, Т.В. *Моделирование процесса управления трудовыми ресурсами предприятия с помощью систем бизнес-анализа* / Т.В. Киселева // *Вестник СГТУ* – 2013. - №14. – С.111-114.

7. Узун, И.Н. *Актуальные аспекты управления трудовыми ресурсами* / И.Н. Узун // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент* – 2011. – С.138-141.

8. *Федеральная служба государственной статистики* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

**Мишучков А.А., канд. филос. наук, доцент,
Воробьев В.К. канд.пед.наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Современное экономическое образование в высшей школе динамично отражает новые тенденции в развитии коммуникативно-управленческих отношений в переходном к постиндустриальному этапу национальной экономики.

Переход к инновационной форме управления процессом деловых коммуникаций в постиндустриальном обществе раскрывается в учебных пособиях Лебедевой А.Э.[1] и Сапегинной А.Э.[2]. Изучение в высшей школе формы управленческих коммуникаций, свойственных для разных этапов развития экономики, позволит повысить управленческую культуру будущих специалистов и реализовать образовательный инновационный потенциал в эффективном управлении производством в постиндустриальной экономике.

Обучение студентов культуре управленческих коммуникаций осуществляется в рамках учебного курса в высшей школе «Коммуникационный менеджмент», который понимается как «теория и практика управления социальными коммуникациями как внутри организации, так и между организацией и ее средой, с целью проведения оптимально благоприятных для организации коммуникационных процессов, формирования и поддержания имиджа и общественного мнения, достижения согласия, сотрудничества и признания»[3, с.35].

Для индустриальной экономики характерны субординационная и иерархическая формы управленческих коммуникаций, для постиндустриальной экономики – сетевая партнерская инновационно-самообучаемая форма управления коммуникациями.

В основу субординационной формы управленческих коммуникаций лежит авторитарный тип общения между руководителями и подчиненными, в основе которого положены административно-правовые нормы. Данная форма общения может носить линейный, функциональный и смешанный, линейно-функциональный характер. При линейных отношениях у руководителя может быть несколько подчиненных, но каждый подчиненный непосредственно имеет только одного руководителя. В функциональных отношениях, работник может подчиняться нескольким руководителям одновременно, причем каждый из них контролирует осуществление конкретной функции.

В основе иерархической формы управленческих коммуникаций лежит коммуникативный процесс, опосредованный вертикальной уровневой системой движения информационных потоков, при котором соподчинение в структуре управления коммуникациями носит многоуровневый характер.

В постиндустриальной экономике возрастает роль сетевого партнерского управления коммуникациями. Как считает исследователь В.И. Малый, «деловое партнерство – это механизм эффективного управления не только индустриальной, но и постиндустриальной экономической системы» [4, с.8].

Малый В.И. раскрывает такую партнерскую форму управления деловыми коммуникациями как широкий комплекс социокультурных и правовых норм делового общения, в которых доминирующее значение приобретают ценности экономической свободы, равноправного диалога, доверия, ответственности. Институт делового партнерства детерминирует создание хозяйственных организаций и ассоциаций, задает систему их целей, формирует основу для возникновения стратегического управления, конкурентной среды, влияет на механизмы государственного и общественного контроля над социально-экономическим развитием.

Использование сетевого метода в анализе управления деловыми коммуникациями сочетается с теорией неoinституционализма, которая тесно связана с сетевыми методами посредством категории «поле». Поле (термин П. Бурдьё) рассматривается как система объективных связей между различными позициями, которые находятся в конфликте или сотрудничестве, конкуренции или кооперации. Структура (качество) каждого поля определяется соотношением сил между агентами и институтами в конкретное историческое время. Поле не задано социальной структурой, хотя агенты и институты ведут борьбу в соответствии с определенными правилами. Но они могут интерпретировать эти правила, овладевать ими, то есть имеют свой габитус, который включает знание и признание законов коммуникации. Сетевой подход в управлении деловыми коммуникациями актуализируется процессами глобализации, которые охватывают российское общество. Одной из характеристик сетевой стратегии управления бизнес-коммуникациями является гибридность форм организации межфирменного сотрудничества, объединяющих свойства рынка, сети и иерархии.

Специфика сетевой стратегии управления деловыми коммуникациями раскрывается через характеристики неоклассического менеджмента:

1. Массовое распространение сетевых структур организации, ориентированных на персонал как на потенциальный ресурс, доступный для всех в организации и вне ее. Капитал людей – знания, опыт, связи – может быть востребован как виртуальный ресурс при определенных производственно-технологических условиях: наличие новейшей информационной технологии и средств коммуникации. Виртуальными становятся персонал организаций, менеджеры, проектные группы, организации. Границы между корпорациями становятся размытыми.

2. С появлением адаптивной организационной структуры – сетевой, появляются новые условия «раскрепощения» персонала. Иерархические структуры (линейно-функциональные и дивизиональные) жестко закрепляют людей на определенных участках производственного процесса, резко ограничивая их творческий потенциал. В условиях постиндустриального общества усиливается опора на творчество, быструю реакцию, гибкость. Виртуальные коллективы группируют людей по мере возникновения необходимости в создании определенной стоимости. Физического коллектива как организации не возникает, а происходит объединение отличительных особенностей в систему, которая оказывается способной произвести требуемую стоимость. Экономический эффект

достигается за счет скорости реагирования на возникновение потребности и её удовлетворение. В виртуальных коллективах каждый сотрудник – это особый актив, без которого невозможно создать стоимость, и с этой точки зрения он незаменим, потребность членов виртуального коллектива друг в друге огромна, так как они взаимодополняют способности друг друга. Самообучение на должном уровне: ведь чем выше ценность людей как виртуальных активов, тем выше создаваемая стоимость.

3. В этих условиях меняется руководящая роль менеджера. Теперь она состоит в организации и обеспечении процесса создания стоимости. По отношению к персоналу она заключается в подготовке группы профессионалов, мотивации людей, профессиональном совете, решении проблем, сдерживающих работу. Менеджером в этих условиях может стать только профессионал в области, в которой лежит проблема.

4. С возникновением виртуальных коллективов меняется представление о профессиональной карьере человека. Если традиционное представление о карьере ассоциируется с продвижением человека по иерархической лестнице, современное – со спросом на него как на ресурс определенного вида [5, с.81].

Таким образом, становится понятным логика развития управления деловыми коммуникациями в переходе от индустриального к постиндустриальному обществу, она стремится к сетевому самоуправлению менеджеров и специалистов компаний.

Одна из ведущих особенностей современных постиндустриальных предприятий, что все их сотрудники включены в процесс управления организацией. Самоуправляемые команды сотрудников фирмы используют сложные системы самоуправления, чтобы помочь менеджерам управлять своей собственной работой, а четкие показатели эффективности самоуправления доступны для всех сотрудников. Рабочим в области знаний не нужно рассказывать, что делать, и часто они знают лучше о ситуации управления своих менеджеров. Управление деловыми коммуникациями, таким образом, подобно инвестированию, – это процесс распределения ресурсов для получения наилучшего результата, даже если эти ресурсы – собственное время, знания и опыт сотрудников. Очевидно, что все сотрудники могут управлять своим временем и другими персональными ресурсами, не занимая формальной управленческой роли и не управляя людьми.

В отличие от теории X индустриальной эпохи, где сотрудники фирмы не несут ответственности и нуждаются в контроле управленцев-менеджеров, в теории Y (постиндустриальной), сотрудники несут ответственность и им могут быть доверены функции самоуправления. Будучи более самоуправляемыми, сотрудники берут на себя большую ответственность за то, чтобы они получили максимальную отдачу от всех своих усилий и чтобы наилучшим образом использовать все ресурсы фирмы. Тогда теряет смысл жесткий контроль и механистичность в управлении деловыми коммуникациями при сотрудниках как пассивном субъекте управления.

Современный менеджер постиндустриальной эпохи, по мнению Митч МакКриммон, [6] сравним с инвесторами, клиентами, спортивными тренерами и партнерами, не будучи идентичными ни одному из них. Менеджеры выделяют ресурсы для получения наилучшего дохода, как инвесторы. Их эффективность основана на том, насколько хорошо они используют свои ресурсы. Но менеджеры отличаются от инвесторов в двух отношениях. Работники знаний хотят сказать, в какой сфере деятельности они работают, поэтому любое распределение необходимо обсудить, а не решать в одностороннем порядке, поскольку инвестор будет иметь дело с его деньгами.

По мере того, как сотрудники становятся более занятыми, происходят изменения в их статусе, от просто наемных работников, к тому, чтобы быть более похожими на самозанятых деловых людей, предоставляющих услуги своим клиентам. В этих отношениях сотрудники могут быть более активными и способны определять потребности менеджеров. Действительно, проницательные сотрудники могут видеть потребности, которые не видят менеджеры. Это взаимодействие включает двустороннюю связь и переговоры, а не одностороннюю, как при административном стиле, сверху вниз. Кроме того, предприимчивые сотрудники могут разрабатывать новые услуги для продажи своим менеджерам в качестве способа продвижения своей карьеры и создания своего бизнеса. Например, всякий раз, когда сотрудники вносят идеи для улучшения процессов своим начальникам, они могут продавать свои услуги руководству. Сотрудники, предлагающие лучший способ управления какой-либо частью бизнеса и предлагающие сделать это сами, могут поэтапно преобразовать свои роли во что-то новое. Рассматривая себя как операторов бизнеса и служа своим начальникам в качестве клиентов, сотрудники становятся более способными управлять своей собственной карьерой. Когда высококвалифицированные специалисты в области знаний находятся в дефиците, у них больше власти, чем у их клиентов (босса). Такие сотрудники могут легко перейти к новым клиентам и, будучи осведомленными, могут предложить больше советов своему боссу (клиенту), а не наоборот.

У профессиональных игроков в спорте есть тренеры и менеджеры. Последние помогают им в решении деловых вопросов, спонсорстве и организации поездок. Спортивный менеджер – координатор и советник, не имеющий полномочий направлять или контролировать игрока в гольф. Современные бизнес-менеджеры продвигаются в этом направлении, хотя они всегда смогут уволить сотрудников, которыми они управляют. В любом случае, современные менеджеры делают больше коучинга (обучения) и ведут себя скорее как тренеры, чем менеджеры в промышленных предприятиях.

Сотрудники также являются внутренними поставщиками и партнерами для фирмы. Тем не менее, поставщики и сотрудники могут быть уволены, в отличие от реальных партнеров, которые должны договориться о соответствующем разрыве. Поэтому сотрудники похожи на фасилитаторов (ведущих коучинг). Вместо того, чтобы выделять ресурсы, они объединяют нужных людей, привлекают их к планированию работы и к координации исполнения к само-

обучению. Как и клиенты, они отслеживают ход выполнения проектов. Обычные управленческие функции планирования, организации, управления и контроля становятся совместной партнерской деятельностью сотрудников. Менеджмент адаптируется для удовлетворения текущих потребностей, а не зависит от устаревших предвзятых индустриальных стандартов поведения. Это признание современной реальности, что сотрудники знают столько же или больше, чем менеджеры.

Трансформационное лидерство менеджеров фирмы является моделью индустриального мира бизнеса, поскольку оно отражает влияние как силу, которая течет исключительно сверху вниз. Современные менеджеры помогают сотрудникам находить мотивацию посредством коучинга. Они помогают определить их мотивацию и сильные стороны. Затем менеджеры предоставляют такую работу, которая наилучшим образом использует эти сильные стороны. Трансформационные менеджеры работают с мышлением «босс-знает-лучше», поэтому они пытаются мотивировать сотрудников в одностороннем порядке, сверху вниз. На смену административной форме управления деловыми коммуникациями в постиндустриальную эпоху приходит сетевая партнерская форма управления на основе коучинга и самоуправления.

Важную роль в развитии концепции лидерства в бизнес-процессах на основе коучинга и ИКТ (информационно-коммуникационных технологий) сыграли Джон Уолш и Джейми О'Брайен [7]. Они считают, что ИКТ – основа трансформации бизнес-коммуникаций в высокотехнологичных многонациональных системах бизнес-услуг, основанных на знаниях (KIBS). Они осмысливают взаимосвязи между настройкой услуг, персонализацией, стандартизацией и модуляцией деловой информации в системах бизнес-услуг. Технологии управления бизнес-коммуникациями широко используются благодаря поддержке телекоммуникационных операций и дистанционному мониторингу для обслуживания сетевого оборудования, интегрированной системы управления сетью для конфигурации, мониторинга, тестирования и контроля системы коммуникаций.

Ученые Мустата И. и Алекс С. используют метод тематического исследования и моделирования в сетевой форме управления деловыми коммуникациями, в которой описывается опыт авторов с помощью бизнес-симуляции TOPSIM GeneralManagement II (GM2) [8]. Метод предполагает развитие двадцать одной управленческой компетенции в бизнес-коммуникациях: аналитическое мышление, стратегическое мышление, командная работа, определение целей, распознавание возможностей, распознавание проблем, решение проблем, принятие решений, упреждающее мышление, управление временем, общение, интуитивное мышление, ответственность, аргументация, творчество, делегация, дипломатия, управление конфликтами, гибкость, мужество и самоуважение. Одна из ключевых компетенций – способность к изменениям в бизнес-коммуникациях. Менеджер-управленец должен научиться эффективно управлять изменениями в развитии фирмы, предоставляющей услуги.

В образе постиндустриального менеджера С. Геккель видит следующие компетенции: способность узнавать как можно раньше, что нужно (что будет

нужно) потребителю; способность осуществлять ускоренное удалённое управление; получение сообщений от потребителя о необходимых компетенциях (совместное создание ценности); управление обязательствами (стремительное перераспределение компетенций); проведение переговоров в соответствии с моделью «почувствовал запрос – отреагировал»; конструирование организации как адаптивного механизма (неделегируемая функция лидера) [9,с.19].

Исследователь И.А. Чаленко называет такую форму управления деловыми коммуникациями постиндустриальным менеджментом, которую характеризует как «систему управления, которая: ориентирована, прежде всего, на потребителя (в том числе потенциального); основана на ценностях (индивидуальных, корпоративных, общечеловеческих); предполагает переход от простого (зачастую формального) исполнения обязанностей к совместному творчеству представителей производственного и управленческого труда; требует от специалистов постоянного расширения, обновления знаний, приобретения новых компетенций, как в рамках своей профессиональной области, так и в других областях; предполагает трансформационный стиль руководства» [10].

Концепцию интегрированной коммуникации в сфере бизнес-услуг развивает Кристин Эмрих в монографии «Многоканальные коммуникации и управление маркетинга» (2017)[11]. На основе современного метода – причинного анализа деловых коммуникаций (метод LISREL) Кристин Эмрих рассматривает проблему, как за счет эффективных бизнес-коммуникаций сделать более успешными международные бизнес-транзакции. Сетевой характер бизнес-коммуникаций связан с двухуровневой системой связи между акторами – симметричной и ассиметричной коммуникациями. В отличие от реактивного управления в индустриальном обществе, в постиндустриальном обществе управление становится проактивным, то есть перестает быть только реакцией на изменение внешней среды. Суть проактивного управления состоит в том, чтобы субъект управления был сориентирован на окружение, улавливал возникающие в нем тенденции и на их анализе проектировал управляющее воздействие с целью внесения изменений в исходные условия функционирования объекта.

Принципами сетевой формы самоуправления деловыми коммуникациями в рамках неоклассического менеджмента, свойственного для постиндустриальной эпохи становятся: каскадирование (передача ресурсов клиентам с «ноу-хау»); децентрализация; самонезавершенность; самогенерация; самоколлаж (посредничество); хрематика (искусство делать деньги); временность, но не сиюминутность; эффузия ресурсов (растекание); полисемичность (самоформирование множества интерпретаций); беспрецедентность (отсутствие прежнего опыта); кризисность; неисправимость; инволюция (упрощение структуризации в процессе менеджмента); ограниченность классических правил логики как принципов «исключенного третьего», сетевая структура организаций; виртуальное управление; управление виртуальными коллективами; особая мотивация творчества; самообучение в организации; проактивное управление; фокус на потребителя, социокультурный подход.

Таким образом, экономическое обучение студентов в системе высшей школы современным принципам управления деловыми коммуникациями на производстве в постиндустриальную эпоху влечет изменение и характера самого экономического обучения, которое должно стать по форме сетевым, партнерским, используя принципы бизнес-коучинга и современные ИКТ. В этом случае, полученная студентами культура бизнес-отношений и культура управления в бизнес-среде станет адекватной происходящим трансформациям в экономической сфере, ориентированным на инновационный стиль менеджмента.

Список литературы

1. Лебедева А.Э. *Сервисная деятельность: учебное пособие* / А.Э. Лебедева – Томск: ТУСУР, 2012. – 294 с.
2. *Деловые коммуникации: учебное пособие.* / С.Г. Сапегина. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2015. – 304 с.
3. Исламова Н.В. *Коммуникационный менеджмент: учебное пособие для студентов высших учебных заведений.* / Н.В. Исламова – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманитар. ун-та, 2009. – 206 с.
4. Малый В.И. *Формирование бизнес-партнерства как социального института управления хозяйственными организациями в современной России: социологический анализ деловых сетей. Автореферат доктора социологических наук.* / В.И. Малый Москва, 2005. – 23 с.
5. Виханский О.С., Наумов, А.И. *Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник.* / О.С. Виханский, А.И. Наумов.- М.: Изд-во МГУ, 2010. – 528 с.
6. Mitch McCrimmon *A new role for management in today's post-industrial organization* // «Leadership and Management Reinvented» Ivey Business Journal Online, July / August 2010. p.17.
7. Walsh, J.N., O'Brien, J.A *Knowledge-Based Framework for Service Management* // *Journal of information & knowledge management.* № 16, 4. 2017. P.45.
8. Mustata, I. C.; Alexe, C. G.; Alexe, C. M. *Developing competencies with the general management ii business simulation game.* // *International journal of simulation modelling.* – №16, 3. – 2017. – P. 412 – 421.
9. Геккель С. *Постиндустриальный менеджер.* / С. Геккель // Журнал «Будь в курсе». – 2011. – № 18. – С.19.
10. Чаленко И.А. *Изменение парадигмы менеджмента при переходе к посткапитализму. Постиндустриальный менеджмент.* // *Психология, социология и педагогика.* – 2014. – № 12. – Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2014/12/4102> (дата обращения: 16.12.2017).
11. Christin Emrich. *Multi-Channel-Communications- und Marketing-Management.* Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2008. – P. 500.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Шевченко Н. А.
Оренбургский государственный университет

Современная рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню, степени ее социальной мобильности, профессионализму. Обеспечение нужд отраслей экономики профессиональными высококвалифицированными кадрами в настоящее время становится одной из важнейших проблем. Дальнейший рост промышленного производства и валового внутреннего продукта, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения нужд отраслей экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров в ее реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг. В связи с чем исследование особенностей и тенденций развития регионального рынка труда является актуальным в современных условиях [1].

Оренбуржье – регион, который производит более 700 млрд. рублей промышленной и 100 млрд. сельскохозяйственной продукции в год. Базовые составляющие экономики: топливно-энергетический, металлургический, машиностроительный комплексы. Обеспеченность региона трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют огромное значение для эффективной деятельности предприятий различных форм собственности. За период 2000-2016 годы ежегодный прирост объемов промышленного производства составлял 4,1% [2]. Основные региональные социально-экономические показатели представлены в таблице 1

Таблица 1 – Динамика социально-экономических показателей развития Оренбургской области за период 2014-2016 г.г. в стоимостных показателях в процентах к предыдущему году

Основные показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1	2	3	4
ВРП в основных ценах	102,2	99,3	99,8
Реальные доходы населения	105,5	103,3	97,9
Реальная начисленная заработная плата	105,3	101,3	92,0
Промышленное производство	96,9	101,2	92,5
Продукция сельского хозяйства	108,7	100,5	100,1
Ввод в действие общей площади жилых домов	112,3	145,6	103,3
Инвестиции в основной капитал	92,0	97,8	103,4

За анализируемый период наблюдается тенденция снижения валового регионального продукта Оренбургской области, реальных доходов населения,

уровня заработной платы. Рост практически всех социально-экономических показателей был отмечен в 2015 году, а именно, рост промышленного производства, ввод в действие общей площади жилых домов, сальдированный финансовый результат деятельности предприятий. За период с 2014 по 2016 годы сильно выросли инвестиции в основной капитал.

Оценим текущее состояние регионального рынка труда в вопросе обеспеченности отраслей экономики Оренбургской области специалистами. Рассматривая статистику рынка труда Оренбургской области за период 2013-2016 гг., отметим, что в 2016 году численность экономически активного населения в регионе составила 1011,7 тыс. чел. В 2014 году наблюдалось увеличение экономически активного населения и прирост показателя составил 2,2 %. При этом численность занятого населения увеличилась на 2,7 %, численность безработных уменьшилась на 5,9 %. В 2015 и 2016 годах уменьшается численность экономически активного населения. В том числе численность занятых в экономике также уменьшается, численность безработных ежегодно увеличивается, что является отрицательной тенденцией.

Относительно структуры рабочей силы можно отметить, что в 2016 году численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Оренбургской области составила 1011,7 тыс. человек, или 67,6% численности населения этого возраста. В числе рабочей силы 962,9 тыс. человек лица, имеющие работу или доходное занятие, и 48,8 тыс. человек – лица, не имеющие работы или доходного занятия, ищущие работу и готовые приступить к ней, которые в соответствии с критериями МОТ классифицируются как безработные (рисунок 1).



Рисунок 1 – Обследование населения по проблемам занятости в Оренбургской области по состоянию на 1 января 2017 года

По сравнению с 2015 годом численность рабочей силы в 2016 году уменьшилась на 2,9%, при этом численность занятого населения уменьшилась на 3,3%, численность безработных увеличилась на 5,4%. В составе рабочей силы 92,2% – лица в трудоспособном возрасте (мужчины в возрасте 16-59 лет, женщины в возрасте 16-54 года) [2].

Удельный вес занятых в экономике, не имеющих основного общего образования находится примерно на одном уровне (0,4 % в 2014 году, 0,5 % в 2015 году, 0,3 % в 2016 году соответственно) (рисунок 2).

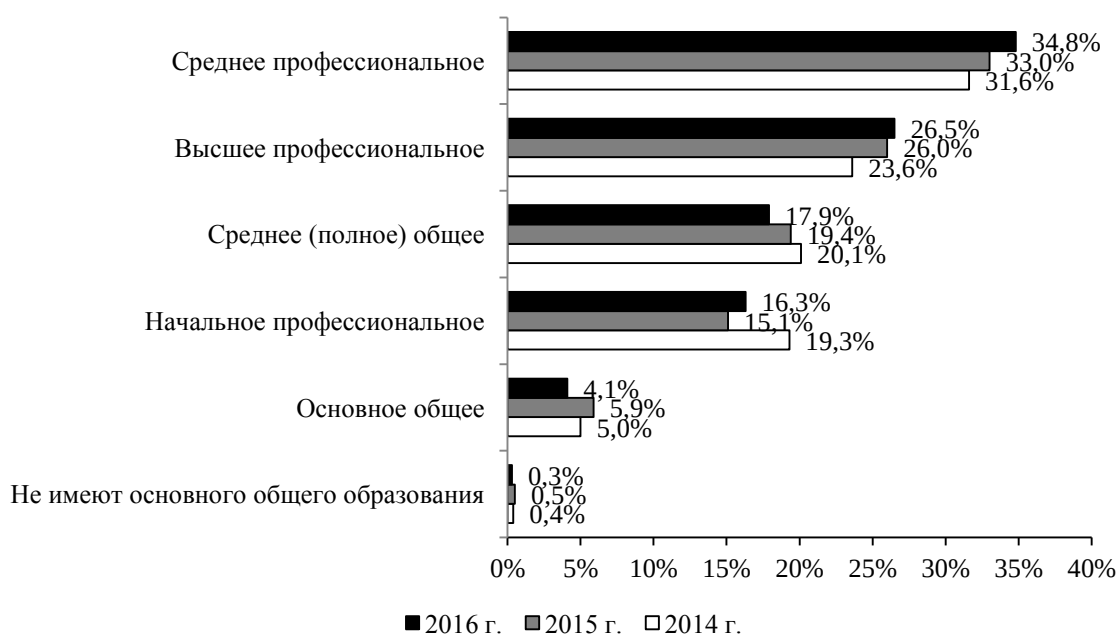


Рисунок 2 – Распределение численности занятых в экономике Оренбургской области по уровню образования за 2014 – 2016 гг.

Наибольшую долю в структуре занятых по видам экономической деятельности в 2016 году составили занятые в сферах сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (18,7 %); оптовая и розничная торговля (15,3 %), обрабатывающие производства (12,0 %), образование (8,3 %), транспорт и связь (8,1 %), здравоохранение (7,2 %), строительство (6,9 %) [2].

По данным министерства труда и занятости населения Оренбургской области к концу декабря 2016 года в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске работы обратилось 17,6 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 16,0 тыс. человек имели статус безработного. Пособие по безработице назначено 14,2 тыс. безработным. Анализируя состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости за 2014 – 2016 гг., отметим, что численность зарегистрированных безработных в 2016 году значительно возросла, по сравнению с 2015 годом прирост составил 23,1 %, в основном за счет увеличения числа высвобожденных работников (оставшихся без работы по причине сокращения штата) – прирост в этой категории составил 6,5 %.

Рассмотрим безработных по уровню образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за период с 2014 по 2016 годы (таблица 2).

Таблица 2 – Состав безработных по уровню образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за 2014 – 2016 гг.

Показатели	2013 г.	2014 г.	Темп роста 2014/2013	2015 г.	Темп роста 2015/2014	2016 г.	Темп роста 2016/2015
1	2	3	4	5	6	7	8
Численность зарегистрированных безработных – всего	10451	12632	120,9	13020	103,1	16031	123,1
Из числа безработных имеют образование: ВПО	2163	1456	67,3	1927	132,3	2822	146,4
СПО	2607	3739	143,4	3893	104,1	3735	95,9
НПО	2473	2552	103,2	2825	110,7	4168	147,5
среднее (полное) общее	2090	3676	175,8	2747	74,7	3831	139,5
не имеют среднего (полного) общего	1118	1209	108,1	1628	134,7	1475	90,6

Проводя анализ таблицы, мы видим ежегодный рост численности зарегистрированных безработных (10451 человек в 2013 году и 16031 человек в 2016 году соответственно), также наблюдаем увеличение темпов роста численности безработных по годам с 120,9 % до 123,1 %. Увеличилось число безработных, имеющих высшее образование с 2163 человек в 2013 году до 2822 человек в 2016 году, темп роста в 2016 году составил 146,4 %. Также мы видим увеличение числа безработных по уровню образования с 2013 по 2016 год абсолютно по всем категориям (СПО, НПО, среднее (полное) общее, не имеющих среднего (полного) общего образования). Это говорит о непростой ситуации на рынке труда в целом и для молодежи в частности.

В целом стоит отметить, что общий уровень безработицы в Приволжском Федеральном округе на конец 2016 года составил 4,6 %, что является ниже среднего показателя по России (5,8 %). Максимальный уровень безработицы отмечен в Поволжье в Республике Марий Эл – 5,7 %. По уровню безработицы Оренбургская область занимает 7 место в ПФО (4,6 %), первое место занимает Самарская область – 3,6 % [2]. Уровень зарегистрированной безработицы в Оренбургской области в 2016 году составил 1,6 % (в 2015 г. – 1,2%). Самый высокий показатель отмечен в Сорочинском городском округе (4,1 %), самый низкий (0,6 %) в Саракташском районе.

В январе-октябре 2017 года, при поддержке органов труда и занятости, заключили трудовой договор с работодателями 25,5 тыс. чел., из них 12,5 тыс. чел. трудоустроены на постоянную работу, 13 тыс. – на временную (рисунок 3).



Рисунок 3 – Показатели работы органов труда и занятости Оренбургской области в части трудоустройства граждан за 2016-2017 годы

Далее представляется целесообразным рассмотреть спрос и предложение на рабочих и специалистов с высшим образованием на рынке труда Оренбургской области за 2013 – 2016 годы (таблица 3).

Таблица 3 – Сравнительный анализ показателей спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области за 2013 – 2016 г.г.

Категория работников	Спрос	Доля в общем кол-ве, %	Предложение	Доля в общем кол-ве, %	Отклонение
1	2	3	4	5	6
2013 г.					
Рабочие	80533	77,8	40110	69,8	+40423
Специалисты	23005	22,2	17326	30,2	+5679
Всего	103538	100	57436	100	+46102
2014 г.					
Рабочие	84473	79,1	35373	60,7	+46100
Специалисты	21093	20,9	22870	39,3	-1777
Всего	102566	100	58243	100	+44323
2015 г.					
Рабочие	48337	72,8	47191	75,7	+1146
Специалисты	18023	27,2	15189	24,3	+2837
Всего	66363	100	62380	100	+3983
2016 г.					
Рабочие	59836	70,9	47598	76,9	+12238
Специалисты	24618	29,1	14308	23,1	+10310
Всего	84454	100	61906	100	22548

Исходя из представленных данных, можно отметить, что спрос на рынке труда Оренбургской области на рабочих в течение последних четырех лет зна-

чительно уменьшился с 80533 человек в 2013 году до 59836 человек в 2016 году соответственно. Спрос на специалистов с высшим образованием изменился незначительно и даже немного увеличился с 23005 человек в 2013 году до 24618 человек в 2016 году. Причем увеличение спроса на специалистов произошло только в 2016 году, ранее, а именно, в 2014 и в 2015 годах спрос на эту категорию падал (21093 и 18023 соответственно).

Данные за 4 года (2013-2016 г.г.) свидетельствуют о том, что наибольшим спросом на рынке труда области (70,9 %) пользуются рабочие профессии, спрос по которым выше предложения (отклонение +12238). Доля вакансий для специалистов с высшим образованием составляет 29,1 %, спрос выше предложения (отклонение +10310). В целом спрос на работников (вакансии работодателей) немного выше предложения рабочей силы (резюме соискателей).

Оценивая спрос и предложение на рынке труда Оренбургской области, мы видим количественное несоответствие показателей, в частности, на профессии экономиста предложение превышает спрос и на одну вакансию приходится 1,25 резюме соискателей. Или, наоборот, по профессии инженера предложение меньше спроса в 1,8 раза или на 585 вакансий. То же самое касается и рабочих профессий. Это говорит о несоответствии выпуска специалистов с высшим образованием требованиям рынка труда по количеству и структуре.

В то же время новые сферы занятости, такие как туризм, банковские услуги и кредитование населения, компьютеризация производства, роботизация производства, графика и дизайн, испытывают большой дефицит в молодых специалистах, имеющих опыт работы и профессиональную подготовку.

Проведенный нами анализ отдельных показателей рынка труда показал, что при достаточных преимуществах положения Оренбургской области и наличия природно-ресурсного потенциала для развития экономики региона, а также высоких темпов промышленного производства, в области имеются определенные проблемы на рынке труда, обусловленные в том числе и демографическими процессами, что может негативно отразиться на кадровом обеспечении экономики молодыми специалистами [3]. Среди них: снижение численности населения, в том числе и молодежи в возрасте 15-24 года, что приводит к менее качественному отбору абитуриентов в вузы на фоне ожесточившейся конкуренции между учебными заведениями, а также в ближайшей перспективе может привести к недостатку специалистов в регионе и необходимости привлечения рабочей силы из других регионов РФ; снижение численности занятых в отдельных отраслях экономики; увеличение численности безработных среди выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО; сокращение численности занятых в ряде отраслей экономики Оренбургской области; несоответствие структуры спроса и предложения на рынке труда, выражающееся в повышенном спросе на представителей конкретных профессий и недостатке предложения по ним; отсутствие четкой системы мониторинга и прогнозирования потребностей в молодых специалистах на уровне региона.

На основании результатов проведенного анализа, на наш взгляд, необходимо выработать региональную политику, предусматривающую следующие направления для реализации.

Во-первых, совершенствование нормативно-правовой базы в области прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, в том числе молодыми специалистами, на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда.

Во-вторых, создание единого Internet-портала региона по профориентации молодежи, включающего различные тесты на определение профессиональных способностей; информацию о системе профессионального образования в регионе и потребностях рынка труда.

В-третьих, создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области, предусматривающей проведение ежегодного мониторинга рынка труда и трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений области; создание и выпуск в эфир цикла радио- и телепередач, освещающих достижения, опыт и наиболее острые проблемы деятельности организаций Оренбургской области, включая популяризацию востребованных на рынке труда профессий с целью закрепления выпускников на предприятиях Оренбуржья и уменьшения оттока специалистов в другие регионы.

Список литературы

1. Ермакова, Ж.А., Тришкина, Н.И. Дорожная карта как инструмент реализации модернизационного партнерства// *Креативная экономика*. 2014. № 1 (85). С. 90-104
2. Статистический ежегодник Оренбургской области' 2017/Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://orenstat.gks.ru> (дата обращения 20.12 2017)
3. Никулина Ю. Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов // *Креативная экономика*. 2015. Т.9. № 9 – с. 1173-1190.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАЖИРОВКИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ТУРИЗМА И СЕРВИСА

**Полякова И.Л., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет**

Современное образование в сфере туризма и сервиса характеризуется высокой степенью зависимости от динамично меняющихся условий внешней среды. Высокая конкуренция, глобализация, интернационализация, мобильность капиталов и рабочей силы, развитие телекоммуникационных и информационных технологий и многое другое – все это влияет на требования, предъявляемые к специалистам в области сервиса и туризма.

Специфика туристской и сервисной деятельности, связанная с постоянным взаимодействием с людьми, большим количеством усложняющихся потребностей общества, нематериальности услуг и пр., обуславливает необходимость постоянного совершенствования навыков и компетенций специалистов.

Одним из многочисленных инструментов профессионального обучения являются образовательные и профессиональные стажировки.

Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей [1].

Стажировки позволяют обеспечить тесную взаимосвязь обучения в высшей школе с производством и способствуют легкому и быстрому вхождению выпускников в реальную практическую деятельность после окончания вуза [3].

Целью любой стажировки является изучение практики работы в определенной сфере, закрепление знаний, приобретение умений и практических навыков, а также отработка методов и способов выполнения определенных трудовых функций.

Основные требования, предъявляемые к участникам программ, как правило, касаются их возраста, уровня знаний иностранного языка, личностных характеристик, иногда и опыта работы в какой-либо сфере. Однако, это в большей степени касается профессиональных стажировок, когда предприятия предлагают пройти обучение на их базе, отбирая в качестве стажеров перспективных специалистов. Образовательные же стажировки характеризуются менее строгими условиями для участия.

Также в качестве целей стажировки могут выступать повышение квалификации, совершенствование компетенций, получение новой компетенции для профессиональной деятельности, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Кроме того, целью стажировки может выступать профессиональная переподготовка: получение компетенции необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Методами обучения в рамках образовательных стажировок выступают следующие:

- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- знакомство с опытом работы крупных и успешных организаций;
- изучение организации и технологии производства, работ;
- участие в тренингах, семинарах и т.п.;
- самостоятельная работа с учебными изданиями;
- непосредственное участие в планировании работы организации;
- работа с технической, нормативной и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);
- участие в совещаниях, деловых встречах и пр.

Продолжительность стажировки устанавливается организаторами стажировки, либо предприятием (учреждением, организацией), которое направляет своих сотрудников на стажировку. Некоторые специалисты по управлению персоналом считают, что стажировка не должна быть менее 16 часов (двух рабочих дней). Как правило, продолжительность стажировки определяется исходя из производственных задач, которые формулирует «заказчик» образовательной программы.

Конечным результатом любой стажировки является высокопрофессиональное исполнение должностных обязанностей, подтверждением прохождения стажировки выступает диплом о повышении квалификации или о профессиональной переподготовке (если у организации есть лицензия на право ведения образовательной деятельности) или сертификат, форма которого разработана организатором стажировки.

Классификации образовательных стажировок могут быть разнообразными: языковые стажировки, научные стажировки, профессиональными и пр. Для специалистов в области сервиса и туризма актуальными являются все виды стажировок, конкретный выбор будет зависеть от профессиональных планов каждого студента, выпускника или специалиста.

Программы образовательных стажировок также можно разделить на международные, национальные и региональные. Международная стажировка предполагает прохождение самой образовательной программы за рубежом; национальные программы – в другом городе своей страны, региональные – в своем субъекте федерации.

Важным бонусом международной стажировки является изучение и практика в области иностранных языков (помимо профессиональных навыков и компетенций). Однако часто знание языка является условием прохождения стажировки, что, с одной стороны, ограничивает круг стажеров, с другой – выступает мотивирующим фактором для изучения иностранного языка.

По срокам прохождения можно выделить долгосрочные (от 6 до 12-24 месяцев); среднесрочные (от 1 до 6 месяцев); краткосрочные (от нескольких дней до 4 недель) стажировки.

На наш взгляд, в качестве образовательных стажировок для студентов могут рассматриваться и программы обмена. В условиях мировой интеграции и глобализации программы по молодёжному обмену являются своеобразным трендом. Ежегодно миллионы студентов отправляются на учёбу в другие страны, а для высших учебных заведений наличие таких программ является показателем престижности. Рост академической мобильности приводит к изменению мирового рынка образовательных услуг. В своей статье «Современные тренды студенческой мобильности» Е.Д. Кочнева говорит о том, что за последние десять лет количество участников программ молодёжного обмена увеличилось на 95%, а именно, этот показатель составил 4,1 миллионов человек [2].

Проведение стажировок позволяет включить в профессиональную подготовку студентов практический блок, то есть наладить связь между учебными заведениями и организациями, предприятиями и учреждениями (в образование включается реальный сектор экономики).

Перечисленные выше характеристики образовательных и профессиональных стажировок демонстрируют их важность для подготовки высококвалифицированных кадров сферы сервиса и туризма.

Предприятия туристской индустрии остро нуждаются в специалистах, обладающих базой специальных знаний и практических умений, которые нужны в сфере обслуживания туристов, такие знания часто можно получить только в процессе прохождения стажировок в крупных туристских центрах, либо на успешных туристских и сервисных предприятиях [4].

Образовательные организации и коммерческие предприятия (например, специализированные туроператоры) разрабатывают программы стажировок для студентов по направлениям подготовки «Сервис» и «Туризм», позволяющие участвовать в выездных семинарах и лекциях, посещать крупные социально-культурные объекты, транспортные компании, отели, туристические операторы и пр.

Практика проведения студенческих стажировок в г. Санкт-Петербурге в 2014, 2015 и 2016 гг. для студентов Оренбургского государственного университета показала, что студенты разных курсов обучения проявляют большой интерес к возможности изучить туристско-экскурсионную и гостиничную деятельность в крупнейшем туристском центре России. После стажировки студенты демонстрировали высокую активность в проектной деятельности, творческий и креативный подход к решению производственных задач и ситуаций.

В образовательную программу стажировки, разработанной ООО «Три апельсина» входили:

- семинар от представителей крупного туроператора (из предложенных организаторами 10 тем выбирались одна, наиболее интересная группе);
- посещение отелей, входящих в мировую цепочку отелей (Holyday Inn / Park Inn), семинар со специалистом отеля;
- осмотр и презентация порта «Морской Фасад»;
- знакомство со службой организации мероприятий в Константиновском Дворце (Стрельна) и другие мероприятия;

- обзорная экскурсия по г. Санкт-Петербургу, экскурсия в Петергоф и пр.

Несмотря на насыщенную программу стажировки, ее участники имели свободное время, которое позволяло увидеть больше туристических мест, оценить их работу со стороны клиентов. Студенты могли познакомиться с технологиями работы музеев, выставочных центров, ресторанов, гостиниц, сравнить их с работой региональных сервисных и туристских организаций.

Важным элементом стажировки является развитие коммуникабельности, это проявляется как в групповых, так и индивидуальных стажировках, так как сфера туризма и сервиса предполагает контакт с потребителями, специалистами, другими участниками стажировки.

Необходимо отметить, что грамотный специалист в области сервиса и туризма должен постоянно пополнять свои знания, совершенствовать навыки, в связи с этим образовательные стажировки актуальны не только для студентов, но и для всех специалистов в области сервиса и туризма. Непрерывное постоянное самообразование – это база для успешной и эффективной профессиональной деятельности.

Для студентов, получающих туристское образование в регионах РФ, стажировки в крупных городах и других странах позволяют увидеть сферу своей деятельности под другим углом, шире охватить знания и навыки, получить опыт деятельности на тех предприятиях, которые отсутствуют в регионе обучения или проживания. Образовательные стажировки позволяют обеспечить подготовку компетентных и конкурентоспособных студентов, которые способны к развитию и принятию нестандартных решений.

Список литературы

1 Баранникова, Н.А. Стажировка как форма получения дополнительного профессионального образования // *Профессиональное развитие педагогических и управленческих кадров в Московском мегаполисе: материалы Пятой международной научно-практической конференции* - 2014.- С. 127-129.

2 Кочнева, Е. Д. Современные тренды студенческой мобильности / Е. Д. Кочнева // *Дискурс-Пи*. – 2013. – № 3. – С. 36-39.

3 Кравчук, Т.А. Профессиональные стажировки как фактор конкурентоспособности будущих специалистов сферы рекреации и туризма // *Физкультурное образование Сибири*. - 2015. - Т. 33. - № 1. - С. 22-24.

4 Эрс, Е.А. Зарубежная стажировка как средство профессионального туристского образования // *Вестник РМАТ*.- 2012.- № 1 (4). - С. 137-140.

5 Якунин, В.Н. Анализ требований к профессиональной подготовке востребованных кадров для спортивно-оздоровительной туристской деятельности / В.Н. Якунин, Т.Ю. Краморова // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология*. - 2015. - № 1. - С. 216-218.

РАЗВИТИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ

Прытков Р.М.

Оренбургский государственный университет

Говоря о мотивации, необходимо отметить, что она выступает фундаментальной проблемой педагогики и психологии. Значимость мотивации обусловлена постоянным исследованием источников активностей индивидов, тех сил, которые побуждают их к деятельности и определенному поведению. Поэтому трудность и разноаспектность проблем мотивации связана с множественностью различных подходов к сущностному пониманию, природе, структуре, а также к методам ее изучения и развития.

Под мотивом понимают внутреннее побуждение индивида к какому-либо виду активностей (общение, деятельность, поведение), которое связано с удовлетворением определенных потребностей. При этом мотив не всегда является проявлением внешнего материального объекта (еда, вода, какой-либо материальный объект и т.д.), это также может быть и умственный объект (образец для подражания, план строящегося загородного дома, психическое состояние и т.п.).

В связи с вышеизложенным мы можем определить мотивацию как достаточно сложную, глубокую, многоуровневую и разнородную систему побудителей, которые включают следующее: мотивы, потребности, стремления, ценности, интересы, нормы, идеалы, установки, эмоции и т.д.

Если рассматривать полимотивированность учебной деятельности студентов и доминирующий мотив в ее структуре, то здесь можно выделить узкие социальные (позиционные) и широкие мотивы; широкие познавательные мотивы; мотивы социального сотрудничества; учебно-познавательные мотивы, а также мотивы самообразования. Необходимо отметить, что мотивы являются активными (динамичными) образованиями, поэтому в различные периоды времени, в зависимости от ситуации у каждого конкретного индивида (студента) могут доминировать те или иные мотивы.

Исследование мотивов должно осуществляться в неразрывной связи с их формированием и развитием. При этом практическая деятельность преподавателей в данном направлении должна осуществляться с опорой на алгоритм, предложенный И.П. Подласым [5], который состоит из восьми этапов: начиная от установления исходного уровня мотивации до предложения рекомендаций по ее развитию.

В российской и зарубежной практике в настоящее время накоплен достаточный опыт по формированию и развитию мотивации. Стоит отметить, что мотивацию можно и необходимо развивать, используя инновации в обучении [7, 9], применяя различные тренинги, мобильное обучение [10], понимающее обучение [2], проблемное обучение, создавать ситуации успеха и многое другое.

Успешность в формировании любых знаний, действий зависит в первую очередь от желания обучаемых (студентов) получить эти знания и действия. В связи с этим необходимо рассмотреть вопрос о формировании и развитии мотивов учения студентов.

Встречаются ситуации, когда преподаватель опирается, прежде всего, на отрицательную мотивацию. В таких ситуациях деятельностью студентов движет желание избежать различного рода неприятностей: плохая оценка, осуждение и наказание, как со стороны преподавателя, так и родителей и многое другое. Поэтому, чтобы понять другого индивида, необходимо мысленно представить себя на его месте.

Каждый преподаватель должен помнить, что студент не может долгое время работать над отрицательной мотивацией, которая будет вызывать отрицательные эмоции.

Так, в психологической науке давно известно, что развитие мотивов обучения студентов осуществляется двумя основными путями (условиями):

- во-первых, через усвоение студентами общественного смысла учения;
- во-вторых, через непосредственную обучающую деятельность студента, позволяющая чем-либо заинтересовать его.

Первое условие связано с тем, что главной задачей преподавателя является, во-первых, доведение до сознания студентов тех мотивов, которые общественно незначимы, но при этом могут иметь вполне высокий уровень действенности, а, во-вторых, необходимо увеличивать действенность мотивов, которые осознаются студентами как важные, но на самом деле на их поведение могут не влиять. Такое направление формирования учебной мотивации студентов связано напрямую с особенностями организации учебного процесса. Проведенные исследования показали, что познавательный интерес в большей степени будет зависеть от способа раскрытия учебного материала и дисциплины в целом. Когда изучение дисциплины проходит через раскрытие сущности, которая лежит в основе всех частных явлений, то опираясь на данную сущность, студенты сами получают частные явления, при этом учебная деятельность будет приобретать для них творческий характер, а тем самым и вызывать у них интерес к изучению данной дисциплины. Также, как показывают проведенные исследования, мотивировать положительное отношение к изучению той или иной дисциплины может как само содержание дисциплины, так и метод работы с ней, а именно мотивация учения процессом учения студентов.

Если рассматривать второе условие, то оно непосредственно связано с организацией работы над дисциплиной небольшими группами. Исследователями было обнаружено, что принцип подбора студентов при комплектовании небольших (малых) групп имеет огромное мотивирующее значение. Так, например, в исследовании Матюхиной М.В. [4] было обнаружено, что успешно формировать учебно-познавательную мотивацию студентов можно, если использовать связь между мотивами и целями деятельности. Поэтому между мотивом и целью существуют достаточно сложные отношения. Цель, которую поставил

преподаватель, должна стать целью студента. Наилучшим путем движения является движение от мотива к цели, то есть когда студенты уже имеют мотив, который побуждает их идти к заданной преподавателем цели. В практической деятельности данные ситуации встречаются, но достаточно редко. В большей степени движение идет от цели, которую поставил преподаватель к мотиву. Усилия в данном случае направлены на то, чтобы поставленная преподавателем цель была мотивационно обеспечена, т.е. принята студентами. Поэтому необходимо использовать саму цель как источник мотивации, превратив ее в мотив-цель для студента [3].

Огромное значение для превращения целей в мотивы-цели имеет осознание своих успехов студентами для продвижения вперед. Преподавателям рекомендуется при рассмотрении новой темы выделять состав предметных знаний, а также перечень умений и навыков, которыми студенты должны овладеть в процессе обучения.

Достаточно эффективным средством, которое способствует развитию познавательной мотивации студентов, является постановка проблем в процессе обучения. Преподаватели, которые используют различные проблемные ситуации, задачи на своих занятиях, то мотивация студентов, по содержанию она является внутренней (познавательной) будет находиться на достаточно высоком уровне.

Максимальный активизирующий эффект в процессе обучения студентов дают те ситуации, где обучаемые должны будут:

- отстаивать свое личное мнение;
- принимать активное участие в обсуждениях;
- ставить вопросы своим одноклассникам и преподавателю;
- критиковать и оценивать ответы и письменные работы одноклассников;
- разъяснять менее заинтересованным студентам-одноклассникам непонятные вопросы;
- находить различные варианты возможного решения познавательной проблемы (задачи);
- организовывать ситуации самопроверки, анализа личных практических и познавательных действий;
- решать познавательные проблемы (задачи) при комплексном применении известных студентам способов решения [3, 8].

Американские педагоги называют тренингом процессы, которые связаны с формированием мотивации, подразделяя их на четыре основных направления: тренинг мотивации достижений, тренинг причинных помех (схем), тренинги личной причинности и внутренней мотивации. Описание данных направлений представлено ниже.

Так, например, тренинг мотивации достижения основан на том предположении, что при прочих равных условиях те студенты будут иметь наиболее высокую успеваемость, у которых повышено чувство собственного достоинства и имеется желание постоянно улучшать своих достижения.

Тренинг «причинных помех (схем)» непосредственно оказывает влияние на мотивацию, побуждая к определенному приказанию (действию), либо вызывая равнодушие и бездействие (пассивность). Такое дело обстоит в том, что студент, по-разному объясняя свое поведение, будет прогнозировать ход своих дальнейших действий в соответствии со своим объяснением. Например, если студент получил неудовлетворительную оценку за ответ, тест, за контрольную работу, то типичной схемой оправдания будет следующее: недоучил, не старался, не знал, трудным было задание и т.д.

Таким образом, все программы тренинга мотивации за счет изменения причинных помех (схем) отдают свое преимущество «усилию», являющимся оптимальным способом изменения субъективного представления студентов о причинах неудач, чтобы любые объяснения причин заменить только лишь одним – недостаточностью собственных усилий.

В достаточно тесной взаимосвязи с тренингом причинных помех (схем) находится тренинг личной причинности, который имеет своей целью научить студентов найти причины своих неудач, прежде всего, в самих себе и, по возможности, в меньшей степени зависеть от других личностей.

Что касается тренинга внутренней мотивации, то он является основным по отношению к другим тренингам мотивации. Естественно самым действенным в процессе обучения являются внутренние мотивы. Как считают А.К. Маркова и Т.А. Матис - «Мотив следует считать внутренним, если человек получает удовлетворение непосредственно от самого поведения, от самой деятельности». Так, к факторам успешности тренинга внутренней мотивации относятся следующие: переживание студентами (обучаемыми) собственной независимости (автономии) или личностной причинности; ощущение студентом собственной компетентности [1], а также возможности свободного выбора. На внутреннюю мотивацию учения негативный эффект могут оказать такие факторы, как недостаток времени и необходимость выполнить работу (задание) к жестко зафиксированному отрезку времени [3].

Также необходимо отметить, что с мотивацией тесным образом связано стимулирование деятельности. Стимулировать – означает побуждать, давать толчок, импульс к мысли, чувствам, действиям. В того чтобы подкрепить и усилить воздействия на личность студента тех или иных факторов применяются различные методы стимулирования, среди которых наибольшее распространение получили такие как: поощрение, вознаграждение, соревнование, познавательная игра и многое другое.

Тем не менее, хороший преподаватель должен быть мастером мотивации. Мотивировать обучаемых всегда необходимо, при этом опираясь на их интерес, создавать ситуацию успеха, подталкивать к поиску объяснений, для обоснования ответа обучаемых, создавать ситуацию поиска, обеспечивать обратную связь.

Рекомендации по развитию мотивации к учению у студентов-туристов можно продемонстрировать на примере проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине «Экологический туризм». Показательными в плане раз-

вития мотивации являются темы «Введение в экологический туризм» и «Экологический туризм на особо охраняемых природных территориях».

Как уже отмечалось выше формировать и развивать мотивацию студентов необходимо за счет применения проблемного обучения, ориентируя студентов на поиск оптимальных решений. В экологическом туризме достаточно часто применяется метод кейс-стади. Так, например, при проведении практического занятия по теме «Экологический туризм на особо охраняемых природных территориях» рекомендуется давать студентам на рассмотрение задачи-ситуации. Некоторые из них предполагают наличие единственного верного ответа, другие же могут допускать несколько вариантов решения. В последнем случае важным является организовать дискуссию с целью найти оптимальный вариант решения задачи. Необходимо отметить, что на тех практических занятиях, на которых применялись схожие задания и действия, была отмечена достаточно повышенная активность студентов. При всем этом данные задачи-ситуации позволяют развивать ситуативное мышление студентов, что особенно важно для будущих бакалавров направления подготовки «Туризм».

Данного рода задания-ситуации позволяют студентам в полной мере закрепить теоретические знания, развить и укрепить практические навыки.

Также следует отметить, что при организации и проведении деловых игр активизируется деятельность студентов.

Планирование целей и задач обучения самими студентами является достаточно проверенным способом мотивации [6]. Данный способ в зарубежных странах является уже надежным, испытанным и дает высокие результаты. Только тогда, когда студенты сами ставят индивидуальные цели обучения, у них возникает доверие к себе, обеспечивающее успешность процесса обучения. При этом, возникшее «чувство успешности» будет усиливать мотивацию. Предполагается, что в студенческом возрасте сформированы взгляды на обучение, будущую карьеру. Но, однако, необходимо помочь студенту в его целеполагании на начальном этапе вузовского обучения.

Данное мероприятие может быть проведено на занятии «Введение в экологический туризм». Параллельно с построением дерева целей для организации экологического туризма можно построить дерево целей для себя. Но для того, чтобы студенты смогли обосновать и поставить цель, а также составить план ее реализации (достижения), организовать и направить свою деятельность, их необходимо подготовить к данным действиям. Методика целевого планирования может быть успешно освоена студентами. Основные преимущества данной методики состоят в следующем:

- студенты систематически прилагают усилия к достижению индивидуальных целей обучения;
- студенты в состоянии постоянно контролировать достижение своих целей. При этом они могут постоянно осуществлять текущий самоконтроль знаний, умений и навыков.

Задача преподавателя заставить студента захотеть учиться. Поэтому при разработке лекционного или практического занятия преподавателю необходи-

мо встать на место студента. Перед началом же занятия преподаватель должен указать на практическую значимость, полезность изучения той или иной темы для студента в его будущей профессиональной жизни.

Можно привести пример ситуации успеха. А точнее не самой ситуации успеха, а ее ожидания, преддверия. Данное положение можно проиллюстрировать следующим примером. Студентам-туристам была дана логическая задача, которую разработал А. Эйнштейн. Перед тем, как дать условие задачи, студентам было подчеркнуто, что задача сложная и, по мнению разработчика (А. Эйнштейна) ее могли решить только 2% жителей планеты, на решение задачи дается 30 минут. Представьте, с каким энтузиазмом, азартом студенты принялись за выполнение порученного задания. Каждый хотел видеть себя среди этих двух процентов. Вот оно ожидание успеха.

Также можно совместить изучение темы «Туристский продукт национальных парков» с исследованием самомотивации. Студентам может быть предложено составление жизненного плана с выделением факторов, влияющих на его реализацию. Развитие познавательной и профессиональной мотивации будет наиболее успешно проходить на занятиях при рассмотрении проблемы самомотивации.

Таким образом, подводя итог, необходимо сказать, что зная уровень учебной мотивации студентов, в том числе студентов-туристов, можно дать рекомендации по развитию их положительной мотивации к учению. Особенно важным представляется развитие познавательной и профессиональной мотивации. Потому как, только познавая что-то новое, можно расти в профессиональном плане. Мотивировать студентов всегда необходимо, опираясь на их заинтересованность, подталкивая к поиску объяснений для обоснования ответа обучаемого, создавая ситуацию поиска и успеха, обсуждая проблему самомотивации и обеспечивая обратную связь.

Список литературы

1. Бобрешова, И.П. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / И.П. Бобрешова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 1-3 февраля 2017 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 1993-1996.

2. Бурдюгова, О. В. Специфика понимающего обучения в формировании компетентностей магистров по направлению «Управление персоналом» / О. В. Бурдюгова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием), 29-31 января 2014 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбургский гос. ун-т». - Электрон. дан. – Оренбург, 2014. – С. 46-50.

3. Зимняя, И.А. Педагогическая психология : учеб. для вузов / И. А. Зимняя. - 2-е изд., испр., доп. и перераб. - М. : Логос, 2003. - 384 с.

4. Матюхина М.В. Мотивация учения младших школьников. - М.: Педагогика, 1984. – 144 с.
5. Подласый, И. П. Педагогика : новый курс: в 2 кн. / И. П. Подласый . - М. : Владос, 2003. - (Учебник для вузов). Кн. 1 : Общие основы. Процесс обучения. - 2003. - 576 с.
6. Прытков, Р. М. К вопросу об интеграции в педагогическом процессе [Электронный ресурс] / Р. М. Прытков // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 3-5 февр. 2016 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2016. - . - С. 1542-1548.
7. Прытков, Р.М. Инновации в обучении персонала [Электронный ресурс] / Прытков Р.М., Гаврик А.Ю. // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов Междунар. науч.-практ. семинара, 7 нояб. 2014 г., Воронеж / Воронеж. гос. ун-т; ред. кол. И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов. - Электрон. дан. - Воронеж: ВГУ, 2014. - . - С. 58-60.
8. Сластенин, В.А. Педагогика : учеб. пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. - М. : Академия, 2002. - 576 с.
9. Шестакова, Е. В. Инновационные технологии обучения персонала / Е. В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2015. - С. 2278-2283.
10. Шестакова, Е.В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития [Электронный ресурс] / Е.В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 1-3 февраля 2017 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 2117-2122.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА

**Боброва В.В., док. экон. наук, доцент,
Рожкова Ю.В., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет**

На современном этапе развития внешнеэкономической деятельности в Российской Федерации с учетом интеграционных процессов большое внимание уделяется роли таможенного администрирования. Таможенное администрирование - это система административных методов и технологий воздействия на сферу внешнеэкономической деятельности, организуемые и управляемые с целью качественной реализации функций таможенного регулирования и таможенного контроля. Такой подход позволяет выделить системные таможенные функции:

- правоохрательная;
- экономическая;
- регулирующая;
- информационно-аналитическая;
- таможенного контроля.

Данные системные таможенные функции реализуются через единую систему таможенных органов (Федеральную таможенную службу России, Региональные таможенные управления, таможни и таможенные посты) и единые технологии таможенной деятельности: управленческой оперативной, экономической, правовой, информационно-аналитической, обеспечивающей.

Таким образом, при подготовке специалиста таможенного дела необходимо учитывать все виды профессиональной деятельности выпускника. Данные виды профессиональной деятельности реализованы в образовательных стандартах в компетентном формате, а учет требований профессиональных стандартов является приоритетным направлением модернизации системы образования. Существующая компетентностная модель специалиста таможенного дела учитывает все изменения, которые происходят в системе высшего образования, в развитии экономики, в таможенной политике государства, в интеграционных процессах. Вышеуказанные изменения нашли отражение в:

- требованиях к основанию основной образовательной программы;
- образовательных технологиях дисциплинарного модуля и системе оценочных средств;
- квалификационных требованиях к специалисту таможенного дела.

При реализации основной образовательной программы по специальности 38.05.02 – Таможенное дело учитываются в обязательном порядке основные результаты освоения образовательной программы (компетенции). Все компетенции разделены на три группы: общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные. Профессиональные компетенции разделены на зоны профессиональной деятельности выпускника:

- деятельность, связанная с совершением таможенных операций, применением таможенных процедур, взиманием таможенных платежей и проведением таможенного контроля и иных видов государственного контроля;
- организационно-управленческая деятельность;
- научно-исследовательская деятельность [1].

Компетентностный подход к подготовке специалиста находит свое отражение в профессиональных стандартах. В стандартах отражены профессиональные трудовые функции государственного гражданского служащего, знания, умения, уровень образования, опыт работы в данной области профессиональной деятельности. Статья 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует обязательное использование профессиональных стандартов. С 1 января 2017 года для государственных гражданских служащих введены квалификационные требования, что означает, что для замещения определенной должности государственного служащего необходимо соответствовать требованиям относительно образования, опыта работы, профессиональных качеств и т.д. Во всех отраслях народного хозяйства данные требования регламентированы в профессиональных стандартах. В таможенных органах данные требования нашли свое отражение на законодательном уровне в Федеральном законе № 79 от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 12) [2].

Статья 12 Федерального закона № 79 описывает требования к качеству, содержанию труда на государственной гражданской службе, которые в системе высшего образования трансформируются в требования к результатам обучения - компетентностный подход.

На наш взгляд в квалификационных требованиях, описанных в Федеральном законе № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не в полной мере раскрыты критерии качества подготовки специалиста таможенного дела. С этой целью необходимо разработать профессиональный стандарт, раскрывающий трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной области профессиональной деятельности специалиста таможенного дела и подходящий уровень образования (специалитет, профильная магистратура). Данная проблема связана с тем, что на сегодняшний день отсутствуют общепринятые подходы к методике формирования профессиональных стандартов, что приводит к неоднозначному оцениванию качества профессиональных стандартов

Мировой опыт разработки и внедрения профессиональных стандартов в практическую деятельность государственных структур показывает, что стандарты различаются по содержанию, структуре: одни отражают трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной профессиональной деятельности; другие - перечень требуемых компетенций; третьи направлены на описание дополнительных компетенций. Данные отличия обусловлены разным пониманием термина «компетенция» и принятым в стране макетом профессионального стандарта. Подходы к разработке профессиональных стандартов с учетом понимания термина «компетенция» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к разработке профессиональных стандартов

№	Страна	Подход к разработке профессионального стандарта	
		Профессиональный стандарт	Компетенции
1	2	3	4
1	Подход: Исследование и моделирование поведенческих характеристик работников в производственном процессе и бизнес-процессе		
	Россия	характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности	способность человека самостоятельно применять знания и навыки в меняющемся трудовом контексте, мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых функций и решаемых проблем
2	Подход: Функционально-бихевиористский		
	Великобритания	способность человека выполнять требуемые трудовые функции	единицы компетенций, которые описываются в терминах знаний, умений, моделей поведения, которые могут быть измерены и которые, называются результатами обучения
3	Подход: Организационно-контекстуальное измерение		
	Франция, Бельгия	выполнение трудовой деятельности на основе стандартов с учетом условий труда и организационных контекстов	ресурсы, используемые человеком для осуществления деятельности в конкретной ситуации

Продолжение таблицы 1

4	Подход: Предметно-ориентированный		
	Германия, Швейцарии, Австрии	объединение профессий по области деятельности, с которыми связаны умения и знания	действия, связанные с понятием профессия, которые отражают способность человека действовать адекватно и социально ответственно

Таким образом, сложилась положительная мировая практика разработки профессиональных стандартов с учетом компетентностного подхода подготовки специалиста. По мнению ученых наиболее прогрессивным является опыт Великобритании.

В Российской Федерации профессиональные стандарты являются механизмом, обеспечивающим согласованность квалификационных требований рынка труда и сферы образования. При этом общий язык для представителей сферы труда (работодателей) и сферы образования определен на основе компетентностного подхода (рисунок 1).

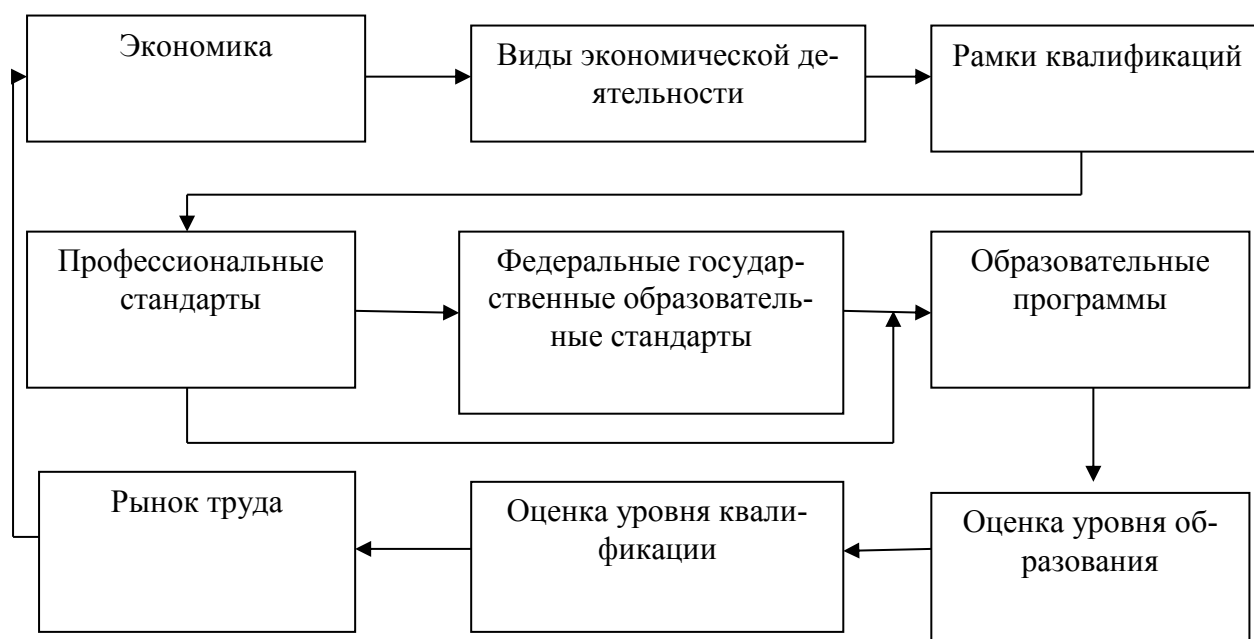


Рисунок 1 – Взаимосвязь образовательных и профессиональных стандартов

Формирование системы взаимоувязанных профессиональных и образовательных стандартов, целью которой является соответствие требованиям, предъявляемым к участникам внешнеэкономической деятельности, является приоритетным (или одним из приоритетных направлений) направлением в подготовке специалистов в области таможенного дела.

Список литературы

1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (уровень специалитета): Приказ Минобрнауки России от 17.08.2015 № 850 // КонсультантПлюс: справочная правовая система / разраб. НПО «Вычисл. математика и информатика». – М.: КонсультантПлюс, 1997-2017. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // КонсультантПлюс: справочная правовая система / разработ. НПО «Вычисл. математика и информатика». – М.: КонсультантПлюс, 1997-2017. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3. Рожкова, Ю. В. Особенности подготовки специалиста таможенного дела в современных условиях [Электронный ресурс] / Рожкова Ю. В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием), 4-6 февр. 2015 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Оренбургский. гос. ун-т". - Электрон. дан.- Оренбург, 2015. - С. 1431-1434.

4. Крылов, А.Н. Профессиональные стандарты. Особенности при работе с профессиональными стандартами/ А.Н. Крылов, Т.В. Кустов// [Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона](#). 2015. [№ 1](#). С. 178-184.

5. Воронова, Г.И. Разработка профессиональных стандартов и согласование содержания профессиональных стандартов и образовательных программ/ Г.И. Воронова// [Молодой ученый](#). 2015. [№ 10 \(90\)](#). С. 595-597.

ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ

Рябикова Н.Е., канд. экон. наук, доцент,

Сеялова Г.С., канд. экон. наук, доцент,

Напольнова М.В.

Оренбургский государственный университет

В условиях диктатуры рынка коммерческая деятельность всегда подвержена рискам, которые вынуждают предпринимательские структуры постоянно вести поиск оригинальных решений для достижения и удержания определенных позиций в конкуренции, завоевания более высокого статуса, сохранения высокого уровня развития по основным отраслевым параметрам.

В этой связи кадровый потенциал современного предприятия (организации, фирмы) является основой его выживания. Формирование кадрового потенциала любого современного субъекта хозяйствования является актуальной задачей, как для предпринимательских структур, так и для образовательных учреждений, поскольку является важной составляющей реализуемой стратегии деятельности и развития. Одно из требований к кандидатам при приеме на работу – проявление творческих способностей, а также навыков трансформации их в полезные для организации и общества разработки: ноу-хау, рационализаторские предложения, новые образцы и модели продукции (работ, услуг), улучшения технических, технологических, управленческих процессов, непосредственно алгоритм поиска идей развития бизнеса и т.д.

Творческая составляющая в разной степени находит отражение в работе инженеров-конструкторов, менеджеров, маркетологов, архитекторов, рекламистов, новаторов производства и представителей других процессий. Для каждого специалиста в своей области творческая деятельность специфична, но, как правило, реализуется при соблюдении особых условий, правил, ограничений, определенной последовательности действий, нацеленных на совершенствование качественных и количественных характеристик процессов, операций, процедур, в целом – деятельности и результатов компании.

С этой позиции представляется целесообразным рассматривать творческую составляющую как особый резервный механизм развития образовательного процесса в формировании конкурентоспособного специалиста определенной сферы деятельности.

Творчество (по определению Выготского Л.С.) – это комбинирование, переработка и создание из элементов пережитого опыта новых положений и нового поведения. [1].

По мнению С. Л. Рубинштейна характерными особенностями изобретательского творчества являются: «Специфика изобретения, отличающая его от других форм творческой интеллектуальной деятельности, заключается в том, что оно должно создать вещь, реальный предмет, механизм или приём, который разрешает определенную проблему» [2].

Иными словами, специфичность творческой составляющей состоит в способности индивида вводить новые элементы в контекст осуществляемой или организуемой деятельности.

Творчество — процесс человеческой деятельности, создающий качественно новые материальные и духовные ценности или итог создания субъективно нового. Основным критерий, отличающий творчество от изготовления (производства) — уникальность, непредсказуемость фактического результата на этапе его планирования [3].

В переводе с английского креативность (create — создавать, creative — созидательный, творческий) предполагает специфические способности индивида в создании принципиально новых идей посредством особого склада мышления, логики и формирования образов[4].

Изучением творческого подхода занимались многие исследователи Рибо и А. Пуанкаре, Д. Н. Овсяннико-Куликовский, Б. А. Лезин, П. К. Энгельмейер, А. М. Евлахов, И. А. Затуленев, П. И. Вальден, А. М. Блох, И. И. Лапшин, В. Л. Омелянский, А. Г. Горнфельд, С. О. Грузенберг, В. Я. Курбатов, Ф. Ю. Левинсон-Лессинг, В. М. Бехтерев, П. И. Карпов, Г. И. Маркелов, Л.С.Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, П.Я. Гальперин, В.О. Тепикин. и другие [5,6].

В литературе представлены разные классификации основных показателей творческого мышления (Таблица 1).

Таблица 1 Сравнительная характеристика основных показателей творческого мышления

Автор	Характеристика основных показателей творческого мышления
Выготский Л.С., Леонтьев А.Н., Лурия А.Р., Гальперин П.Я., Ранко	Беглость – количество идей, возникающих в единицу времени
	Оригинальность – способность производить необычные идеи, отличающиеся от общепринятых
	Гибкость – характеристика, определяемая двумя параметрами (во-первых, способность отличать индивидов, проявляющих гибкость в процессе решения проблемы; во-вторых, способность отличать индивидов «оригинально решающих проблемы» и индивидов «демонстрирующих ложную оригинальность»
	Восприимчивость – чувствительность к необычным деталям, противоречиям и неопределенности, готовность переключаться с одной идеи на другую;
	Метафоричность – готовность работать в совершенно необычном контексте, склонность к символическому, ассоциативному мышлению; умение увидеть в простом – сложное, в сложном – простое.
	Удовлетворенность – итог проявления креативности. При негативном результате теряется смысл и дальнейшее развитие чувства.
Торренс	Беглость — способность продуцировать большое количество идей;
	Гибкость — способность применять разнообразные стратегии при решении проблем
	Оригинальность — способность продуцировать необычные, нестандартные идеи

	Разработанность — способность детально разрабатывать возникшие идеи
	Соппротивление замыканию — это способность не следовать стереотипам и длительное время «оставаться открытым» для разнообразной поступающей информации при решении проблем
	Абстрактность названия — это понимание сути проблемы того, что действительно существенно. Процесс называния отражает способность к трансформации образной информации в словесную форму
Е. П. Ильин	Легкость (беглость) – количественный показатель, отражающий способность к порождению большого количества идей (ассоциаций, образов). Измеряется числом результатов
	Гибкость – отражает способность выдвигать разнообразные идеи, переходить от одного аспекта проблемы к другим, использовать различные стратегии решения. Измеряется числом категорий. Категории: мир природы; животный мир; человек; механическое; символическое; декоративные элементы; видовое (город, дом, шоссе, двор); искусство; динамические явления.
	Оригинальность – характеризует способность к выдвижению идей, отличных от очевидных, нормативных. Измеряется количеством неординарных и неповторяющихся ответов, образов, идей
	Разработанность (тщательность, детализация образов) – фиксирует способность к изобретательству, конструктивной деятельности. Измеряется числом существенных и несущественных деталей при разработке основной идеи.

Требования к образовательному процессу на современном этапе находят отражение в соответствующих компетенциях учебного плана по конкретному направлению и профилю подготовки. В частности, при подготовке специалистов по направлению «Менеджмент» в профессиональных компетенциях подчеркивается значимость и взаимосвязь с творческими характеристиками деятельности через:

способность к самоорганизации и самообразованию;

навыки бизнес-планирования, создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов);

навыки количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления;

навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;

способность подготовки сбалансированных управленческих решений через построение экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей;

способность выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, поведение потребителей и определять изменение спроса на рынке;

навыки документального оформления решений при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений;

навыки реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов;

навыки в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений.

Перечисленные характеристики умений и навыков уточняют и определенным образом ограничивают круг параметров, который должен обеспечить освоение знаний/умений/способностей по конкретной дисциплине.

При подготовке менеджеров перечисленные выше характеристики основных показателей творческого мышления должны рассматриваться через призму основной (конечной) цели менеджмента. Для сферы менеджмента наиболее оптимальным представляется следующий состав характеристик основных показателей творческого мышления:

Легкость (беглость) – способность разрабатывать множество идей по достижению цели (решению проблемы) с учетом ограничительных условий и возможностей субъекта хозяйствования.

Гибкость – способность сочетать подходы, методы, модели управления для лучшего достижения результата и гарантии перспектив развития бизнеса.

Оригинальность – способность к выдвижению идей, обеспечивающих достижение лучшего результата меньшими усилиями и/или количеством ресурсов.

Разработанность – способность учета максимально возможного числа факторов и условий, определяющих качество результата, детализация процессов и их улучшение.

Функциональность – способность адекватно оценивать практическую ценность идеи для решения поставленной задачи.

В этом смысле характеристики творческой активности: легкость (беглость), гибкость, оригинальность, разработанность, функциональность должны «работать» на обеспечение прибыльности, доходности фирмы через рационализацию процессов производства, развитие технико-технологической базы, культурирование и эффективное использование кадровой и других функциональных составляющих стратегии.

Решение задач менеджмента невозможно представить без творчества. Но как научить творчеству в управлении людьми, процессами? Какие подходы, методы, инструменты дают лучший или худший результат? Какой подход, метод, инструмент, целесообразно применять для наработки того или иного навыка?

Выбор творческого подхода, модели зависит, с одной стороны, от человека или организации, мотивирующей творческий процесс и, с другой стороны, от исполнительской стороны, которая принимает/не принимает предложенный вариант творческого задания/активности. Результат как раз и зависит в равной степени от выбора правильного подхода к формированию творческого задания

и от степени восприятия и, следовательно, максимального использования его возможностей.

Выяснить картину мнений в целесообразности применения творческого подхода в образовательном процессе помог проведенный опрос студентов экономических специальностей, обучающихся по направлению «Менеджмент». Анализ результатов показал следующее:

- 1) творческий подход необходим в образовательном процессе (100 %);
- 2) свою вовлеченность в выполнении заданий по предмету через призму творческого подхода оценили как «высокую» 78,4 % студентов;
- 3) предложения самих студентов использовать новые/оригинальные способы для выполнения творческих заданий по дисциплинам была отмечена только в 20 % ответов;
- 4) на вопрос, способствует ли уровень предлагаемых творческих заданий по предметам вашему индивидуальному развитию, профессиональной подготовке/компетенциям, положительные ответы составили 81 %;
- 5) за весь период обучения студенты выполнили в среднем 9 творческих заданий по предметам;
- 6) студенты также отметили, что считают обязательным выполнение творческих заданий по дисциплинам: менеджмент, маркетинг, бенчмаркинг, маркетинговые коммуникации; стратегический менеджмент, инновационное проектирование;
- 7) среди известных форм творческих заданий в плане освоения дисциплины студенты в равной степени отметили эффективность использования «новой технологии/методики решения проблемы/кейса», «рисунок как композиция «элементов»; «ключей идеи»; также было отмечено «схема анализа идеи/проблемы».
- 8) В отношении системы оценки выполнения творческого задания 5-балльная система оценки была охарактеризована как «имеющая практическую значимость и целесообразность». При этом наиболее приемлемой была признана система оценки с дифференциацией по критериям: «полнота охвата темы/идеи/проблемы»; «наглядность вариантов реализации идеи»; «логика изложения (последовательность действий в реализации идеи)»; «достоверность и доступность изложения»; «обратная связь с аудиторией»;
- 9) в отношении системы оценки выполнения творческого задания также было высказано мнение не применять систему оценок творческого задания, поскольку способы реализации идеи/проблемы могут быть разными, не сопоставимыми. Так считают 2 человека из 162 опрошенных;
- 10) профессиональные знания, приобретаемые в процессе изучения теории и практики, лучшим образом закрепляются в профессиональные навыки при использовании творческого подхода как во время прохождения различных видов практик, так и при выполнении творческих заданий.

Таким образом, на основе представленных результатов анализа мнений в отношении использования творческого подхода для лучшего освоения положе-

ний дисциплин, с учетом профессиональных компетенций программ подготовки специалистов по направлению «Менеджмент», можно заметить следующее:

во-первых, творческий подход в образовательном процессе необходим;

во-вторых, вовлеченность студентов в выполнение заданий по предмету с помощью творческого подхода достаточно высокая;

в-третьих, влияние результатов творческих заданий на уровень профессиональной подготовки и соответствие компетенциям оценено как «высокое»;

в-четвертых, наиболее эффективными формами творческих заданий признаны «новая технология/методика решения проблемы/кейса», «рисунок как композиция «элементов», «ключей идеи»; «схема анализа идеи/проблемы»;

в-пятых, наиболее приемлемой была признана 5-балльная система оценки творческого задания с дифференциацией по критериям: «полнота охвата темы/идеи/проблемы»; «наглядность вариантов реализации идеи»; «логика изложения (последовательность действий в реализации идеи)»; «достоверность и доступность изложения»; «обратная связь с аудиторией».

Творческий подход обеспечивает необходимые условия для формирования и закрепления у студентов компетенций в соответствии с предъявляемыми требованиями к работе руководителей/специалистов, предполагающей ориентацию на высокую конкурентоспособность и мобильность профессиональных коллективов и развития бизнеса.

Список литературы

1 Ильин, Е.П. *Психология творчества, креативности, одаренности* / Е.П. Ильин. - СПб.: Издательство: Питер. 2009. 434с.

2 Ильин, Е.П. *Одаренность, способности, качества – синонимы или разные понятия* / Е.П. Ильин // *Теория и практика физической культуры*. – М.: Юрайт. - № 9. -1981. - С. 48–51.

3 Ярошевский, М.Г. *Исследования по психологии научного творчества в США* / М. Г. Ярошевский // *Исследование проблем психологии творчества*. М. Юрайт. - 1983. № 4. – С.25-37.

4 Зарецкий, В.К. *Путь к самовоспитанию творческих способностей* / В.К. Зарецкий // *Наука и техника*. - № 12. - 1980. - С. 8–10.

5 Гаджиев, Ч.М. *Организация коллективного изобретательства: Исследование проблем коллективного творчества* / Ч.М. Гаджиев. М.: Юрайт. 1983. С. 266–279.

6 Водопьянова, Н.Е. *Синдром «Психического выгорания» в управленческой деятельности* / Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6*. 1997. - № 13. С. 84–90.

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАКУПОК

**Савина А.М., канд. экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Эффективная подготовка специалистов в рамках реализации магистерской программы в вузе предполагает формирование знаний, умений и навыков для успешной их деятельности в сфере государственных и муниципальных закупок. Федеральный закон № 44 от 13 апреля 2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» требует реализации принципа профессионализма заказчика, который впервые был обозначен в российском законодательстве о закупках. Так, статья 9 Федерального закона № 44 предусматривает, что деятельность, как заказчика, так и контрольного органа в сфере закупок должна осуществляться квалифицированными специалистами, которые обладают теоретическими знаниями и практическими навыками в сфере государственных и муниципальных закупок. [1]

Статья 38, часть 6 Федерального закона № 44 предусматривает необходимость высшего образования и дополнительного профессионального образования для работников контрактных служб и контрактных управляющих. Закон требует включение в состав комиссии лиц, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку в сфере закупок и обладающих специальными знаниями, относящимися к объекту закупки.

Таким образом, профессионализм в сфере закупок связан с наличием знаний и практических навыков, связанных с порядком осуществления закупок, предметом закупки, качеством, функциональными характеристиками, опытом участника закупки. На специалистов контрактных служб и контрактных управляющих законодательно возложена ответственность добросовестного исполнения обязанностей заказчика по эффективному осуществлению закупок за счет их навыков и умений.

Кроме того, в целях реализации принципа профессионализма заказчика приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н утверждены профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок». [2,3]

Для формирования профессиональных навыков и умений у будущих специалистов контрактных служб и контрактных управляющих наиболее эффективным является практико-ориентированное обучение. Практико-ориентированное обучение – это процесс освоения студентами образовательной программы с целью формирования у них профессиональных компетенций, необходимых для реализации практических задач в процессе их дальнейшей трудовой деятельности. [4]

Практико-ориентированное обучение специалистов для сферы государственных и муниципальных закупок целесообразно осуществлять с учетом следующих принципов, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Принципы организации практико-ориентированного обучения специалистов для сферы государственных и муниципальных закупок [5]

№п/п	Наименование принципа	Характеристика принципа
1	Практико-ориентированное целеполагание	Процесс обучения студентов соотносится с его личными целями, направленными на получение конкретных профессиональных компетенций в сфере закупок.
2	Самостоятельный выбор студентом компонентов образования	В процессе обучения студент самостоятельно определяет способы достижения целей в профессиональном образовании, темы творческих работ, формы их выполнения, формулирует собственный взгляд на проблемы, существующие в контрактной системе.
3	Продуктивность обучения	Продуктивность обучения студентов предполагает образовательное приращение знаний, умений и навыков, развивает личные и профессиональные качества специалистов контрактной системы
4	Ситуативность обучения	Организация образовательной деятельности студента на основе создания конкретной ситуации в сфере государственных и муниципальных закупок и ее дальнейшего анализа, осмысления и решения.
5	Образовательная рефлексия	Осознание студентом способов образовательной деятельности и ее смысловых особенностей. При этом можно использовать различные формы рефлексии: анкетирование, письменное обсуждение, различные виды практик, работа в группах и т.д.

С целью реализации практико-ориентированного обучения студентов для работы в сфере государственных и муниципальных закупок необходимо предусмотреть в образовательном процессе мотивацию образования студентов, сознательность и активность студентов в процессе их обучения, а также тесную связь теоретического обучения с практикой работы специалистов контрактных служб и контрактных управляющих.

Ключевым подходом при реализации практико-ориентированного обучения будущих специалистов сферы государственных и муниципальных закупок является организация учебной, технологической и преддипломной практик.

Учебная практика предполагает закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков работы связанных с контрактными службами, а также изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих их деятельность. Учебная практика, как правило, носит ознакомительный характер с деятельностью контрактной службы и дает представление студентам о конкретных профессиональных компетенциях и трудовых функциях, необходимых в сфере государственных и муниципальных закупок. Учебная практика позво-

ляет получить навыки поиска и оценки информации, необходимой для работы контрактной службы, использования информационных технологий для решения исследовательских и административных задач при реализации контрактной системы, работы с нормативно-правовыми документами, регулирующими сферу государственных и муниципальных закупок.

В период прохождения технологической и преддипломной практик студенты имеют возможность выполнять профессиональные функции специалистов, овладеть новейшими технологиями и навыками работы на одном из рабочих мест в контрактной службе. Студенты получают навыки самостоятельного решения задач, стоящих перед штатными работниками контрактной службы, деятельность которых изучалась в период прохождения практики. Приобретается практический опыт решения конкретной управленческой задачи под руководством профессионального сотрудника контрактной службы в соответствии с индивидуальным заданием, выданным студенту руководителем практики от университета. Наличие постоянных мест практики обеспечивается заключением университетом долгосрочных договоров о базах практик с конкретными организациями и учреждениями. Практику студентов необходимо сделать непрерывной и желательно на одном и том же учреждении или организации. Это позволяет формировать профессиональные компетенции у будущих специалистов сферы государственных и муниципальных закупок и способствует развитию мотивации у студентов для их получения.

Практико-ориентированное обучение предполагает совместное обучение студентов, выполнение творческих заданий и научно-исследовательских работ. Этому способствуют современные информационные образовательные технологии, например системы электронного обучения Moodle. Преподаватель создает в данной системе образовательный ресурс, размещает в системе электронного обучения задания и необходимые методические материалы для их выполнения. Студент в процессе выполнения заданий имеет возможность в рамках контента ресурса получать рекомендации и консультации по выполняемым заданиям. Преподаватель контролирует выполнение данных заданий и оценивает результаты выполненной студентом работы.

Создание базовых кафедр как университетских практико-ориентированных площадок позволяет реализовать практико-ориентированное обучение в процессе изучения дисциплин, выполнения студентами практических задач по осваиваемому направлению подготовки при непосредственном участии профессионалов организации, которые совместно с преподавателями университета обеспечивают реализацию образовательной программы. Наиболее эффективно привлечение специалистов-практиков для преподавания дисциплин профессионального цикла, которые непосредственно формируют конкретные профессиональные компетенции, так как акцентируют практическую значимость изучаемых законов и процессов функционирующих в контрактной системе.

Таким образом, в отличие от традиционного образования, ориентированного на усвоение знаний, практико-ориентированное обучение направлено на

приобретение студентом опыта практической деятельности, который выступает как готовность студента к определённым действиям и операциям на основе имеющихся знаний, умений и навыков. Практико-ориентированное обучение обеспечивает достижение целей и задач подготовки специалистов для работы в контрактной системе с учетом запроса работодателей, которые предъявляют определенные требования к знаниям, умениям и навыкам выпускников вузов.

Список литературы

1. *О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: [федер. закон от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ : принят Государственной Думой 22 марта 2013 г. : одобрен Советом Федерации 27 марта 2013 г.] // ГАРАНТ : информационно-правовой портал. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70353464/>.*

2. *Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок»: [утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 625н] // ГАРАНТ : информационно-правовой портал. – Электрон. дан. - Режим доступа: <http://garant.ru/#/document/71215336/>.*

3. *Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок»: [утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 626н] // ГАРАНТ : информационно-правовой портал. – Электрон. дан. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/665104/>.*

4. *Полисадов, С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе /С.С. Полисадов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.portal.tpu.ru/> - 05.12.2017.*

5. *Просалова В.С. Принципы внедрения практико-ориентированного обучения в вузе / В.С. Просалова [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-vnedreniya-praktiko-orientirovannogo-obucheniya-v-vuze>. – 06.12.2017.*

ВОЗМОЖНОСТИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**Селиверстова Н.И., канд. социол. наук, Маслова Н.В., Попова Ю.В.
Оренбургский государственный университет**

Наблюдается трансформация ориентиров российского образования, заданная государством в рамках новых образовательных стандартов высшего образования, которые постоянно совершенствуются, с целью достижения задач социально-экономического развития страны и ее территорий. Понимаемые как результат обучения в вузе знания, умения и навыки утратили свою доминантность, а на поверхности обозначались компетенции. Формирование личностных компетенций специалиста происходит за счет применения практико-ориентированных и интерактивных технологий, которые нацелены на формирование нового типа мышления студентов. Являясь одним из приоритетных направлений модернизации образования в РФ такие технологии:

- формируют умение студента управлять собственной деятельностью и временем рационально и продуктивно,
- развивают способность выдвигать, формулировать идеи, проекты,
- актуализируют готовность принятия ответственности, иницируют способность предвидения последствий,
- стимулируют умение студента устанавливать контакты, обмениваться информацией и др.

В целях достижения сбалансированности спроса и предложения в кадрах и специалистах на рынке труда с учетом перспективных потребностей экономики в системе образования в последние годы все активнее используется такой инструмент, как государственно-частное партнерство (ГЧП). Как на федеральном, так и на региональном уровне упоминается о необходимости развития этого механизма в концепциях, планах и программах развития разных уровней образования.

На ГЧП возлагаются большие ожидания по внесению изменений в систему образования. Под термином «ГЧП» зачастую понимается то же самое, что и под социальным партнерством – передача работодателем денег образовательным учреждениям на ремонт или закупку оборудования на условиях благотворительности, прохождение практики студентами на предприятии, проведение конкурсов с приглашенными представителями работодателя, совместная разработка образовательных программ и т.д.

Специалисты отмечают, что с 1 января 2016 г. вступил в силу Закон о государственно-частном и муниципально-частном партнерстве, что позволило институализировать данный институт на государственном уровне, то есть появился правовой ресурс его развития и повсеместного применения. Данный нормативно-правовой акт определяет государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство как сотрудничество между публичным парт-

нером (государством) и частными партнерами (юридическими лицами), оформленное в виде договора и основанное на объединении ресурсов и распределении рисков между ними. Основная задача и цель такого сотрудничества – это обеспечение населения товарами, работами, услугами и повышение их качества путем привлечения частных инвестиций в экономику.

Субъекты и компоненты образования тоже могут стать объектами соглашения ГЧП, что отмечено в указанном выше федеральном законе. Речь идет прежде всего об имуществе (земле, зданиях и сооружениях), находящемся в государственной и муниципальной собственности, в том числе и об имуществе образовательных организаций. Это могут быть здания профессиональных образовательных организаций (ПОО) и соответствующее учебное оборудование, спортивные сооружения, здания общежитий. Предметом соглашения о ГЧП является создание объекта соглашения и его использование. Под созданием понимается строительство нового здания или реконструкция имеющегося.

Под использованием понимается:

- Техническое обслуживание, подразумевающее поддержание имущества в исправном, безопасном, пригодном для эксплуатации состоянии и осуществление его текущего и капитального ремонта (п. 9 ст. 3 Закона о ГЧП). Так, в ряде вузов техническое обслуживание признано неосновным видом деятельности и передано на аутсорсинг, то есть фактически коммерческим организациям, которые по контракту осуществляют его в рамках конкретных вузов.

Так, например, Оренбургский государственный университет заключил договоры с [ООО «Управляющей компанией «Инфинити»](#) для оказания услуги по уборке зданий и сооружений, с ООО (охранное предприятие) «Амулет» на оказание услуг по охране объектов. На оказание строительных и ремонтных работ с ОГУ заключили договоры ООО «Строительная компания «Интерстрой-56», ООО «ПРОМСТРОЙКОНТРАКТ», ООО строительная компания «УРАЛМАРКЕТ» и др.

- Эксплуатация – целевое использование объекта соглашения. В случае с системой образования – это реализация образовательных программ.

Различные отношения между образовательными организациями и работодателями по поводу образовательного процесса: прохождение практики, передача оборудования и денежных средств, совместная разработка программ, выплата стипендий, помощь в трудоустройстве и др. попадают под сферу деятельности государственно-частного партнерства.

Таким образом, инструмент ГЧП может быть применен для повышения качества образования и его ориентированность на запросы работодателей, что является актуальным в контексте формирования экономики знаний, профессиональных стандартов, которые предусматривают неразрывную связь вузов и работодателей.

Отметим, что практика применения инструментов ГЧП очень востребована в большинстве регионов России, которые наработали определенный опыт в данном направлении при решении социально-экономических задач своих территорий.

Как правило, в качестве партнера рассматривается достаточно крупная компания, объединения работодателей или региональная торгово-промышленная палата, которые обладают как значительными средствами для реализации проекта, так и высокой потребностью в кадрах. В данном случае есть возможность рассчитывать на долгосрочные партнерские отношения, но полагаем, что можно обратить внимание и на организации меньшего масштаба.

Практика показала, что для коммерческих организаций представляет интерес реализация краткосрочных программ, ориентированных на повышение квалификации и профессиональное обучение, так как они приносят быструю отдачу от вложений и менее затратны в сравнении с долгосрочными. Поэтому привычной практикой становится создание при организациях учебных центров профессионального повышения квалификации или взаимодействие с организациями дополнительного образования. В них смогут проходить профессиональное обучение или повышение квалификации как сотрудники данной компании, так и сотрудники других компаний. Такие образовательные организации могут стать центром независимой оценки квалификации сотрудников.

Мотивацией частного партнера (компаний и их объединений, ТПП) является прежде всего стремление получить высококвалифицированные кадры для производства, а также улучшить качество выпускаемой продукции, производительность. Обучение сотрудников других компаний будет приносить прибыль создаваемой образовательной организации.

Для субъекта РФ такие проекты могут быть интересны, во-первых, потому, что соглашением о ГЧП может быть установлено, что в таких образовательных организациях будут проходить обучение безработные по направлению из центров занятости. Во-вторых, в соглашении можно указать, что государственные образовательные организации субъекта РФ смогут направлять своих студентов для прохождения практики и обучения по ряду модулей в созданные частные учебные центры профессиональных квалификаций или организации дополнительного образования в рамках сетевого взаимодействия. Это будет значительно дешевле, чем выделять бюджетные средства на закупку дорогостоящего оборудования государственным образовательным организациям. Также это будет способствовать большей практико-ориентированности обучения и даст студентам возможность работать на новом оборудовании и обучаться у практикующих специалистов.

Вступивший в силу с 1 января 2016 г. Закон о ГЧП устанавливает новые возможности для взаимодействия государства и частных компаний в сфере образования.

Уже существует опыт строительства и реконструкции дошкольных образовательных организаций в ряде субъектов РФ, а применение аналогичной модели в профессиональном образовании позволит построить новые корпуса образовательных организаций, общежития и спортивные сооружения.

Опыт привлечения частного партнера к реализации образовательных программ реализован аэрокосмическим институтом ОГУ в рамках проекта «Новые кадры для ОПК-2014». Это позволило улучшить условия для обучения и повысить ка-

чество образовательных программ, в следствии улучшить качество обучения и сделать его более приближенным к требованиям рынка труда.

Таким образом, использование практико-ориентированной модели в процессе обучения в вузе с применением возможностей государственно-частного партнерства в системе образование дает следующие возможности:

- актуализацию содержания основных образовательных программ, их привязку к реальным рыночным условиям с ориентацией на спрос работодателей, в том числе и целевую подготовку бакалавров, обеспечивающих их высокий профессионализм и мобильность;

- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках выбранной программы подготовки, посредством формирования общих и профессиональных компетенций, приобретение практико-ориентированных компетенций и опыта практической работы в контексте освоения ФГОС ВПО;

- координацию и адаптацию учебно-производственной деятельности в образовательных организациях к условиям реального производства;

- достижение эффективных показателей роста спроса на выпускников образовательных организаций, реализующих практико-ориентированную модель обучения.

Список литературы

1. База данных канадских проектов ГЧП. URL: <http://projects.pppcouncil.ca>

2. Закон о ГЧП: руководство по применению [Электронный ресурс] // Центр развития ГЧП. М., 2015. URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/Zakon-Block_28-09-2015_v01.pdf

3. О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ // Справочно- правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://base.consultant.ru/>

4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273- ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/

5. Рекомендации по реализации проектов ГЧП в субъектах РФ [Электронный ресурс] // Центр развития ГЧП. М., 2013. URL: <http://www.pppcenter.ru/assets/docs/ppp.pdf>

«ЛАБОРАТОРИЯ ГОСТЕПРИИМСТВА» – ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ КАДРОВ

**Ситжанова А.М., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет**

Гостеприимство – это одно из понятий цивилизации, которое благодаря прогрессу и времени превратилось в мощную индустрию, в которой работают миллионы профессионалов, создавая все лучшее для потребителей услуг (туристов). Индустрия гостеприимства включает в себя различные сферы деятельности людей – туризм, отдых, развлечения, гостиничный и ресторанный бизнес, общественное питание, экскурсионную деятельность, организацию выставок и проведение различных научных конференций.

Индустрия гостеприимства – это комплексная сфера деятельности работников, удовлетворяющих любые запросы и желания туристов.

Сегодня очень много университетов готовят кадры в сфере индустрии туризма, сервиса и гостеприимства. Многие отечественные торговые вузы и специализированные колледжи предлагают освоить специальность «Сервис», «Туризм». Практически в каждом городе есть вуз, где выпускают специалистов для туристической отрасли. Сегодня в России менеджеров и администраторов сферы туризма и индустрии гостеприимства готовят более 300 вузов, но, несмотря на это руководители ведущих предприятий предпочитают брать на работу кадры, которые выпускают Швейцарские вузы, так как их выпускники быстро адаптируются на рабочих местах и всегда готовы приступить к работе, их не нужно обучать. Сегодня кафедрам выпускающим кадры для индустрии туризма и гостеприимства, необходимо постоянно мониторить рынок, исследовать требования туристических компаний, компаний работающих в гостиничном и ресторанном бизнесе, чтобы чётко знать, что хочет работодатель от будущего специалиста, какими компетенциями он должен обладать.

Кроме этого необходимо создавать более гибкие образовательные стандарты в сфере гостиничной индустрии, которые отвечали бы требованиям работодателя с учетом специфики региона. Также для закрепления теоретических знаний и получения практических навыков необходимо создавать «Лаборатории гостеприимства» на базе высших учебных заведений, где студенты могли бы работать и учиться одновременно. Для студентов такая лаборатория является отличной практикой, так как в большинстве случаев выпускники плохо ориентируются в том, с чем им придётся работать. В настоящее время сотрудничество выпускающей кафедры и работодателя в России сводится к минимуму, студенты проходят на базе работодателя учебные, производственные и преддипломные практики, но этого не достаточно.

«Лаборатория гостеприимства» - это образовательная программа, разработанная в стиле интерактивных занятий, – то есть это серия открытых семинаров и тренингов, мастер-классов и экскурсий по туризму и гостеприимству, проводимые в специально оборудованном помещении. Это может быть отдель-

но стоящее здание (учебно-тренинговая гостиница) на территории университета или аудитории одного из корпусов университета.

Подобные формы практико-ориентированного обучения раскрываются у следующих ученых: Ж.А. Ермаковой, Е.В. Шестаковой, О.В. Бурдюковой, Прытков Р.М и других авторов. Что же такое лаборатория гостеприимства и какие требования к ней предъявляют?

В целях повышения уровня знаний и приобретения практических навыков работы студентов, аспирантов и ученых по дисциплинам в индустрии туризма и сервиса, лаборатория обеспечивает решение следующих задач:

- проведение практических работ в области гостеприимства;
- использование данных лаборатории в учебной и научной деятельности;
- проведение консультаций и технической помощи кафедрам в использовании технических средств лаборатории;
- организация кружковой работы со студентами по дисциплинам туризма и сервиса;
- помощь студенческим научным обществам по решению научных проблем в индустрии гостеприимства;
- установление договорных связей с организациями ресторанного и гостиничного хозяйства, индустрии развлечений и туризма.

«Лаборатория гостеприимства» может быть структурным подразделением кафедры и не является самостоятельным юридическим лицом. Она должна быть оснащена современными студиями техники и технологиями сферы обслуживания, а также компьютерными программами необходимыми для профессиональной деятельности будущего сотрудника. Такая лаборатория может быть также расположена в общежитии университета. В ней студенты направления 43.04.01 «Сервис» должны отрабатывать профессиональные навыки и применять на практике знания, приобретенные в процессе теоретического обучения.

Кроме этого можно заключить договора с ведущими предприятиями региона и уже на их базе проводить практические занятия по гостеприимству, открыв структурное подразделение «Лаборатория гостеприимства», где проводились бы тренинги, семинары, как для студентов, так и для сотрудников предприятия. Студенты могут пройти в лаборатории производственную практику, в рамках которой осуществлялся бы технологический процесс заселения клиентов и обслуживания номерного фонда лаборатории.

Практическая направленность обучения, возможность развития коммуникативных навыков, внимание к деталям профессии — вот основные критерии выбора высшей научной школы. Идеальная вежливость, умение с блеском выйти из любой, даже конфликтной ситуации, способность решить проблемы клиента, понимание менталитета гостей из разных стран — этому можно научиться только в практической деятельности. Открытие таких лабораторий поможет университету готовить выпускников в области сервиса в условиях, реально приближенных к их профессиональной сфере. Прямо в стенах университета

студенты могли бы не только изучать теорию, но и отрабатывать свои знания на практике.

«Лаборатория гостеприимства» должна включать оборудованные зоны (аудитории) – номера отеля, конференц зал для проведения переговоров, тренингов и семинаров, ресторан. Все зоны лаборатории должны соответствовать международным стандартам, тем самым обеспечивая грамотный подход к организации обучающего процесса.

Документация «Лаборатории гостеприимства» должна включать в себя: копию приказа ректора о создании лаборатории, копию технического паспорта, паспорта лабораторного оборудования, приборов, установок и инструкции по их применению, должностные инструкции заведующего учебной лабораторией, расписание занятий, семинаров и тренингов в текущем семестре, проводимых в «лаборатории гостеприимства», журнал инструктажа студентов по технике безопасности, стандарты обслуживания и др.

В такой лаборатории состоящей из гостиничных номеров с холлом и стойкой администратора, студенты вырабатывают навыки качественного обслуживания клиентов, в том числе, и в соответствующих компьютерных программах. А блок по организации и управлению ресторанным сервисом полностью воспроизводит современный ресторан с баром, кухней и оборудованием.

Создание такой материальной базы, лаборатории гостинично-ресторанного бизнеса, будет прекрасным подтверждением того, что выпускники, выходящие из стен вуза, не только отлично подготовлены теоретически, но и знакомы со всеми практическими нюансами гостинично-ресторанного и туристического сервиса.

Список литературы

1) Бурдюгова, О. В. Применение рефлексивных технологий в обучении студентов-менеджеров / О. В. Бурдюгова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс] : материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2017. – С. 2001-2009. / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28977241>

2) Кайдашова, А. К. Маркетинговые инструменты регулирования спроса на услуги высшей школы [Электронный ресурс] / А. К. Кайдашова, Ж. А. Ермакова // Вестник Оренбургского государственного университета, 2011. - № 4, апрель. - С. 71-75. - Библиогр.: с. 75 (5 назв.). Выделены особенности формирования потребительских предпочтений на рынке высшего профессионального образования, одной из которых является подверженность спроса влиянию маркетинговых коммуникационных методов.

3) Полякова, И. Л. Стандартизация в региональной индустрии гостеприимства: направления, основные этапы разработки и внедрения [Электронный ресурс] / Полякова И. Л., Ермакова Ж. А. // Вестник Оренбургского государственного университета, 2015. - № 8. - С. 116-121. - Библиогр. : с. 121 (17 назв.). : 3 рис., 1 табл. Проведен анализ федеральных и региональных законодательно-нормативных актов в сфере стандартизации, а также анализ ос-

новых направлений и мероприятий по стандартизации в индустрии гостеприимства, позволивший определить блоки и этапы разработки стандарта комфортного размещения туристов.

4) Прытков, Р. М. Инновации в обучении персонала [Электронный ресурс] / Прытков Р. М., Гаврик А. Ю. // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов Междунар. науч.-практ. семинара, 7 нояб. 2014 г., Воронеж / Воронеж. гос. ун-т; ред. кол. И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов. - Электрон. дан. - Воронеж: ВГУ, 2014. - . - С. 58-60.

5) Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В.Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2017. - С. 217-224.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ

**Борисюк Н.К., док. экон. наук, профессор,
Смотрина О.С., канд. ист. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

В настоящее время мировое сообщество вступает в эпоху нового типа экономики, которая с позиции разных теоретических подходов определяется как «постиндустриальная экономика» или экономика знаний (Ф. Махлуп). При этом современное состояние экономики характеризуется следующими чертами [6,9]:

- основной ресурс - информация, которая по природе своей является неиссякаемой;
- торговые площади, образуемые в Интернете, не ограничены;
- физические ресурсы могут использоваться многократно для предоставления различных услуг;
- масштабы операционной деятельности ограничены лишь масштабами Интернета;
- клиент является главным приоритетом;
- для успешной конкуренции компании не обязательно иметь большие размеры;
- идет постоянный процесс разработки и внедрения новых технологий и платформ оказания услуг.

Приведенные особенности экономических отношений на современном этапе, конкуренция между предприятиями, регионами и странами, информационный этап научно-технологического прогресса и другие породили новую реальность, которой ученые, политики, общественные и публицисты пытаются дать определение. Вместе с тем, главное, что характеризует складывающуюся новую реальность - это бурное развитие информационно-коммуникационных систем и мобильных коммуникаций. Отсюда многие термины связаны с цифровыми технологиями - «новый технологический уклад», «цифровая трансформация», «цифровая экономика», «API экономика», «экономика приложений» [6].

Термин «цифровая экономика» (его автор – Николас Негропonte) появился относительно недавно, в 1995 г [10]. Это понятие связано с интенсивным развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), началом процесса информатизации второго поколения, что является основой формирующегося шестого технологического уклада [14].

Цифровая экономика - это не только виртуальная реальность, биткойны и блокчейны. Это вполне материальные вещи - платформы, линии связи, ЦОДы, логистика. Без них невозможно развитие важнейших социально-экономических систем, в частности здравоохранения, дистанционного обучения в образовании, безопасности дорожного движения, ЖКХ, госуправления и информационных технологий. Так, «Ростелеком» строит базовую инфраструктуру для реализации

во всероссийском масштабе таких проектов, как «Безопасные дороги», «Умный город», которые предполагают создание новой комфортной среды.

Анализ публикаций по проблемам становления, развития и трансформации современного типа экономики позволил сделать вывод о наличии множества определений цифровой экономики и отсутствии единого ее толкования.

Для начала следует вспомнить определение обычной «аналоговой» экономики - это хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления, как части экономических отношений, опосредуемых Интернетом, сотовой связью, ИКТ.

К содержанию понятия «цифровая экономика» учеными выделены два подхода: системный и технологический. В европейском сообществе доминирует системный подход, в американских компаниях - технологический [6].

С позиции системного подхода, цифровая экономика представляет собой совокупность видов экономической деятельности, основанной на применении цифровых технологий, и, характеризующейся активным внедрением и использованием цифровых технологий хранения, обработки и передачи информации во все сферы человеческой деятельности [4].

Д.э.н., профессор РАН В. Иванов дает наиболее широкое определение: «Цифровая экономика - это виртуальная сфера, дополняющая нашу реальность» [15]. При этом к виртуальной реальности можно отнести всю мыслительную деятельность человека, деньги - главный инструмент экономики - также порождение виртуальности. А с изобретением компьютеров удалось «оцифровать» и деньги, и мыслительную деятельность, что, несомненно, упростило товарно-денежные отношения, привело к огромной экономии времени и повышению безопасности операций.

Профессор, член РАН, д.э.н. Р. Мещеряков так же считает, что к термину «цифровая экономика» существует два подхода [15]. Первый подход «классический»: цифровая экономика - это экономика, основанная на цифровых технологиях, характеризующих исключительно область электронных товаров и услуг (телемедицина, дистанционное обучение, продажа товаров, кино, книги, ТВ). Второй подход - расширенный: «цифровая экономика» - это экономическое производство с использованием цифровых технологий.

Интересным представляется определение цифровой экономики М.Л. Калужским как коммуникационной среды экономической деятельности в сети интернет, включающей формы, методы, инструменты и результаты ее реализации [1].

Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод, что цифровая экономика как система включает в себя три базовые составляющие:

- инфраструктуру, включающую аппаратные средства, программное обеспечение, телекоммуникации и др.;
- электронные деловые операции, охватывающие бизнес-процесс, реализуемые через компьютерные сети в рамках виртуальных взаимодействий между субъектами виртуального рынка;

- электронную коммерцию, подразумевающую поставку товаров с помощью Интернет и представляющую собой в настоящее время самый крупный сегмент цифровой экономики [4].

Позиция государственных органов власти в Российской Федерации в определении «цифровой экономики» отражена в государственной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной 28 июля 2017 года Правительством РФ, где цифровая экономика определяется как хозяйственная деятельность, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме, способствующая формированию информационного пространства с учетом потребностей граждан и общества в получении качественных и достоверных сведений, развитию информационной инфраструктуры Российской Федерации, созданию и применению российских информационно-телекоммуникационных технологий, а также формированию новой технологической основы для социальной и экономической сферы [11].

Как уже отмечалось выше, второй подход к определению «цифровой экономики» - технологический, где цифровую экономику определяют четыре тренда: мобильные технологии, бизнес-аналитика, облачные вычисления и социальные медиа; в глобальном плане – социальные сети, такие как Facebook, YouTube, Twitter, LinkedIn, Instagram и пр [13].

Ведущие американские компании для характеристики процесса цифровизации экономики используют термин «API - экономика» или экономика интерфейсов программирования приложений - цифровой автоматический обмен бизнес-компетенциями, позволяющий организациям интегрировать ключевые сервисы для развития и расширения бизнес-кейсов и рынков [12]. API-экономика – это набор бизнес-моделей и каналов безопасного доступа к прикладным функциям или обмену данными, являющейся частью цифровой экономики.

С позиции технологического подхода примерами инструментов цифровой экономики могут являться технологии: «умный город», геоинформационные технологии, Интернет вещей, облачные вычисления, электронное здоровье, Интернет 4.0, мобильные сервисы и другие.

Цифровая экономика развивается таким образом, что достаточно быстро внутри этого направления появляются новые термины, явления и понятия, призванные отразить ее содержание. Концепция «электронной экономики» появилась в конце 20 века и содержание термина в настоящее время не определено окончательно.

Как показывает практика основой электронной экономики является «сквозное» применение современных ИТ, начиная от Интернета вещей и заканчивая технологиями электронного правительства.

Профессор С.А. Дятлов считает категорию «электронная» качественной характеристикой новой модели развития и характеризует ее как «электронно-цифровую нейро-сетевую гиперконкурентную экономику», характеризующуюся новым типом воспроизводства, нелинейным экономическим ростом и новым видом конкуренции [7].

Сравнительный анализ содержания двух терминов «цифровая» и «электронная» позволяет сделать следующее заключение: первый означает, прежде всего, каким способом передается информация в пространстве, а второй - при помощи каких устройств эта информация передается. По сути своей это характеристики одного и того же процесса - передачи информации в пространстве.

Позиция Васильевой Т.В. согласуется с этим выводом: электронная экономика представляет собой совокупность экономических отношений, охватывающих все звенья товарного производства, распределения, товародвижения и реализации материальных и нематериальных благ, происходящие посредством электронного обмена данными с помощью сетей электросвязи [5].

В условиях цифровой экономики операции осуществляются в электронном виде, что приводит к созданию виртуальных взаимоотношений между бизнес-партнерами и другими субъектами виртуального рынка в рамках бизнес-моделей B2B (Business-To-Business»), B2C (Business-To-Consumer) и B2G (Business-To-Government) [13].

Становление экономики нового типа объясняется рядом авторов как результат электронно-информационной революции [14], иначе нейро-сетевой технологической революции [7]. В качестве предпосылок выделяются следующие процессы: появление технологических инноваций в электронике; наличие общественного запроса на цифровые компетенции; появление и развитие «интернета вещей»; внедрение технологических инноваций в социальную сферу; развитие цифровых платформ в различных областях; нормативное регулирование использования информационно-телекоммуникационных технологий в различных сферах деятельности и т.д.

Упор делается на качественное изменение основ экономического развития, принципов организации производства и управления, переходом всей мировой системы в состояние нестабильности [7].

С позиции эволюционного подхода развития экономики делается вывод о том, что в настоящее время наблюдается переход от пятого технологического уклада к шестому, предпосылки происходящей трансформации обусловлены достижениями в области микроэлектроники, робототехники, телекоммуникационных технологий, приведших к принципиальным изменениям в производстве товаров и сфере услуг. По мнению авторов, цифровизация общества в целом является основной тенденцией новой индустриализации [8].

В бизнес-сообществах, государственных и наднациональных структурах в России для характеристики современной ситуации в экономике и в обществе используют термин «цифровая трансформация экономики». Трактовка данного понятия сводится к трем составляющим:

- смена экономического уклада, изменение традиционных рынков, социальных отношений, государственного управления, связанная с проникновением в них цифровых технологий;
- принципиальное изменение основного источника добавленной стоимости и структуры экономики за счет формирования более эффективных экономических процессов, обеспеченных цифровыми инфраструктурами;

- переход функции лидирующего механизма развития экономики к институтам, основанным на цифровых моделях и процессах [16].

Трансформационный подход базируется на концепции модернизации, включающей в себя теоретические и методологические принципы:

- циклического развития Н.Д. Кондратьева, Г. Менша;

- инноватики Й. Шумпетера;

- технологической динамики и экономического роста (К. Фримен, С.Ю. Глазьев, С. Кузнец, Ю.В. Яковец), в основе которых лежит представление о содержании понятия модернизации как процесса смены технологических укладов;

- эволюционного подхода в экономической науке (В.Л. Макаров, И. Пригожин и И. Стенгерс, В.И. Маевский);

- институциональной теории.

В системной трансформации выделяют две компоненты:

- технико-технологическую, определяемую набором и сочетанием вмененных материальных и нематериальных факторов производства, то есть совокупностью технологий и оборудования;

- структурно-организационную, определяемую ответственным за экономическую эффективность набором способов, форм и механизмов соединения вмененных факторов, включая риски оппортунистического поведения участников организационных отношений.

Причем, технологии являются первичными и являются предпосылкой для формирования второй компоненты [4].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, представляется наиболее объективным дать определение цифровой экономики как системы производственно-экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий, формирующих все процессы, превращая их в логистические схемы.

Список литературы

1. *Алексеев, И. В. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития электронного взаимодействия [Текст] / И. В. Алексеев // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 18 дек. 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 4 (10). — С. 42–45. — ISSN 2412-0510*

2. *Андиева, Е. Ю., Фильчакова, В. Д. Цифровая экономика будущего, Индустрия 4.0 / Е.Ю. Андиева, В.Д. Фильчакова // Прикладная математика и фундаментальная информатика - 2016. - № 3. - С. 214-218*

3. *Василенко, Н.В. Цифровая экономика: концепция и реальность / Н.В. Василенко // Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика. Труды VIII научно-практической конференции с международным участием. / Под редакцией А.В. Бабкина. - 2017. - С. 147-151*

4. Василенко, Н.В., Кудрявцева К.В. Становление экономики нового типа: взаимообусловленность ее цифровизации и сервисизации / Н.В. Василенко, К.В. Кудрявцева // Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы: монография / Под редакцией А.В. Бабкина. Санкт-Петербург, 2017. - 807 с. - С. 67-91.
5. Васильева, Т.В. Электронная экономика - основа развития Интернет-экономики России / Т.В. Васильева // Крымский экономический вестник. - 2013. - №4(5). - С. 24-26.
6. Добрынин А.П., Черных К.Ю., Куприяновский П.В., Синягов С.А. Цифровая экономика - различные пути к эффективному применению технологий (BIM, PLM, CAD, IOT, Smart City, BIG DATA и другие) // International Journal of Open Information Technologies ISSN: 2307-8162 vol. 4, no. 1, 2016 С. 4-11
7. Дятлов С.А. Цифровая экономика: новые методологические проблемы исследования // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. / Под общей редакцией Г.Ю. Гуляева. - 2017. - С. 84-88
8. Ковальчук Ю.А., Степнов И.М. Цифровая экономика: трансформация промышленных предприятий // Инновации в менеджменте. - 2017. - № 1 (11). - С. 32-43.
9. Куприяновский В.П., Конев А.В., Синягов С.А., Намиот Д.Е., Куприяновский П.В., Замолотчиков Д.Г. Оптимизация использования ресурсов в цифровой экономике // International Journal of Open Information Technologies ISSN: 2307-8162 vol. 4, no. 12, 2016 С. 86-96
10. Negroponte, N. Being Digital / N Negroponte - NY: Knopf, 1995. - 272 с - ISBN: 0-679-43919-6
11. Распоряжение Правительства РФ от 28 июня 2017 г. № 1632-р «Об утверждении Программы «Цифровая экономика Российской Федерации» - Режим доступа: <http://government.ru/docs/28653/>
12. Сайты компаний IBM и ООО «Регламент-Медиа» - Режим доступа: <https://www.ibm.com/middleware/integration/ru-ru/api-economy.html>; <http://futurebanking.ru/post/2907>
13. Паньшин, Б. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития / Б. Паньшин // Наука и инновации - 2016 - № 3 (157) - С. 17-20
14. Юдина, Т.Н. Осмысление цифровой экономики / Т.Н. Юдина // Теоретическая экономика - 2016 - № 3 - Режим доступа: www.theoreticaleconomy.info
15. Цифровая экономика: как специалисты сегодня понимают этот термин // Россия сегодня - Режим доступа: <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html>
16. Якушенко, К.В., Шиманская, А.В. Цифровая трансформация информационного обеспечения управления экономикой государств - членов ЕАЭС / К.В. Якушенко, А.В. Шиманская // Новости науки и технологии - 2017 - №2 (41) - С. 11-20

О НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ИЗУЧЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

**Тюрина Ю.Г., д-р экон. наук, Попова Ю.В., Маслова Н.В.
Оренбургский государственный университет**

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры) утвержден Приказом Минобрнауки России от 26.11.2014 № 1518. Получение образования по программе магистратуры направлено на формирование профессиональных компетенций, помимо общекультурных и общепрофессиональных. Одной из областей профессиональной деятельности выпускника по названному направлению подготовки является управление в социальной сфере, реализуемое в организационно-управленческой, проектной, научно-исследовательской и других видах деятельности.

В рамках подготовки обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» при изучении социальной сферы, формирования и реализации социальной политики государства и муниципальных образований особое внимание необходимо, на наш взгляд, уделять вопросам занятости, решения проблем безработицы и повышения уровня и качества жизни населения.

Одной из профессиональных задач в рамках организационно-управленческой деятельности является осуществление стратегического управления в интересах общества и государства, включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов. В данном ракурсе немаловажно поднять социально-значимый аспект – занятость населения.

В России, как и во всем мире, существуют разнообразные социально-экономические проблемы. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью. Занятость – это важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа. Но занятость это не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, имеет демографическое и социальное содержание. Для принятия организационно-управленческих решений в данной области, а также дальнейшего осуществления научно-исследовательской деятельности необходимо раскрыть содержание данного вопроса, поскольку от качественной характеристики и анализа содержательной части зависит зачастую эффективность принимаемых управленческих решений.

Существует множество трактовок понятия «занятость населения». В научных исследованиях понятие «занятость» рядом авторов рассматривается с разных точек зрения. В «широком» смысле – это участие граждан в общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением личных и обществен-

ных потребностей, приносящие им доход. В «узком» смысле – это совокупность экономических отношений по поводу участия граждан в хозяйственной деятельности, связанной с обеспечением их рабочими местами [1].

Целью обеспечения полной и продуктивной занятости является достижение роста эффективности труда, формирование структуры занятости в соответствии с потребностями совершенствования отраслевой и региональной структуры производства, учет социально-демографических факторов. Также, под занятостью как экономической категорией следует понимать совокупность социально-экономических отношений в обществе, обеспечивающих возможности приложения труда в различных сферах хозяйственной деятельности и выполняющих функцию связующего звена в воспроизводстве рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда и производства [3].

Системе занятости приписывается ряд несвойственных ей функций, а рынку труда придается универсальный характер. А.Э. Котляр, определяет «занятость» как: «...всеобщую экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Занятость - это категория общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. Она характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном производстве»[2].

Э.Р. Саруханов, определяет занятость как: «...общественно - экономические отношения, в которые вступают между собой по поводу участия в общественно полезном труде на том или ином рабочем месте», т.е. «это практическая деятельность людей по производству материальных благ, общественных отношений между ними по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте» [4].

Соколова Г.Н., дает следующее определение занятости: «...это отражение состояния функционирования рынка рабочей силы в условия конкретной экономической инфраструктуры». Д.И. Валентей, называет занятостью: «...совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности; занятость, по его мнению, характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства. Б.Д. Бреев, дает следующее определение занятости: «занятость населения – сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства» [1].

Н. Гаузнер, рассматривал занятость как основную жизненную потребность населения, одновременно обеспечивающую главной производительной силы обществ. Н.Н. Гриценко, В.Я. Саленко, В.Н. Киселева, Дают следующее определение: «занятость степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой»[1]. В дальнейших исследованиях А.Э. Котляр определяет занятость как: «... общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые,

по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

В Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» занятость – «это деятельность граждан, удовлетворяющая личные и общественные потребности, непротиворечащая законодательству РФ и как правило приносящая им доход» [5].

Необходимо отметить, что проектная деятельность выпускника по направлению подготовки 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление предполагает изучение содержательной части понятий, категорий, и на основе данных характеристик составление прогнозов развития, к примеру, регионов с учетом имеющихся социальных проблем, разработку программ социально-экономического развития федерального, регионального и местного уровня, программ занятости и т.д.. Научно-исследовательская деятельность предполагает участие в научно-исследовательских работах по проблемам государственного и муниципального управления, подготовка обзоров и аналитических исследований по отдельным темам направления подготовки. В связи с этим не менее актуален вопрос сопоставимости синонимичных понятий занятости населения, таких как работа, труд, род занятий, поскольку в ряде нормативно-правовых актов по государственному и муниципальному управлению содержатся данные термины.

Противоречие законодательству РФ	Деятельность, приносящая доход	
	Да	Нет
	Нет	Да
	Занятость населения	Труд (самостоятельный труд)
	Род занятий (индивидуальная занятость)	Работа (неформальная занятость)

Рисунок 1. Синонимичные понятия «занятость населения» касемо деятельности, приносящей доход

Занятость населения - это деятельность, приносящая доход и не противоречащая законодательству РФ. Труд (самостоятельный труд) – это не приносящий доход деятельность, которая не противоречит законодательству РФ. Например: уборка квартиры, либо общественный субботник.

Род занятий (индивидуальная занятость) – приносящая доход деятельность, которая противоречит законодательству РФ. Например: деятельность в сфере предоставления услуг на дому.

Работа (неформальная занятость) – противоречащая законодательству РФ деятельность, не приносящая или частично приносящая доход деятельность. Например: недобросовестный работодатель, для уклонения от налогового бре-

мени либо по другим причинам, не оформляет по законодательству РФ своих сотрудников, соответственно может и не оплачивать или частично оплачивать их занятость.

Рассмотрим эти понятия по другим критериям.

		Участники деятельности	
		Трудоспособное население	Нетрудоспособное население
Отношения	Экономические	Занятость населения	Род занятий (индивидуальная занятость)
	Общественные (личные)	Работа (неформальная занятость)	Труд (Самостоятельный труд)

Рисунок 2. Синонимичные понятия «занятости населения» в зависимости от категорий участников

Синтезируя эти два рисунка, появляются новые определения синонимичных понятий «занятости населения».

Труд (самостоятельный труд) – это общественные (личные) отношения, выражающиеся в деятельности нетрудоспособного населения, не приносящие доход, которые не противоречат законодательству РФ.

Род занятий (индивидуальная занятость) – это экономические отношения, выражающиеся в деятельности как трудоспособного так и нетрудоспособного населения, приносящие доход и противоречащие законодательству РФ.

Работа (неформальная занятость) – это как общественные (личные) так и экономические отношения, выражающиеся в деятельности как трудоспособного так и нетрудоспособного населения, не приносящая или частично приносящая доход деятельность, которые противоречат законодательству РФ.

Следовательно, можно сделать вывод, что существует ряд различий между синонимичными понятиями занятости населения. Таким образом, само понятие занятости населения раскрывается следующим образом: «занятость населения» – это экономические отношения, выражающиеся в деятельности трудоспособного населения, приносящие доход и не противоречащие законодательству РФ. В связи с этим нами предлагается использовать данное понятие в дальнейшем при проведении научно-исследовательской работы.

В части реализации компетентностного подхода и формирования профессиональных компетенций вопросы занятости найдут отражение и будут актуальны в рамках организационно-управленческой деятельности (умение находить и принимать организационные управленческие решения, владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муници-

пального управления социальной сферы), проектной деятельности (способность систематизировать и обобщать информацию по реализации программ занятости, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления занятостью населения), научно-исследовательская деятельность (владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научного исследования по разработке и реализации финансово-экономического механизма реализации программ занятости).

Список литературы

1. Аглиуллина, Г. Р. Занятость населения как экономическая категория / Г.Р. Аглиуллина // *Вестник УлГТУ*. – 2016. - № 1 - С. 74-76.
2. Котляр, А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Э. Котляр // *Человек и труд*. – 1996.- № 5. - С. 9.
3. Кузьмин, С. А. Занятость: стратегии России / С.А. Кузьмин. - М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 304 с.
4. Саруханов, Э.Р. Управление занятостью населения: учебное пособие / Э.Р. Саруханов . – СПб.: СПб. ун-т эконом. и фин., 1993. - 164 с
5. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017). – Режим доступа : <http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.12.2017).

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИОБРЕТЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ПРОФИЛЮ ПОДГОТОВКИ

**Харькова О.М., канд. экон. наук
Оренбургский государственный университет**

Актуальным направлением реформирования российского высшего образования выступает обеспечение его конкурентоспособности, которое может быть сформировано посредством внедрения практико-ориентированного обучения. Целью практико-ориентированного обучения является интенсификация процесса поиска, получения и накопления новых знаний, умений и профессиональных компетенций. Результатом применения практико-ориентированного подхода в обучении должен являться выпускник высшего образовательного учреждения, способный эффективно применять в практической деятельности, приобретенные за время обучения компетенции.

Одним из компонентов практико-ориентированного обучения является получение практического опыта в профессиональной деятельности, уровень которого определяется степенью сформированности компетенций у обучающихся.

Согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», практика - вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. [1]

Видами практики обучающихся в ОГУ, согласно положению, являются: учебная практика и производственная практика, в том числе преддипломная практика. Если стандартом [ФГОС ВО](#) предусмотрена защита выпускной квалификационной работы, то в составе производственной практики обязательно проводится преддипломная практика. [2]

Согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата), особенностью обучающихся по данному направлению является то, что сфера их будущей службы предполагает следующие виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая;
- информационно-методическая;
- коммуникативная;
- вспомогательно-технологическая (исполнительская);
- организационно-регулирующая;
- исполнительно-распорядительная.[3]

Для освоения этих видов деятельности предусмотрены соответствующие компетенции, которые реализуются в рамках читаемых дисциплин. Однако, есть ряд компетенций, навыки по которым возможно достичь лишь в процессе практической деятельности непосредственно на соответствующих должностях в органах власти. Например, владение технологиями, приемами, обеспечиваю-

щими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам, владение навыками сбора, обработки информации и участия в информатизации деятельности соответствующих органов власти и организаций и пр.

Объектами профессиональной деятельности обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление являются:

- федеральные государственные органы;
- органы власти субъектов Российской Федерации;
- органы местного самоуправления;
- государственные и муниципальные учреждения, предприятия и бюджетные организации.

В таблице 1 представлено процентное соотношение по объектам и видам практик обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Таблица 1 – Соотношение количества обучающихся по объектам и видам практик в 2016-2017 уч. году, в %

Объекты практики	Учебная практика	Производственная практика
Органы власти субъекта РФ (Оренбургской области)	9,1	10,9
Органы местного самоуправления	54,5	76,1
Государственные учреждения	9,1	6,5
Муниципальные предприятия	27,3	6,5

При выборе объекта практики следует учитывать сферу интересов обучающегося и желаемое направление его будущей профессиональной деятельности. Идеальным считается прохождение всех видов практик на одном объекте. Но интересным и необходимым может быть и разнообразие объектов (или подразделений одного объекта), так как это поможет переориентировать обучающегося на более приемлемую сферу деятельности. В связи с тем, что это покажет на практике все преимущества и недостатки ожиданий обучающегося.

Ответственность за организацию и проведение практики обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление несут Директор Института менеджмента, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления. Для этого, не позднее чем за три месяца до начала практики, заключают договоры с организациями о базах практики обучающихся на предстоящий календарный год и за два месяца до начала практики согласовывают с ними программы и календарные графики прохождения практики.

Регистрация договоров на проведение практики осуществляется деканатом Института менеджмента.

При организации практики, руководитель практики от университета: составляет рабочий график (план) проведения практики; разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики; осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным [ОП ВО](#); оценивает результаты прохождения практики обучающимися. [2] Критерии оценки результатов практики устанавливаются кафедрой в фонде оценочных средств соответствующего вида практики и в методических указаниях.

ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для замещения должности гражданской службы предусматриваются требования соответствия квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки. [4]

Получается, что после окончания высшего учебного заведения, выпускникам сложно поступить на государственную или муниципальную службу без наличия соответствующего стажа. А отсутствие навыков практической деятельности в свою очередь приводит к неверному представлению о своей будущей профессиональной деятельности и сложностям в процессах включения и адаптации при поступлении на должность.

ОГУ совместно с Институтом менеджмента заключены договоры о базах практики с Администрацией муниципального образования Оренбургский район Оренбургской области, Администрацией Северного округа города Оренбурга. То есть проблем с направлением обучающихся на практику нет. Органы власти так же охотно принимают обучающихся на практику в летнее время в качестве помощников в отпускной период.

Однако, сложность заключается в том, что период и объект прохождения практики никак не учитываются при поступлении на должность. Поэтому необходимо нормативно закрепить возможность работодателям принимать во внимание прохождение разных видов практик при принятии на государственную (муниципальную) службу. Хотя существует опыт принятия на должность после прохождения обучающимся преддипломной практики при положительной рекомендации на рабочем месте. Кафедра государственного и муниципального управления поддерживает такой опыт, оказывая помощь в предоставлении характеристики обучающегося в качестве рекомендации работодателям.

Таким образом, грамотная и целенаправленная методическая помощь в организации и проведении практики обучающихся, способствует трудоустройству и ускоренной адаптации в будущей профессиональной деятельности выпускника.

Список литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: [принят Гос. Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года] // КонсультантПлюс: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ - Дата обращения 13.12.2017.

2. Положение о практике обучающихся ОГУ, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования от 05.04.2016 № 20-Д, с изменениями № 1 от 10.07.2017 № 50-д – Режим доступа: <http://www.osu.ru/doc/848> - Дата обращения 13.12.2017.

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» – Режим доступа: http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.04.pdf - Дата обращения 13.12.2017.

4. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: [принят Гос. Думой 7 июля 2004 года: одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года] // КонсультантПлюс: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ - Дата обращения 13.12.2017.

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

**Шестакова Е. В., канд. экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Одной из проблем высшего образования выступает разрыв между теоретической подготовкой, получаемой в учебном заведении, и практическими навыками, предъявляемыми со стороны работодателей и рынка труда. Решение данной проблемы приобретает особую значимость в связи с актуализацией федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ с учетом принимаемых профессиональных стандартов, а также формированием организационных механизмов проведения квалификационных экзаменов.

Необходимость соответствия получаемого образования требованиям производства; компетенций, получаемых молодыми специалистами в учебных заведениях, запросам работодателей определяет пересмотр подходов, методов организации образовательного процесса путем внедрения элементов дуального обучения.

Различные формы реализации практико-ориентированного обучения рассматриваются в работах Ж.А. Ермаковой [1], О.В. Миниахметовой [2], М.А. Николиной [3], Е.В. Суворовой [3], А.А. Листвина [4], Г.Г. Серковой [5], О.Н. Гененко [6], С.А. Рядновой [6], Н.Н. Калашниковой [6] и других авторов.

Дуальное обучение подразумевает организацию учебного процесса в образовательном учреждении, осуществляющем теоретическую подготовку, и на реальном предприятии, обеспечивающем практическую подготовку.

Дуальное образование – особая форма взаимодействия учебного заведения и предприятия, обеспечивающая кооперативное, совместное, интегративное взаимодействие участников образовательного процесса.

Сущность дуального обучения заключается в сбалансированном сочетании теории и практики.

Модель дуального образования предполагает кооперацию предприятий, образовательных учреждений, региональных органов власти. Обучение проводится при четком разделении сфер ответственности за подготовку специалиста между участниками. При этом предприятие выступает основным инициатором, заказчиком подготовки определенных специалистов. В ряде случаев финансирование программы подготовки кадров осуществляется предприятиями – заказчиками.

К преимуществам дуального обучения относятся:

- трудоустройство значительного числа выпускников вследствие учета потребностей работодателей;
- обучение максимально приближенное к запросам практики, практико-ориентированность образовательного процесса;

- сокращение бюджетных расходов на подготовку специалистов, софинансирование процесса обучения со стороны бизнеса;
- повышение материально-технического, технологического оснащения образовательного процесса;
- подготовка специалистов в соответствии с реальными потребностями работодателей;
- концентрация учебного заведения на передаче фундаментальных знаний;
- реализация обучающимися возможностей самостоятельного финансового обеспечения во время получения образования;
- снижение расходов (со стороны предприятия) по поиску и подбору сотрудников, адаптации; возможность подготовить кадры под свои запросы;
- обеспечение более высокой мотивации обучающихся в получении знаний;
- профессиональная, социальная, организационная, психофизиологическая адаптация в процессе практической подготовки на предприятии.

Дуальное образование выступает одним из важнейших компонентов национальных систем образования в Германии, Австрии и ряде других центрально-европейских стран. В настоящее время принципы дуального обучения получили широкое распространение в учебных заведениях Республики Казахстан.

Накопленный положительный опыт может быть адаптирован к современным условиям при условии серьезной адаптации. Дуальное обучение получило распространение на уровне среднего профессионального образования. Однако отдельные элементы начинают активно внедряться в образовательные процессы высших учебных заведений.

В настоящее время программу дуального обучения внедряются многие вузы. Реализация практико-ориентированного подхода, сетевых форм обучения является обязательными требованиями, определяемыми новыми образовательными стандартами (3++) с учетом профессиональных стандартов. В 13 субъектах Российской Федерации апробируется модель обучения, которая совмещает теоретическую подготовку с практическим применением полученных знаний и навыков на предприятии.

Накоплен значительный опыт использования элементов дуального обучения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Оренбургский государственный университет».

Интересной представляется практика организации различных форм занятий (лекций, мастер-классов, форсайт-сессий, выездных семинаров, круглых столов) с привлечением предприятий-работодателей, реализуемая в Институте менеджмента ОГУ.

Технологии и формы интеграционного взаимодействия высших учебных заведений, работодателей и обучающихся раскрыты в работах О.В. Бурдюговой [7], Р.М. Прыткова [8], Е.В. Шестаковой [9].

Практико-ориентированный подход реализуется путем регулярно проводимых мероприятий в рамках постоянно действующих общественных образовательных акций: «Иду учить в ОГУ», «Школа лидерства» и др.

В настоящее время коллективом кафедры управления персоналом, сервиса и туризма (ОГУ, Институт менеджмента) запущен проект «КАДРЫ «ПОД КЛЮЧ», целью которого выступает совершенствование процесса подготовки кадров с учетом реальных потребностей работодателей посредством реализации концепции дуального обучения.

К основным задачам данного проекта относятся:

- вовлечение работодателей в процесс подготовки профессиональных кадров;
- подготовка специалистов максимально удовлетворяющих требованиям рынка труда;
- создание системы эффективного взаимодействия кафедры с предприятиями региона;
- повышение конкурентоспособности и профессиональной компетентности выпускников на рынке труда;
- систематический мониторинг потребностей работодателей;
- обеспечение студентам кафедры временной занятости (материальной поддержки) на базе предприятий, организаций;
- участие в планировании и развитии профессиональной карьеры обучающихся и выпускников кафедры.

Формами реализации проекта при организации занятий со студентами направлений «Туризм», «Сервис» также могут стать создание тренинговых отелей, тематических аудиторий, учебно-научной лаборатории по сервису и туризму, туристского образовательного центра (в т. ч. в форме внебюджетного структурного образовательного учреждения на базе предприятий) в целях повышения уровня знаний и приобретения практических навыков работы в индустрии туризма и сервиса.

Проект «КАДРЫ «ПОД КЛЮЧ» включает ряд подпроектов, в рамках которых предусмотрены экскурсии на предприятия, ярмарки вакансий, дни открытых дверей, приглашение работодателей на защиту выпускных квалификационных работ; чтение лекций сотрудниками предприятий в вузе, проведение мозговых штурмов, круглых столов, стратегических сессий, семинаров с участием работодателей; выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ по решению реальных проблем предприятия; привлечение студентов кафедры к выполнению разнообразных работ на предприятии, возможность трудоустройства, стажировок студентов; целевая подготовка на территории работодателя; создание карьерного портфолио, разработка плана карьеры обучающихся; мониторинг востребованности выпускников; подбор сотрудников по заявкам работодателей; создание клуба проектных инициатив; взаимодействие с выпускниками, создание клуба выпускников кафедры управления персоналом, сервиса и туризма.

Исследование опыта реализации концепции дуального обучения позволило сформулировать следующие основные направления реализации проекта «КАДРЫ «ПОД КЛЮЧ» с использованием элементов дуального обучения:

- определение перечня дисциплин, по которым возможно использование элементов дуального обучения;
- создание базы данных предприятий-работодателей, классификация потенциальных участников проекта;
- установление договорных связей с организациями ресторанного и гостиничного хозяйства, индустрии развлечений и туристскими предприятиями;
- сбор и обобщение сведений о месте трудоустройства выпускников кафедры, организация систематического взаимодействия, приглашение их на мероприятия, лекционные и практические занятия; оказание посильной поддержки в карьерном росте;
- выявление интересов студентов к месту будущей работы в области направлений, реализуемых кафедрой;
- заключение трёхсторонних договоров между вузом, предприятием, студентом;
- обеспечение участия работодателей к корректировке ряда программ, структуры организации учебы и практики студентов в соответствии со спецификой реальных условий целевой подготовки;
- выявление и поддержка талантливых студентов, мотивация к обучению, профессиональному росту и развитию;
- мониторинг работодателей с целью получения информации о качестве подготовки выпускников кафедры;
- разработка гибких модульных программ по подготовке высококвалифицированных кадров;
- подготовка методических рекомендаций по внедрению дуального обучения;
- обеспечение готовности преподавателей к реализации концепции дуального обучения.

Использование элементов дуального обучения способно обеспечить успешность, мобильность, адаптивность, социальную защищенность на рынке труда и профессиональной среде.

Таким образом, максимальная практическая наполненность дисциплин, использование передовых методик обучения и организация качественных практик, стажировок на базе предприятий-работодателей способствуют получению новых знаний, выработке необходимых умений и навыков, позволяет выпускникам существенно сократить период их адаптации к конкретным условиям работы, открывает дополнительные возможности успешного трудоустройства.

Список литературы

1. Ермакова, Ж. А. *Магистратура как элемент профессионально-образовательного комплекса региона* / Ж.А. Ермакова // *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры* [Электронный

ресурс] : материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2014. - С. 71-75.

2. Миниахметова, О.В. Дуальное обучение как организационная форма профессионального обучения / О.В. Миниахметова // Современные исследования социальных проблем. – 2017. – Т. 8, № 1-2. – С. 87-93.

3. Николина, М.А. Дуальное образование как инновационная форма обучения / М.А. Николина, Е.В. Суворова // Новое поколение. – 2017. – № 11(1). – С. 87-92.

4. Листвин, А.А. Дуальное обучение в России: от концепции к практике / А.А. Листвин // Образование и наука. – 2016. - № 3 (132). – С. 44-56.

5. Серкова, Г.Г. Дуальное обучение: проблемы, перспективы / Г.Г. Серкова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2016. – Т. 12, № 4. – С. 72-76.

6. Гененко, О.Н. Проблемы включения дуального обучения в процесс профессиональной подготовки менеджеров по туризму / О.Н. Гененко, С.А. Ряднова, Н.Н. Калашикова // Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Научно-образовательная деятельность в сфере сервиса и туризма как инвариатная совокупность организационно-педагогических условий и принципов». – Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права - С. 51-54.

7. Бурдюгова, О. В. Применение рефлексивных технологий в обучении студентов-менеджеров / О. В. Бурдюгова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс] : материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2017. – С. 2001-2009.

8. Прытков, Р. М. К вопросу об интеграции в педагогическом процессе / Прытков Р. М. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс] : материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2016. - С. 1542-1548.

9. Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В.Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2017. - С. 2117-21224.