

Секция № 16
«Потенциальные
возможности
образовательного процесса
вуза в формировании
компетентного специалиста-
менеджера»

Содержание

Максимычева М.П. АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА-МЕНЕДЖЕРА.....	1303
Аралбаева Ф.З., Круталевич М.Г., Савина А.М. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН ПО ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	1307
Мидюк О.Н. ИГРА КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА.....	1311
Савина А.М., Максимова Ю.В. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА.....	1314
Байрева О.В. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО ДОКУМЕНТОВЕДА.....	1319
Нигматуллина Т.Х., Ахмадулина А.Т. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БУДУЩЕГО ДОКУМЕНТОВЕДА КАК ОБЪЕКТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	1323
Аралбаева Ф.З., Шевченко А.А. МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ПЕДАГОГАМИ.....	1328
Горяйнова Т.А., Сальникова Р.П. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СОХРАНЕНИЯ ЕГО ФУНДАМЕНТАЛЬНОСТИ И СООТВЕТСТВИЯ АКТУАЛЬНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ ОБЩЕСТВА.....	1333
Кирхмеер Л.В. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА В ВУЗЕ.....	1337
Сухачева Ю.В. ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ В ДОУ.....	1341
Аралбаева Г.Г., Аралбаев А.Т. РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	1344
Немирова Г.И. РОЛЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ СВЯЗЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА.....	1352
Байрева О.В., Ремизова В.Ф. СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К КОММУНИКАТИВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ.....	1356
Круталевич М.Г. СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «СОСТАВЛЕНИЕ ПРОФИЛЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ТРЕБОВАНИЙ».....	1362
Харькова О.М. УМЕНИЯ, ЗНАНИЯ, НАВЫКИ, ОПЫТ.....	1364
Уколова А.Б. Я-КОНЦЕПЦИЯ В ФОРМИРОВАНИИ МОТИВОВ И УСТАНОВОК У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.....	1367

АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА-МЕНЕДЖЕРА

Максимычева М.П.

**Оренбургский государственный университет,
Колледж электроники и бизнеса, г. Оренбург**

Активизация познавательной деятельности студентов – одна из актуальных проблем на современном этапе развития педагогической теории и практики. Мотивационный профиль сегодняшних потенциальных студентов, выбирающих учебное заведение, определяется таким доминирующим фактором как качество образовательных услуг. К социальным аспектам актуальности проблемы овладения студентами учебно-познавательной деятельностью на высоком уровне активности можно отнести переход к информационному обществу, что приводит к росту информационных потоков.

Проблема активизации познавательной деятельности встаёт еще и потому, что активные методы обучения позволяют повысить интерес к процессу обучения, привить навык групповой работы и коллективной разработки различных вариантов решений (управленческих, творческих, исследовательских и др.), развить проблемное мышление, подготовить к решению нетиповых задач на основе стандартных методов.

В контексте профессиональной подготовки менеджера особую значимость приобретает качество формирования готовности специалиста к позиционированию в условиях современной конкурентной среды. Для развития профессиональных качеств менеджера необходимо создать следующие условия:

- владение навыками конструктивного общения в группах, умение грамотно и доходчиво излагать информацию, аргументировать свою точку зрения;
- воспитать чувство ответственности за собственный вклад в результат коллективной деятельности.

В работе менеджера часто приходится работать с документами, с кодексами, со справочной информацией, с материалами прессы, подбирать документы по определенному правовому вопросу.

Исходя из этих целей, мы выбираем технологию обучения, организацию учебного процесса и методы обучения.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (АМО) — методы, позволяющие активизировать учебный процесс, побудить обучаемого к творческому участию в нем. Задачей АМО является обеспечение развития и саморазвития личности обучаемого на основе выявления его индивидуальных особенностей и способностей, причем особое место занимает развитие теоретического мышления, которое предполагает понимание внутренних противоречий изучаемых моделей. АМО позволяют развивать мышление обучаемых, способствуют их вовлечению в решение проблем, максимально приближенных

к профессиональным; не только расширяют и углубляют профессиональные знания, но одновременно развивают практические навыки и умения.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (АМО) делятся на 2 типа. АМО 1-го типа включают в себя проблемные лекции, проблемно-активные практические занятия и лабораторные работы, семинары и дискуссии, курсовое и дипломное проектирование, практику, стажировку, обучающие и контролирующие программы, конференции, олимпиады и т. п. Все они ориентированы на самостоятельную деятельность обучаемого. Но в них отсутствует имитация реальных обстоятельств в условной ситуации.

АМО 2-го типа (имитационные) подразделяются на неигровые и игровые.

К **неигровым** АМО относятся: *метод анализа конкретных ситуаций*, тренажеры, имитационные упражнения на нахождение известного решения. Здесь есть моделирование реальных объектов и ситуаций, но отсутствует свободная игра с ролевыми функциями.

К **игровым** АМО относятся: *деловые* (управленческие) *игры*, метод разыгрывания ролей, индивидуальные игровые занятия на машинных моделях. Эти методы имеют высокую эффективность в учебном процессе и применяются в ведущих учебных заведениях всего мира. Кейс-стади представляет собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности ответственных менеджеров. Этот метод близок к методу анализа конкретных ситуаций и методу разбора производственных ситуаций.

Одним из наиболее эффективных активных методов обучения является **деловая игра**.

Деловая игра (ДИ) — это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей, направленный на создание у обучаемых наиболее полного ощущения реальной деятельности в роли лица, принимающего решения.

В своей практике мы широко используем метод деловых игр, который позволяет связать теорию с практикой. Деловые игры помогают при изучении различных типов отношений, включая межличностные отношения, поскольку стимулирует активное участие обучающихся и вовлекает даже наиболее пассивных. Основными шагами по организации деловой игры являются следующие: определение проблемы и ситуации, определение и распределение ролей, проведение самой игры, обсуждение и анализ результата. Игровую ситуацию не следует использовать, если в группе нет атмосферы взаимного доверия и психологического комфорта. Ввиду важности групповой работы следует уделять особое внимание формированию малых групп. Деловая игра помогает достижению учебных, воспитательных и развивающих целей коллективного характера на основе знакомства с реальной организацией работы. Познавательная эффективность, осуществляемая в процессе игры путем знакомства студентов с диалектическими методами исследования вопроса (проблемы), организацией работы коллектива, с функциями своей будущей профессиональной деятельности на личном примере. Метод деловых игр используют по дисциплинам Управленческая психология, Менеджмент.

Посещение предприятия, экскурсии (наблюдение за работой). Данный вид деятельности помогает обучающимся наблюдать за процессами, процедурами или событиями. Во время подготовки экскурсии с руководителями предприятия должны быть четко согласованы ее цели, задачи, продолжительность и т. д. Обучающиеся должны ясно понимать цели и задачи посещения предприятия. В ходе посещения обучающиеся ведут записи, а также фиксируют все возникающие вопросы, которые должны быть обсуждены после посещения. Стало уже традицией – экскурсия в центр переобучения кадров (служба занятости).

Метод решения проблем. Вместо того чтобы «транслировать» обучающимся факты и их взаимосвязь, можно предложить им проанализировать ситуацию – проблему и осуществить поиск путей изменения данной ситуации к лучшему.

Умения решать проблемы является важнейшей ключевой компетенцией, которая необходима человеку в любой сфере его деятельности и повседневной жизни. Если обучающиеся овладеют умениями решать проблемы, их ценность для организации, где они будут работать, многократно возрастет, кроме того, они приобретут компетенцию, которая пригодится им на протяжении всей жизни. Решение проблемы обычно осуществляется в группах из 4-6 человек. В ходе решения проблемы обучающиеся: углубляют свои знания по конкретному вопросу; развивают умения решать проблемы, применяя принципы и процедуры (теорию); развивают социальные и коммуникативные умения.

Умения решать проблемы используют при изучении дисциплин «Менеджмент», «Метрология и стандартизация».

К **активным формам обучения** можно отнести и **внеклассные мероприятия**, которые ежегодно проводят в рамках декады по специальности. Проводятся конкурсы рекламы с представлением электронных презентаций по дисциплине «Организация рекламной деятельности». Целью данного мероприятия является научить каждого студента формировать навыки и умения, детально изучить процесс создания рекламных материалов и воспитать умение сотрудничать.

Проводится конкурс стенгазет «Учимся управлять» по дисциплине «Управленческая психология». Такой конкурс проводится ежегодно среди групп студентов 3 курса экономического факультета. Целью конкурса является формирование у студентов умений работать в режиме коллективной мозговой деятельности. Ребята учатся принимать коллективные решения по обсуждаемым вопросам и выражать свое собственное мнение, развивают глубину и гибкость мышления.

Проводится **бизнес-тренинг**, который позволяет участникам усвоить информацию и проверить её на собственном опыте. Современный специалист-менеджер должен уметь мыслить, работать в группе, принимать верные решения. Формированию этих умений способствует урок-тренинг «**Принятие решения методом мозгового штурма**». Этот метод используется, когда нужно получить большое количество идей от группы за короткий период времени. Проблема для решения записывается на доске. Задание студентам: выдвинуть

как можно больше идей. Преподаватель записывает ответы на доске. Чтобы поток идей не иссяк, преподаватель может добавлять свои положения. Мозговой штурм наиболее эффективен при коллективном поиске решения проблем. Желательно, чтобы в группу мозгового штурма входило не более 12 человек. Каждый член группы предлагает, как минимум, одну идею по решению проблемы. Идеи не подлежат оценке, дискуссии или критике. Оптимальная продолжительность мозгового штурма около 30 минут.

Практическое занятие по дисциплине «Управленческая психология» по активному методу обучения «**Тренинг личностного роста**», образовательная цель которого заключается в выявлении своих положительных качеств, формировании более реальной оценки способностей и умении увидеть свои собственные ошибки.

Семинар-дискуссия (групповая дискуссия) образуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем.

На семинаре-дискуссии студенты учатся точно выражать свои мысли, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию. В такой работе учащийся получает возможность построения собственной деятельности, что и обуславливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

Будущий руководитель должен уметь отбирать и обобщать информацию, последовательно излагать мысли, выступать публично. Развитию этих способностей помогают **уроки-конференции**. В частности, студенты-менеджеры на учебной практике по Менеджменту участвуют в уроке-конференции. Они готовят презентации, своё выступление, в котором не только делятся рекомендациями по культуре, этике делового общения, но своим личным опытом.

Значительная роль среди учебных занятий отводится урокам контроля и коррекции знаний. Они обеспечивают обратную связь, показывая и студенту и преподавателю, чего удалось достичь за время обучения, каков результат совместного труда.

Принцип активности студента в процессе обучения был и остаётся одним из основных в дидактике. Уровень проявления активности личности в обучении обуславливается основной его логикой, а также уровнем развития учебной мотивации, определяющей во многом не только уровень познавательной активности человека, но и своеобразие его личности.

Список литературы

- 1 Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения, М., 2004.*
- 2 Орлов А.А. Основы профессионально-педагогической деятельности. М., 2004.*

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН ПО ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

**Аралбаева Ф.З., Кругалевич М.Г., Савина А.М.
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

Одним из актуальных вопросов любого цивилизованного общества можно считать вопрос борьбы с коррупцией. Коррупция рассматривается как угроза национальной безопасности. Коррупция в органах государственной и местной власти оказывает разрушительное влияние на общественную нравственность, способствует перерождению бюрократических государственных институтов в полукриминальные «сообщества», в которых публично-правовые отношения подменяются личностно-корыстными.

В одном из разделов Национального плана противодействия коррупции содержатся предложения, касающиеся профилактики коррупции. [1]

В число мер по профилактике коррупции, включены также требования:

- к лицам, претендующим на замещение должностей судей, государственных должностей Российской Федерации и должностей государственной службы, перечень которых определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, предусматривающие в том числе и контроль над доходами, имуществом и обязательствами имущественного характера указанных лиц;

- о возложении на государственных и муниципальных служащих обязанности уведомлять о ставших им известными в связи с выполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных или иных правонарушений, а также привлечение к дисциплинарной и иной ответственности за невыполнение данной обязанности.

В число основных направлений государственной политики в сфере противодействия коррупции включены:

- совершенствование системы и структуры государственных органов, оптимизация и конкретизация их полномочий;

- разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения государственной и муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей государственной и муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

- введение антикоррупционных стандартов, то есть установление для соответствующей области социальной деятельности единой системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции.

В этой связи, для повышения качества подготовки дипломированных специалистов по направлению - Государственное и муниципальное управление, необходимо учитывать антикоррупционную составляющую при преподавании учебных дисциплин.

Система антикоррупционного воспитания и образования государственных и муниципальных служащих должна включать специальные вопросы по дисциплинам учебного плана.

Учебным планом подготовки дипломированных специалистов по направлению - Государственное и муниципальное управление предусмотрена дисциплина «Система государственного и муниципального управления». В рамках реализации Национального плана по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов функционирования государственного аппарата необходимо уделить особое внимание следующим вопросам:

- передача части федеральных полномочий регионам, системам оценки их работы и передача части функций государственных органов в негосударственный сектор, а также изъятия у государственных органов имущества, не используемого для реализации их полномочий;

- реализация прав граждан на получение достоверной информации, независимости средств массовой информации;

- системы контроля деятельности государственных и муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества. [1,2]

При преподавании дисциплины «Правовые основы РФ» рассматривать не только понятия: «коррупция» как социально-юридическое явление; «коррупционное правонарушение» как отдельное проявление коррупции, влекущего за собой уголовную ответственность; «противодействие коррупции» как скоординированная деятельность федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления муниципальных образований, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц, совершивших коррупционные преступления, и минимизации и (или) ликвидации их последствий, но и воспитывать у будущих специалистов государственного и муниципального управления уважительное отношение к закону. [1,2]

При раскрытии вопросов, посвященных полномочиям органов государственной и муниципальной власти в финансовой сфере; государственным внебюджетным фондам РФ, направлениям расходования средств и ответственности за нецелевое их использование; нормам, регулирующих осуществление закупок для государственных и муниципальных нужд; организации закупок и мер ответственности за нарушения бюджетного, налогового и другого финансового законодательства, в рамках преподавания дисциплины «Государственные и муниципальные финансы», детализировать механизм контроля за выполнением функций федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления муниципальных образований; соблюдение прав и законных интересов граждан и организаций, включая административные регламенты по каждой из таких функций и системы оценки качества их выполнения, регламентацию использования государственного и муниципального имущества, государственных и муниципальных ресурсов (в том числе при предоставлении государственной и

муниципальной помощи), передачи прав на использование такого имущества и его отчуждения. [1,2]

При определении порядка прохождения государственной и муниципальной службы, в рамках дисциплины «Основы государственной и муниципальной службы», необходимо уделить внимание обязанности государственных служащих сообщать о ставших им известными в связи с выполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных правонарушений, а также осуществление проверки достоверности таких сведений; а также о наличии санкций за коррупционные преступления, ответственность за которые предусмотрена главой 23 Уголовного кодекса Российской Федерации, в соответствии с санкциями за коррупционные преступления, ответственность за которые предусмотрена главой 30 Уголовного кодекса Российской Федерации. [1,2]

При преподавании дисциплины «Государственное регулирование экономики» целесообразно осветить комплекс мер, направленных на улучшение государственного управления в социально-экономической сфере, включающих в себя:

- условия создания справедливой конкуренции на товарных и финансовых рынках, устранения дискриминационных условий доступа к инфраструктуре естественных монополий, повышения ответственности за организацию картельных соглашений;

- нормы, регулирующие осуществление закупок для государственных и муниципальных нужд, в целях исключения возможности их произвольного толкования, дискриминации и предоставления неоправданных преимуществ;

- процедуру контроля за выполнением принятых контрактных обязательств. [1,2]

Подготовка дипломированных специалистов по направлению 061000 - Государственное и муниципальное управление предусматривает изучение дисциплины «Управление персоналом». Согласно Национальному плану по противодействию коррупции, необходимо при раскрытии содержания методов разрешения конфликта интересов, рассматривать меры по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода государственного служащего с государственной службы, а также уделить особое внимание содержанию общих принципов служебного поведения государственных и муниципальных служащих. [1,2]

Все вышеизложенное должно способствовать росту профессионализма государственных и муниципальных служащих.

Теоретической основой системы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих является целостная концепция профессионализации, которая выступает в качестве ведущего ориентира при разработке ее основных компонентов.

Профессионализм тесно связан с компетентностью, которая означает доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, связей и явлений, способов и средств достижения намеченных целей, а также умений и навыков распорядиться этими знаниями.

В содержание компетентности государственного и муниципального служащего включается уровень базового и специального образования, продолжительность работы по специальности, стаж работы, умение аккумулировать опыт в области реализации Конституции РФ, действующих законов и других нормативных правовых актов. Знания здесь выступают в качестве потенциала, которым располагает служащий, которые приводятся в действие благодаря его личным качествам.

Компетенция государственных и муниципальных служащих проявляется в интеграции знаний и навыков в целях оперативного достижения эффективного менеджмента; приобретении знаний и умений в области управленческих технологий; сборе и анализе информации по вопросам деятельности субъекта РФ или муниципального образования, разработке решений, регулировании социальных конфликтов и разрешении трудовых споров.

Личностный аспект компетентности государственного и муниципального служащего закреплён в конституционных нормах и нормах Федеральных законов «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и «О муниципальной службе Российской Федерации», Трудовом кодексе, положениях об органе и его структурных подразделениях, должностных регламентах, контрактах.

Развитие профессиональной компетенции, отражает изменения в образовательном и деловом (предпринимательском) статусе государственного и муниципального служащего, предполагает непрерывное обновление и реализацию комплекса профессиональных знаний и практического опыта эффективного управления, что в конечном итоге повысит профессиональные умения и навыки специалиста государственной и муниципальной службы.

Список литературы:

- 1. Национальный план по противодействию коррупции*
<http://archive.kremlin.ru/text/docs/2008/07/204857.shtml>
- 2. Фонд рабочих программ дисциплин по специальности 080504 - Государственное и муниципальное управление*
http://ito.osu.ru/index.php?p_id=000501&var1=51

ИГРА КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Мидюк О.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Переход к рыночной экономике, необходимость нестандартной системы подготовки специалистов стали стимулом для широкого применения различных видов игр в учебном, оценочном и отборочном процессах.

Игра является уникальным механизмом аккумуляции и передачи социального опыта, как практического - по овладению средствами решения задач, так и этического, связанного с определенными правилами и нормами поведения в различных ситуациях. Появление игрового метода обучения связано с требованиями повышения эффективности обучения за счет более активного включения слушателей в процесс не только получения, но и непосредственного (здесь-и-теперь) использования знаний.

Игра как метод обучения дает возможность:

- сформировать мотивацию на обучение (и поэтому может быть эффективна на стадии начала обучения);

- оценить уровень подготовленности слушателей (и для этого может быть использована как на стадии начала обучения - для входного контроля, так и на стадии завершения - для итогового контроля эффективности обучения);

- оценить степень овладения материалом и перевести его из пассивного состояния - знания, в активное - умение (и поэтому может быть эффективна в качестве метода практической отработки, сразу после обсуждения теоретического материала).

В теории управления персоналом исследователями приводятся следующие виды игр.

Исследовательские игры отличаются нацеленностью на вскрытие новых закономерностей в основном в экономических, социальных, общественных науках, а также в психологии. Через этот тип игр, как правило, осуществляется внедрение «системных новообразований» в различные сферы общественной практики, изучение функционирования различных организаций в научных целях, решение исследовательских задач, прогноз, апробирование намечаемых инноваций, а также диагностика участников игры.

Деловые игры в общем виде определяются как «метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях (путем проигрывания, разыгрывания) по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Основной сферой приложения деловых игр является принятие управленческого решения в социально - экономических ситуациях. На основе модели социально-экономической системы имитируется процесс деятельности руководящих работников и специалистов предприятий и организаций по выработке управленческих решений.

Одним из отличий ролевых игр от рассмотренных выше является то, что сферой моделирования ролевых игр являются не только социально-экономические и производственные, но и социальные и культурные системы.

Признаком, отличающим ролевые игры от деловых, является отсутствие системы оценивания по ходу игры. В ролевых играх действия игроков стимулируются самим игровым комплексом, в который включаются элементы среды, внешние по отношению к объекту моделирования. Игроки сами анализируют сложившуюся ситуацию по ходу игры, им в этом никто не помогает. За счет этого достигается самоорганизация участников игры. Игроки, получая игровую реакцию других участников, сами делают выводы, сравнивая свое собственное продвижение к игровой цели со сложившейся ситуацией.

Обобщение точек зрения исследователей позволило выделить характеристики игр, применяемых в учебном процессе, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Характеристика игр, применяемых в учебном процессе

Основные признаки игры	Тип учебной игры		
	Деловая игра	Оргдеятельностная игра	Ролевая игра
Характеристики времени проведения	Дискретность	Дискретность	Непрерывность
Форма моделирования или степень имитации	Реальное проигрывание	Мыследеятельность (размышление о деятельности)	Реальное проигрывание
Роль ведущего игры	Активное вмешательство в ход, лидерование	Организатор коллективной мыследеятельности, посредник коммуникации. Активная позиция	Позиция «за кадром», контролирует опосредованно игровыми методами
Степень заданности ролей	Заданность ролей, их явная представленность	Условность ролей, не заданность, самоопределение, исходя из личной позиции	Заданность ролей, их явная представленность
Сфера моделирования (наиболее частое применение)	Управление социально-экономическими системами	Социально-производственная сфера, деятельность в различных областях практики	Социальная и культурная сфера, социально-экономические системы
Форма	Коллективная	Коллективная	Коллективная

выработки решения участниками игры			или индивидуальная
Система оценивания по ходу игры	Присутствует	Часто отсутствует	Отсутствует

Литература.

1. **Базаров, Т.Ю.** *Управление персоналом [Текст] : учеб. Пособие / Т.Ю. Базаров. - М. : Мастерство, 2002. - 224 с. - (Среднее профессиональное образование). – ISBN 5-294-00117-9.*
2. **Макарова, И.К.** *Управление персоналом: Схемы и комментарии / И.К. Макарова. - М. : Юриспруденция, 2002. - 96 с. : табл. - ISBN5-9516-0001-4.*
3. **Моргунов, Е.Б.** *Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учеб. пособие для вузов: Е.Б. Моргунов. - М. : Бизнес-шк. «Интел-Синтез», 2000. - 264 с. : ил. - ISBN 5-87057-215-0.*
4. **Пугачев, В.П.** *Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учеб. / В.П. Пугачев. - М. : Аспект Пресс, 2002. - 285с. : табл. - (Управление персоналом). – ISBN 5-7567-0240-7.*
5. *Управление персоналом [Текст] : учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 554 с. - Библиогр.: с. 552. – ISBN 5-238-00290-4.*

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Савина А.М., Максимова Ю.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Развитие современного общества невозможно без соответствующей подготовки квалифицированных специалистов, способных осваивать новые, передовые технологии, добывать новую информацию (новые знания) и использовать её для решения образовательных, производственных, социальных и других задач.

В России в последние десятилетия активно реализуются реформы, в том числе и в системе образования. При этом авторы часто ориентируются на «американскую» модель, где оценивается работа школы по умению школьников мыслить критически. В конце второго тысячелетия США и Япония шагнули в постиндустриальную, информационную стадию развития. На этой стадии решающим становятся знания, в том числе и умение добывать информацию, осваивать и применять её на практике. В настоящее время процветают те фирмы, участники которых больше производят идей (знаний) и самостоятельно реализуют их.

Технология аудиторной системы на протяжении столетий оказывалась наиболее эффективной для массовой передачи знаний, умений, навыков молодому поколению. Происходящие в современности изменения в общественной жизни требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, имеющих дело с индивидуальным развитием личности, творческой инициативой, навыка самостоятельного движения в информационных полях, формирования у обучающегося универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем - профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. Акцент переносится на воспитание подлинно свободной личности, формирование у студентов способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания, тщательно обдумывать принимаемые решения и чётко планировать действия, эффективно сотрудничать в разнообразных по составу и профилю группах, быть открытыми для новых контактов и культурных связей. Это требует широкого внедрения в образовательный процесс альтернативных форм и способов ведения образовательной деятельности. [1]

На основе анализа психолого-педагогической литературы сделан вывод о необходимости и месте исследовательской деятельности у студентов в учебном процессе. Исследовательская деятельность как базовый компонент личности выражает ведущие характеристики процесса ее становления, отражают универсальность ее связей с окружающим миром, инициирует способности к творческой самореализации, определяет эффективность познавательной деятельности, способствует перенесению знаний, умений исследовательской деятельности в любую область познавательной и практической деятельности. Поэтому уровень развития исследовательской деятельности является одним из

критериев эффективности познавательно-творческой высшей школы, в которой учебный процесс, ориентированный на совершенствование личности, построен по типу исследовательско-творческого.

С позиции деятельностного, личностно-творческого подходов нами проанализированы сущность и содержание понятия «исследовательская деятельность». Мы определяем сущность этого термина как интерактивный компонент личности, характеризующийся единством знаний целостной картины мира, умениями, навыками научного познания, ценностного отношения к его результатам и развитого интеллекта и обеспечивающие ее самоопределение и саморазвитие.

На основе различных типов взаимодействий в диалектических системах «преподаватель - студент» и «познание - студент - исследование» осуществлен теоретический анализ проблемы формирования и развития исследовательских умений студентов при изучении дисциплин и обоснована необходимость ее дальнейшей разработки. Опираясь на концепции личностно-ориентированного образования, на проведенный анализ проблемы формирования исследовательских умений и навыков, предлагаем использовать в качестве критерия результативности обучения, наряду с развитием интеллекта, получение студентами личностно-значимого продукта профессиональной деятельности. [2]

По результатам анализа философской, психологической и педагогической литературы определены теоретико-методологические предпосылки исследования. С позиции личностно-деятельного подхода, исследовательские умения студентов рассматриваются как системное образование личности человека, представляющие собой целостную совокупность их образовательных ценностей, накапливаемых в процессе обучения в университете, и используемых для расширения знаний в учебных целях; как способ учебной деятельности; как проявление творчества в учебном исследовании; как специфический способ самореализации сущностных сил, самоопределений и социализации.

Содержание процесса формирования исследовательских умений студентов проявляется как диалектическое единство структурных компонентов (гносеологического, технологического, творческого, личностного), отражающее ее целостный развивающий характер и определяющее его функциональные компоненты (научно-мировоззренческий, нравственный, коммуникативный, информационно-действенный, обучающий, личностно-развивающий).

По результатам диагностики, проведенной с помощью выделенных критериев (мотивации исследования, стиля мышления, готовности к исследованию, творческой активности личности) и показателей, характеризующих учебно-исследовательскую деятельность и исследовательские умения студентов, определены и названы следующие уровни их сформированности: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный.

Рассмотрение феномена учебно-исследовательской деятельности личности студента позволило утверждать: так как учебно-исследовательская деятельность личности имеет целостный и интерактивный характер, то она формируется на основе познавательного опыта личности (целостной картины знаний

и умений использования дидактических методов формирования исследовательских умений); ценностного отношения к познанию и его продуктам.

В настоящее время наблюдается противоречие между осознанием преподавателями необходимости учебно-познавательной деятельности в соответствии с задачами подготовки выпускника вуза с высоким уровнем сформировавшихся исследовательских умений и навыков и не разработанностью научно-методических основ их формирования.

В развитии исследовательских умений обучающихся выделяются три модели: прогрессивная, «среднего поведения» и регрессивная (рис.1).

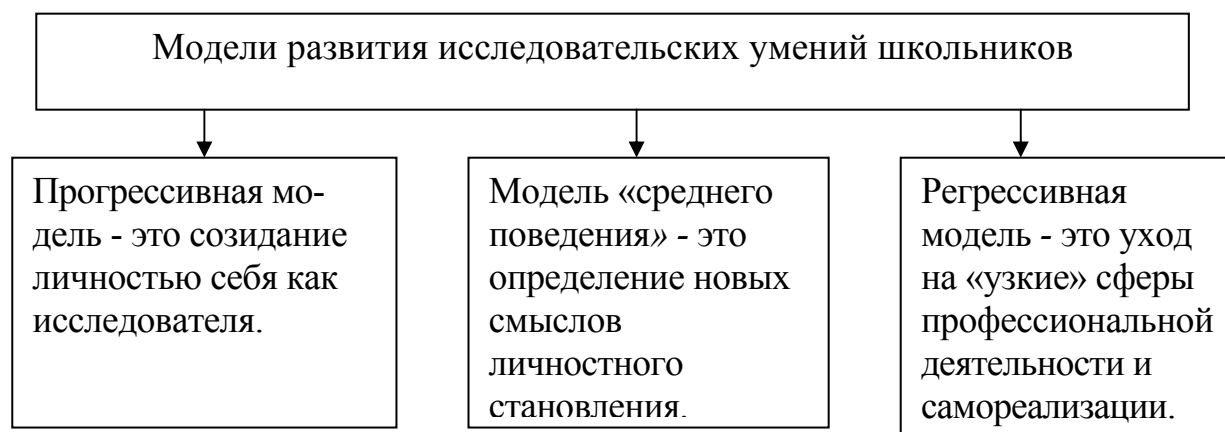


Рисунок 1 - Модели развития исследовательских умений

Прогрессивная модель - это ориентация на решение задач и в плане созидания и в плане самосозидания, это непрерывное наращивание личностно-исследовательского потенциала через самоотрицание и самоопределение в процессе и результате исследовательской деятельности на основе идеалов и ценностей научно-исследовательской культуры. Психологическое состояние в рамках данной модели можно определить как «неудовлетворенность достигнутым», проявляющуюся в постоянной деятельностной инициативе, импульсивности, стремлении к поиску, к новому, готовность к риску.

Модель «среднего поведения» - это стихийное развитие культуры под воздействием внешних факторов. Психологическое состояние учащегося в рамках данной модели можно определить как «конформизм» с долей неудовлетворенности, которая предопределяет либо выход в прогрессивную модель, либо в регрессивную.

Психологическое состояние студента в рамках регрессивной модели определяется как «самодовольство» с присущей ему успокоенностью, падением личностно-творческого напряжения, иллюзией неисчерпаемости прошлого исследовательского опыта, обеспеченного прошлыми успехами. В конечном итоге видимость сохранения прежнего уровня исследовательской культуры не позволяет осуществлять полную творческую самореализацию. Неполнота самовыражения порождает личностную неудовлетворенность и отказ от дальнейшего творческого роста.

Любой процесс развития проходит в своем движении стадии, этапы, которые качественно отличаются друг от друга. Каждая последующая ступень представляет собой отрицание предшествующей. Сущность отрицания заключается в том, что предшествующее развивающейся системы перестает существовать, возникает новое. Это означает, что имеем отрицание старого. Но это отрицание не носит абсолютный характер, не носит пустого, голого отрицания. Отрицание у Г. Гегеля - это диалектическое отрицание. Новое не абсолютно отлично от предшествующего нечто, что имело место в предшествующем, в новом исчезает, отбрасывается, преодолевается. Это исчезновение - важнейший момент развития. Что именно отрицается? Отрицаются, прежде всего, те компоненты, которые мешали его дальнейшему развитию.

В рамках прогрессивного развития исследовательских умений студентов выделяются следующие этапы: адаптации, самоопределения и самореализации. Этап адаптации характеризуется накоплением исходного массива знаний о ценностях научно-исследовательской культуры и особенностях ее технологии. В этот период происходит движение личностных смыслов, перестройка стиля мышления и мировоззрения. В деятельности обучающихся преобладает репродуктивный элемент, являющийся точкой отсчета процесса научного творчества. Личностным механизмом выступает образ «Я - осознающий культуру».

Этап адаптации к исследовательской культуре сменяется этапом активного вхождения. Этот период характеризуется образованием рефлексивного пласта индивидуально-исследовательского опыта, позволяющего студенту выйти за пределы имеющихся исследовательских воззрений на реальность и самоопределиться в исследовательской деятельности. Личностным механизмом выступает образ «Я - самоопределяющийся в культуре».

Этап самореализации характеризуется осознанием студентом целей своей исследовательской деятельности, побуждением к осуществлению данной деятельности на уровне личностно-смысловой активности, суть которой состоит в стремлении проверить себя, проявить и реализовать свои потенциальные возможности и креативные способности. Личностным механизмом выступает образ «Я - самореализующийся в культуре».

Опытно-экспериментальное исследование показало характерность данных этапов развития исследовательской культуры личности для студентов. Результаты непрерывных изменений в развитии исследовательской культуры обучающегося могут быть оценены и осознаны с помощью принципа «отрицания отрицания» и принципа преемственности: между старым и новым состоянием исследовательской культуры сохраняется преемственная связь - диалектическое отрицание: новое (новая система ценностей, способов мышления, опыт исследовательской деятельности личности) не отрицает полностью старого (то, что было), а содержит в себе наиболее рациональную его часть, допускает его, уточняет границы его применения и в определенном предельном переходе превращается в старое - традиционное.

Преемственность и восприятие позитивных сторон старого отражает важнейший момент процесса диалектики развития исследовательских умений студентов - переход от одного уровня развития к качественно другому. Эту осо-

бенность Э.Г. Юдин усматривает в такой смене состояний объекта, в основе которой лежит невозможность по тем или иным причинам сохранения существующих форм функционирования, когда объект «как бы оказывается вынужденным выйти на иной уровень функционирования, прежде недоступный и невозможный для него».[3]

Положительные стороны и прогрессивные тенденции предыдущего состояния развития исследовательской деятельности личности в измененном виде определяют содержание качественно иного, более высокого ее состояния.

Механизм развития, таким образом, внешне предельно прост. Реальное появляется случайно (мутационно). Слабый элемент нового явления в зародышевом виде, вместе с такой же своей слабой сущностью, начинает появляться уже в существующей и устоявшейся действительности. В случае, если этот элемент сумеет вписаться в структуру действительности, он выживает и начинает разворачиваться количественно и качественно. При этом простейшие формы состояния изменяющегося объекта повторяются в высших формах, начиная проявляться конкретнее и содержательно богаче. Такой процесс протекает до тех пор, пока новое не освоит предельно допустимые площади. Поэтому, говоря о развитии исследовательской деятельности студента, важно уже на начальном этапе выделить исходные состояния изменяющейся культуры со всеми ее абстрактными признаками (показателями) или их зачатками (признаками) для того, чтобы можно было увидеть этот признак в развитии, когда он начнет получать более определенное и конкретное представление.

Список использованных источников:

1 Алейникова, И. Интеллект будущего / И. Алейникова // Управление школой: изд. дом Первое сентября. - 2007. - № 1. - С. 25-27.

2 Иванов, Г.А. Интегративные основы организации научно-исследовательской деятельности учащихся / Г. А. Иванов // Педагогические технологии. - 2006. - № 1. - С. 22-28.

3 Гегель, Г.В. Субъективная логика или учение о понятиях /Г.В. Гегель // Поли. собр. соч.: в 10 т. - М., 1939.-Т.8. - С.307-308.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО ДОКУМЕНТОВЕДА

Байрева О.В

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В новой наступившей после индустриального этапа эпохе для решения задач устойчивого развития страны важным является переход к новым образовательным ориентирам и инновационной политике в образовании, связанными с информатизацией образовательного пространства, социальным партнерством, компетентностным и личностно-ориентированным подходами. Модернизация содержания образования, оптимизация способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмысление цели и результата образования являются основными проблемами современного образования. На смену формально-знаниевой приходит современная личностно-деятельностная парадигма подготовки будущего специалиста.

С этой точки зрения, главная задача современного образования состоит не в том, чтобы передать студенту сумму знаний, а в том, чтобы содействовать ему в овладении способами деятельности, позволяющими действовать с ориентацией на позицию другого человека, социума, предметной области. Современному рынку труда нужны практико-ориентированные специалисты, имеющие не только глубокие знания, но, главным образом, имеющие способности и опыт их применения на практике, что нашло отражение в новой концепции высшего образования России, где акцент перенесен с узкопрофессионального подхода к подготовке специалистов с формированием у них разнообразных компетентностей. Не вдаваясь в глубокий теоретический анализ трактовок терминов «компетенция» – «компетентность», отметим, что эти два понятия, по мнению В.А. Ширяевой, И.В.Ермаковой, появились в российском психолого-педагогическом сообществе благодаря двум русским переводам-калькам слова «competence», что вызвало дополнительные осложнения понимания, как самих терминов, так и компетентностного подхода (1). И.А.Зимняя также отмечает, что существуют два варианта толкования соотношения понятий компетенция/компетентность: они либо отождествляются, либо дифференцируются (2). В контексте данной работы будем придерживаться второй позиции, так как использование системного подхода позволило определить более широкое толкование понятия компетентность по сравнению с компетенцией.

Компетентностный подход предполагает, как отмечают отечественные исследователи (В.И. Байденко и др.) перенос акцентов от понятийного поля «знаю что» к понятийному полю «знаю как», т.е. «знаю, чтобы делать» (3).

Компетентностный подход позволяет:

- перейти высшему профессиональному образованию от его ориентации на воспроизведение знания к применению и организации знания
- положить в основание стратегию повышения гибкости в пользу расширения возможности трудоустройства и выполняемых задач

- поставить во главу угла междисциплинарно-интегрированные требования к результату образовательного процесса
- увязать более тесно цели с ситуациями применимости (используемости) в мире труда
- ориентировать человеческую деятельность на бесконечное разнообразие профессиональных и жизненных ситуаций

Согласно педагогической энциклопедии понятие «компетентности» включает в себя, помимо сугубо профессиональных знаний, умений и навыков, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность работать в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию (4). Компетентность определяет качество и уровень профессиональной готовности к деятельности, выражающейся в характере труда, способности в условиях различных трудностей находить рациональное решение возникшей проблемы.

Так, учебно-методическое объединение по специальности «032001 (350800) Документоведение и документационное обеспечение управления» «030402 (020800) Историко-архивоведение» (г. Саратов, 2007 г., Екатеринбург, 2007 г., г. Пенза, 2008 г.) при обсуждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение» разработало требования к результатам освоения основных образовательных программ.

Выпускник по данному направлению подготовки со степенью «бакалавр» в соответствии с требованиями профессиональной подготовленности должен обладать следующими компетентностями: универсальные и профессиональные (рис. 1).

К универсальным компетентностям относятся общенаучные, инструментальные и социально-личностные. Профессиональные компетентности состоят из общепрофессиональных, профильно-специализированных, производственно-прикладных, проектных, научно-исследовательских. Профессионально-специализированные и производственно-прикладные компетентности стали объектом детального рассмотрения на заседании учебно-методического объединения на базе Пензенского государственного университета представителями 52 вузов России.

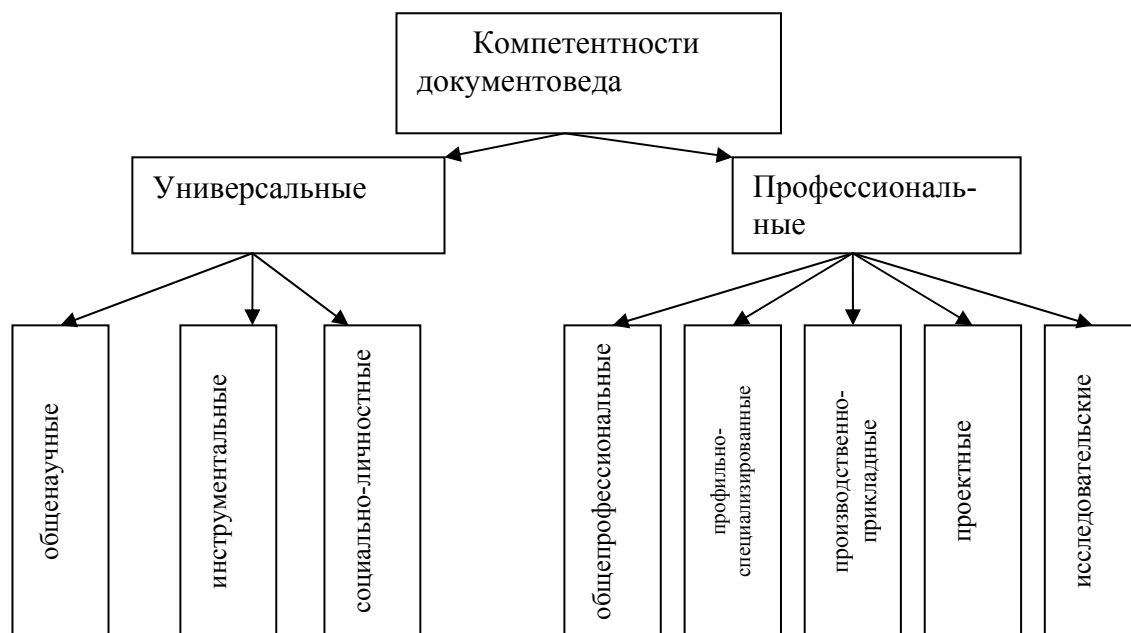


Рисунок 1. **Компетентности документоведа**

Профильно-специализированные компетентности включают:

- знание организации документационных процессов в различных системах управления;
- знание принципов организации различных типов и видов архивов;
- знание современных систем информационного и технического обеспечения, документационного обеспечения управления и управления архивами;
- знание организации секретарского обслуживания;
- знание организации кадрового делопроизводства и документирования трудовых отношений, хранения документов по личному составу;
- знание принципов и норм складывания и хранения документов личного происхождения;
- знание процессов создания хранения технотронных документов;
- знание норм и владение навыками работы с документами, содержащими государственные и иные виды тайн.

К производственно-прикладным компетентностям относятся:

- знание логистических основ организации хранения документов;
- знание правил подготовки служебных документов и ведения деловой переписки;
- знание систем классификации и умение их разработки для документов, содержащих ретроспективную информацию;
- знание и умение применять автоматизированные технологии в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела;
- знание организации обеспечения сохранности документов в архивах, в том числе современных методов и владение технологиями реставрации и консервации документов;

- знание и умение использовать технические средства в документационном обеспечении управления и архивном деле;

- знание и владение методами защиты информации.

Владение профильно-специализированными и производственно-прикладными компетентностями являются специфическими для будущих документоведов. В Оренбургском государственном университете подготовка будущих документоведов осуществляется на факультете экономики и управления, чем и обуславливается экономический профиль этого направления. Особое внимание при подготовке документоведов уделяется междисциплинарным связям, ибо выпускники-documentsеды востребованы в самых разных отраслях: банки, государственные учреждения и организации, торгово-коммерческие структуры, правоохранительные органы, строительные компании, аудиторские фирмы, так как умеют работать со всеми видами документов (бухгалтерская, кадровая, научно-техническая, нормативно-правовая и т.д. документация).

Список литературы:

1. **Ширяева В.А.** Теоретический анализ трактовок терминов «компетенция» - «компетентность» // *Образование в современном мире: Сб. науч. статей. Вып. 2.* – Саратов: Изд-во ун-та, 2007.– С. 280-287.

2. **Зимняя, И.А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя. // *Высшее образование сегодня.* – 2004. - № 8. – С. 34 – 42.

3. **Байденко, В.И.** Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы/В.И. Байденко.- М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Российский Новый Университет, 2003.- 128 с.

4. *Педагогика: Большая современная энциклопедия/Сост. Е.С. Рапацевич.* – Мн.: Современное слово, 2005. – 720 с.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БУДУЩЕГО ДОКУМЕНТОВЕДА КАК ОБЪЕКТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.

Нигматуллина Т.Х., Ахмадулина А.Т.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Каждому из нас будущее представляется чем-то более светлым, ярким и лёгким, чем реальность сегодняшнего дня. Причём, чем дальше будущее, тем лучше оно выглядит. Но успешность дня завтрашнего – это не только уверенность в своём окружении, таланте, но и знания, опыт, их реализация. Каждому даётся своя мера таланта музыканта, строителя, архитектора, живописца, управленца, документоведа... Талант – это мера, денежная единица, которую нужно правильно потратить, с максимальной пользой расходовать. *Также* любой вид деятельности (оказание услуг, выполнение конкретной работы, изготовление детали, выпуск изделий, создание проекта) сопряжен с приданием качества продуктам этих видов деятельности. К тому же стремление к достижению профессионального успеха требует постоянного изучения происходящих в окружающем мире изменений, выявления закономерностей в их динамике, умения прогнозировать и создавать на основе прогнозов конкретные проекты. Чтобы строить свою карьеру на высоком профессиональном уровне, быть уверенным в своём успехе, как специалисту, необходимо не только обладать самой полезной и значимой информацией, уметь грамотно ею распоряжаться, но и нужно состояться конкурентоспособным документоведом.

Исследователи дают разное толкование и определение понятия конкурентоспособности.

Чаще всего она рассматривается с позиций рыночного ведения хозяйства как экономическое понятие, как ключевая категория экономики. В России понятие конкурентоспособности зародилось в самом конце 20 века и механизмы её достижения пока в стадии освоения. Для рассматривания конкурентоспособности с точки зрения педагогического исследования, с позиций подготовки конкурентоспособных специалистов, наиболее выигрышно определение Р.А. Фатхутдинова: «Конкуренция – процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства или в естественных условиях» (1).

В данном определении педагогический процесс сводится к управлению субъектом для его же пользы, то есть для социальной защищенности и востребованности документоведов. Таким образом осуществляется переход к конкурентоспособности документоведа как к объекту педагогического исследования. В своей деятельности образовательное учреждение должно формировать конкурентные преимущества у своих выпускников, которых предлагает как товар на рынке труда и жаждет его выгодно продать.

Однако для этого необходимо придать этому товару надлежащее качество, а если учесть, что товар данный – необычный, живой, то и создание конкурентоспособности необходимо рассматривать в другом ключе, учитывая человеческий фактор.

С точки зрения Р.А. Фатхутдинова, можно выделить конкурентные преимущества *наследственные* (способность, темперамент, физические данные) и *приобретенные* (деловые качества, интеллигентность, и культура, мотивация деятельности, стрессоустойчивость, общительность, коммуникабельность и т.д.) (1). И эти преимущества должны соответствовать конкретной профессиональной группе, чтобы она обладала определенным конкурентоспособным уровнем, под которой в отечественной и зарубежной литературе понимают:

- а) свойство или характеристику субъекта или объекта;
- б) возможности или способности объекта или субъекта.

Для рассуждения о конкурентоспособности того или иного представителя профессии необходимо чётко представлять уровень развития трудового потенциала вообще и на данный момент в конкретном регионе. Например, конкурентоспособность образовательной системы Оренбургской области имеет субъективный аспект, связанный с уровнем развития трудового потенциала на её территории, и который, в свою очередь, имеет огромное значение в общей конкурентоспособности отрасли, региона, страны.

В научной литературе по проблемам конкурентоспособности можно найти несколько дефиниций того, что же представляет собой конкурентоспособность будущего специалиста:

1. Конкурентоспособность – это способность работника участвовать в экономическом, социальном процессе взаимодействия, взаимосвязи и борьбы на внутреннем рынке труда в целях достижения желаемого социального статуса.

2. Конкурентоспособность – это способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

3. Конкурентоспособность как совокупность характеристик, определяющих сравнительные позиции конкурентного специалиста (или отдельных групп) на рынке труда и позволяющих ему (им) претендовать на занятие определенных вакансий.

4. Конкурентоспособность как совокупность интегральных характеристик – направленность, компетентность и гибкость.

5. Конкурентоспособность как свойство успешно выдерживать конкуренцию на рынке труда по сравнению с работниками аналогичных профессий, специальностей, уровня квалификации за счёт высокого уровня профессионализма, личных качеств, инновационного и мотивационного потенциала.

Конкурентоспособность выпускника образовательного учреждения определяется не только соответствием или несоответствием развития

характеристик его образовательного потенциала предъявляемым требованиям, но и степенью такого соответствия.

Мы склонны предположить, что конкурентоспособность – это свойство будущего документоведа, характеризующее степень удовлетворения конкретной потребности в его работе по сравнению с конкурентами.

Конкурентоспособность всегда анализируется относительно конкретного человека, поэтому она всегда конкретна, то есть её можно выразить зависимостью: $K = Kч + km + kt$, где

$Kч$ - конкурентоспособность конкретного человека;

Km - коэффициент, учитывающий конкретное место приложения труда;

kt – коэффициент, учитывающий конкретный момент времени.

Таким образом, *конкурентоспособность выпускника профессионального учебного заведения* - это интегральная характеристика трудового потенциала специалиста, отражающая степень соответствия уровня развития составляющих трудового потенциала требованиям конкретного рабочего места специалиста в конкретный момент времени, позволяющая данному работнику с той или иной степенью уверенности рассчитывать на вакантную должность. Конкурентоспособность конкретного обучаемого во многом определяется конкурентоспособностью профессионального учебного заведения, а последнее определяется конкурентоспособностью персонала профессионального учебного заведения, т.е. в учебном заведении конкурентоспособными должны быть как обучаемые, так и обучающие. Национальный Российский проект в области образования предполагает повысить качество профессионального образования, конкурентоспособность выпускников.

Конкурентоспособность *персонала профессионального учебного заведения* - это интегральная характеристика степени развития трудового потенциала такого учебного заведения и степени его использования в существующих социально-педагогических условиях и определяющая уровень конкурентоспособности выпускников вузов.

Причем, конкурентоспособность персонала профессионального учебного заведения зависит от конкурентоспособности администраторов (руководителей), педагогов и обучаемых.

Поскольку среди ученых нет единого мнения по поводу объекта и субъекта конкурентоспособности, если профессиональное учебное заведение воздействует на обучаемого, стимулируя развитие характеристик его трудового потенциала с целью повышения его конкурентоспособности, то в этом случае можно говорить, что имеем объект конкурентоспособности в виде будущего специалиста, если же обучаемый занимается, например, профессиональным самообразованием с целью достижения определенного уровня конкурентоспособности, то речь идет о ее субъекте.

Все исследователи в качестве объекта выделяют борьбу, соперничество, состязание, конкурс.

Конкурентоспособность рассматривается, как правило, в паре с конкуренцией.

Конкуренция - активная форма борьбы за существование, соперничество, соревнование людей, групп, организаций в достижении сходных целей, лучших результатов, более высших прибылей на каком-либо поприще.

Конкурентоспособности исследователями даются разное толкование и определение, нет единого мнения по поводу того, что же представляет собой конкурентность работника как социально-экономическое и социально-педагогическое явление.

Конкурентоспособность документоведа определяется его профессиональной деятельностью. Согласно государственному образовательному стандарту документовед подготовлен к профессиональной работе в государственных органах федерального уровня, субъектов Федерации, муниципального уровня, в государственных, общественных, кооперативных и коммерческих учреждениях, организациях, фирмах, предприятиях, в службах ДООУ на должностях, требующих высшего образования, в том числе руководителем службы делопроизводства, офис-менеджером и секретарём-референтом руководителя организации.

Обучающийся по специальности может адаптироваться путём специализации к профессиональной деятельности, связанной с информационными технологиями и разными видами информационно-документационных систем (кадровыми, архивными и др.).

При овладении программой специалист по документоведению и ДООУ может осуществлять следующие виды профессиональной деятельности: организационно-управленческую; оргпроектную; аналитическую; исследовательскую; педагогическую; консультационную.

О необходимости подготовки конкурентоспособных специалистов- документоведов свидетельствуют факты проведения и материалы Всероссийских научно-методических, научно-практических конференций с озвученной тематикой, например: «Проблемы профессиональной подготовки документоведов и обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда» или «Документоведческие дисциплины в менеджмент-образовании: место и роль в программах профессиональной подготовки и переподготовки, методология и методика преподавания», «ДООУ: место и роль в современных системах менеджмента» и т.д. Этот факт говорит о том, что есть проблема, не все потенциальные возможности образовательного процесса вуза в формировании компетентного специалиста исчерпаны.

Можно предположить, что конкурентоспособность будущего документоведа – это его способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное место. В таком случае одним из вариантов подготовки конкурентоспособных специалистов может быть сближение учёбы с практикой.

Необходимо, чтобы институты, университеты готовили кадры по заявкам предприятий и учреждений, организаций всех форм собственности и предоставляли практику на их собственных базах. Только в таком случае мы

научимся готовить востребованных и профессиональных специалистов, у которых никогда не возникнет проблемы с трудоустройством!

Список использованных источников

- 1. Краевский В.В. «Методология педагогических исследований»*
- 2. Новиков А.М. «Как писать научную диссертацию»*
- 3. Загвязинский В.И. «Методология педагогических исследований».*

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ПЕДАГОГАМИ.

Аралбаева Ф.З., Шевченко А.А.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В решении задачи подготовки высококвалифицированных кадров государственной и муниципальной службы определяющим является оценка эффективности используемых педагогом основных образовательных программ и программ дополнительного образования.

В настоящем исследовании сделана попытка представить методику комплексной оценки эффективности обучения гражданских служащих разработанную на основе утвержденной Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 года).

Предлагается следующая структура методики:

1. Банк программ по формам обучения, категориям, должностям гражданских служащих;
2. Модели оценки эффективности обучающих программ;
3. Методы, подходы оценки эффективности обучения гражданских служащих;
4. Критерии оценки эффективности обучения гражданских служащих;
5. Оценка результативности обучения.

Рассмотрим каждый из элементов структуры в отдельности.

1. Банк программ по формам обучения, категориям, должностям гражданских служащих (таблица 1. Типовые направления повышения квалификации гражданских служащих по категориям; таблица 2. Типовые направления повышения квалификации гражданских служащих по должностям прилагаются).

2. Модели оценки эффективности обучающих программ (выбор модели оценки исходя из ее трудоемкости и финансовых вложений):

- модель Д. Киркпатрика;
- модель Дж. Филипса (отдача от инвестиций в обучение);
- модель «Таксокомия Блюма»;
- смешанная модель.

3. Методы, подходы оценки эффективности обучения гражданских служащих:

- затратный (стоимость программы);
- временной (рабочее время обучаемых);
- оценка упущенной выгоды от основной деятельности;
- социально-психологические (знания, умения, навыки, коррекция ценностей, прирост результативности труда, лояльность, личные качества);
- имиджевый (имидж служащего во вне и внутри);
- комплексный (оценка на входе и на выходе программы обучения);

- субъектно-ориентированный (субъект – преподаватель, заказчик, участник; критерии эффективности – активность участников, овладение знаниями, умениями, навыками, атмосфера обучения, интерес, понимание технологии работы, набор и количество тех навыков, которые переносятся в практическую деятельность; инструменты оценки – экзамены, зачеты, упражнения, опрос, анкеты, обратная связь по результатам обучения, аттестация, интервью с руководителем обучаемого по анализу результатов обучения и постановке проблем перед разработчиками программ);

- факторный (заинтересованность обучаемых, квалификация обучающихся, поддержка руководства обучаемого, качество учебных материалов);

- оценочный (наличие обратной связи в усвоении учебного материала, положительное подкрепление полученных навыков, практическая возможность отработки полученных знаний, мотивация обучаемых, условия обучения, учет индивидуальных особенностей обучаемых – возраст, образовательный уровень, предыдущий опыт, ожидания, установки).

4. Критерии оценки эффективности обучения гражданских служащих:

- показатели оперативной деятельности системы обучения и развития в целом (сколько человек обучено; сколько методов обучения и развития используется; величина бюджета на обучение; сколько программ предложено в течение календарного периода времени по формам обучения, по категориям и должностям; количество обученных служащих к общему количеству служащих в министерстве, департаменте, комитете, МО, и в разрезе каждой категории и должности; количество обученных служащих относительно предыдущих периодов, динамика; расходы на обучение к общему фонду оплаты труда; затраты на подготовку каждой программы обучения и затраты на обучение одного участника по каждой программе);

- показатели улучшения деятельности отдела, департамента или одного гражданского служащего (бенчмаркинг – сравнение с аналоговой деятельностью других структурных подразделений; оценка изменения имиджа служащего);

- показатели эффективности конкретных программ обучения (процент продвижения участников программ по развитию кадрового резерва в течение года по завершении программы; индекс вовлеченности в обучение категории «руководители»; количество служащих, успешно сдавших тесты (экзамены, зачеты, выпускные работы) по завершении обучения; развитие компетенции служащих; индекс удовлетворенности обучаемых; текучесть обучаемых до окончания программы в динамике; процент неявки на занятия служащих; процент переноса даточных занятий от общего количества занятий; процент пройденных в течении года программ к заявленным; процент повторяемых программ к заявленным; процент программ разработанных по заказам к заявленным; индекс зависимости оплаты обучающихся от результатов тестирования обучаемых; процент повторяемости участников; обучения по различным программам; средний уровень оценки качества проведения обучения).

5. Оценка результативности обучения гражданских служащих:

- оценка эффективности от принятых управленческих решений в отдельных, структурных подразделениях;
- оценка изменений в рабочих навыках гражданских служащих;
- оценка изменений в результативности работы сотрудников;
- опрос гражданских служащих после обучения (интервью, анкетирование).

Таблица 1

Типовые направления повышения квалификации гражданских служащих по категориям

№ п/п	Категории	Направления повышения квалификации
1	руководители	а) «Мастер-классы» по обучению управлению проектами, за выполнение которых они несут ответственность; б) обучение по программе «перемен» (обучение с целью осознания значения, масштабов фундаментальных изменений, происходящих в мире, экономике, социальной сферах и т.п.); в) обучение по программе «Эффективное лидерство», посвященной вопросам управления человеческими ресурсами
2	помощники (советники)	а) обучение по программе «Совершенствование механизма организации мониторинга региональной экономики»; б) обучение по программе «Совершенствование механизма организации мониторинга управления муниципальными образованиями»; в) обучение по программе «Использование современных подходов управления в принятии управленческого решения»
3	специалисты	а) обучение по программе «Этика и культура поведения гражданского служащего»; б) обучение по программе «Использование современных информационных технологий в принятии управленческих решений»; в) обучение по программам профессионального роста гражданских служащих с учетом специфики функций и должности, занимаемой чиновником (особенностью этого направления повышения квалификации является подготовка выпускной работы по направлению деятельности)
4	обеспечивающие специалисты	а) обучение по программе «Этика и культура поведения гражданского служащего»; б) обучение по программе «Современные

		информационные технологии в принятии управленческих решений»; в) обучение по программе «Документационное обеспечение управления в условиях административной реформы»
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Таблица 2
Типовые направления повышения квалификации гражданских служащих по должностям:

№ п/п	Должности	Направление повышения квалификации
1	высшие должности гражданской службы (руководители, помощники, специалисты)	а) обучение по программе «Современные технологии принятия управленческих решений»; б) обучение по программе «Формирование стратегических решений развития региона на основе бенчмаркинга»; в) обучение по программе «Стратегии управления регионом на основе тенденций его развития»; г) обучение по программе «Адаптивное управления региональной экономикой в конкурентной среде»; д) обучение по программе «Формирование и развитие региональных инновационных систем»
2	главные должности гражданской службы (руководители, помощники, специалисты, обеспечивающие специалисты)	а) обучение по программе «Формирование сбалансированного механизма управления бизнес-процессами в регионе (муниципальном образовании)»; б) обучение по программе «Совершенствование механизма взаимоотношений региональных и муниципальных органов управление»; в) обучение по программе «Информационное развитие региональных хозяйственных систем»; г) обучение по программе «Стратегическое управление развитием региональных социально-экономических систем с использованием имиджевого подхода»
3	ведущие должности гражданской службы (руководители, помощники, специалисты, обеспечивающие специалисты)	а) обучение по программе «Механизм стратегического планирования деятельности территориально-хозяйственных подсистем»; б) обучение по программе «Стратегические направления развития промышленных комплексов в региональной экономике»; в) обучение по программе «Стратегические

		<p>направления развития АПК в региональной экономике»;</p> <p>г) обучение по программе «Стратегические направления развития продовольственного рынка региона»;</p> <p>д) обучение по программе «Стратегические направления развития строительных комплексов в регионе»;</p> <p>е) обучение по программе «Проблемы социального прогнозирования в регионе»</p>
4	старшие должности гражданской службы (специалисты, обеспечивающие специалисты)	<p>а) обучение по программе «Совершенствование организации труда организация труда гражданского служащего в структурном подразделении»;</p> <p>б) обучение по программе «Механизм формирования профессиональной и служебной карьеры»;</p> <p>в) обучение в форме интернатуры в органах государственной власти</p>
5	младшие должности гражданской службы (обеспечивающие специалисты)	<p>а) организация стажировки в структурных подразделениях органов региональной и муниципальной власти;</p> <p>б) обучение по программе «Деловое общение гражданского служащего»;</p> <p>в) обучение по программе «Особенности делопроизводства в гражданской службе»</p>

Список литературы

1. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» (утв. Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261)
2. Государственная служба: сб. нормативных документов / сост. В.И. Матирко. – М.: Дело. – 215 с.
3. **Осиночкина, Е.В.** Государственная служба: учеб. – метод. пособие для вузов / Е.В. Осиночкина, Н.Ю. Серяева. – Оренбург: ИПК ОГУ, 2002. – 68 с.
4. Государственная служба: учеб. для вузов / под ред. В.Г. Игнатова. – М.: Ростов-на-Дону: МарТ, 2004. – 528 с.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СОХРАНЕНИЯ ЕГО ФУНДАМЕНТАЛЬНОСТИ И СООТВЕТСТВИЯ АКТУАЛЬНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ ОБЩЕСТВА

Горайнова Т.А., Сальникова Р.П.

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

Модернизация образования связана с преодолением противоречий между требованиями обновления, творчества, созидательной инициативы в обучении и воспитании квалифицированных специалистов, с одной стороны, и консерватизмом, инерцией, неумением спрогнозировать с другой.

Необходимо отработать и провести в жизнь оптимальную концепцию реализации высшего образования, обеспечив взаимосвязь его с профессиональными образовательными программами.

Ученые-педагоги (А.А. Булгаков, М.И. Махмутов и др.) всегда видели в общеобразовательных дисциплинах основную базу, как для формирования личности молодого специалиста, так и для повышения уровня и качества профессиональной подготовки студентов.

Преподавание общеобразовательных дисциплин в базовой профессиональной школе преследовало следующие основные задачи: обеспечение преемственности между начальными, средними и высшими профессиональными учебными заведениями, обеспечение повышения общей и профессиональной культуры молодого специалиста.

Сегодня к ним можно добавить еще две: обеспечение профессиональной мобильности и социальной защищенности выпускников (поскольку общеобразовательные знания, умения и навыки служат основой функциональной грамотности, компетентности, применяются всюду и необходимы для овладения любой профессией или специальностью) и формирования у обучающихся системы эмоционально-целостных отношений к самому себе, к окружающим людям, к природе, к обществу.

В то же время следует учитывать тот факт, что российская экономика вызывает изменения в высшем профессиональном образовании, среди которых: формирование основной части готовящихся кадров, под воздействием спроса на них; появление структур нового типа, в том числе международных, кооперативных, частных и других образовательных структур по типу университетов, лицеев, специальных учебных заведений различного ранга и др.; коммерческий характер самих образовательных услуг; усиление материальной зависимости образовательных структур от уровня подготовки кадров, динамики общественных и личных потребностей; улучшение качества профессиональной подготовки специалистов в соответствии с образовательными стандартами и с общественно необходимыми расходами по

их обеспечению; расстановка инженерно-педагогических кадров по приоритетно-деловым возможностям и др.

Кроме того, современная экономика существенно изменяет критерии эффективности высшего профессионального образования. Наиболее общие изменения в этой области можно охарактеризовать следующим образом:

– главным критерием является высокий уровень профессиональной подготовки;

– интересы образовательных звеньев, ведущих подготовку соответствующих кадров, учитываются в большей степени, чем было ранее; это находит свое отражение не только в их реальной автономии при осуществлении такой подготовки, но и в экономических результатах их функционирования;

– резко повышается мобильность образовательных структур, ведущих профессиональную подготовку необходимых кадров в соответствии с потребностями на рынке труда; вместо централизованно- бюрократических планов профессиональной подготовки кадров действует законы спроса- предложения;

– ликвидируются некоторые социальные гарантии по образовательной подготовке подрастающего поколения, переквалификация работающих специалистов осуществляется за счет фирм и за счет их собственных доходов; возникают элитарные образовательные структуры, зависящие как от престижа подготовительных кадров, так и от экономической возможности лиц, поступающих в них; профессиональная подготовка специалистов существенно прагматизируется /1/.

Нетрудно сделать логический вывод, что эти общие изменения влекут за собой комплекс других изменений различного характера.

Одни из них отражаются в сроках и характере обучения. Другие связываются с механизмами финансирования образовательных структур. Третьи касаются области цен на образовательные услуги. Четвертые связаны с механизмами по определению, анализу и оценке эффективности как образовательных структур и их звеньев, так и специалистов, работающих в них.

Переход к рыночной экономике обуславливает включение системы непрерывного образования в общую сферу экономических отношений, так как она непосредственно связана с формированием новой профессионально-квалификационной структуры кадров.

Главная стратегическая цель состоит в том, чтобы привести структуру трудовых ресурсов, в соответствие с требованием рынка, так как недостаточная образованность, слабая техническая грамотность, невысокая профессиональная культура в наше время оказывают такое же отрицательное влияние на производство, как устаревшие техника и технология, организация труда.

Таким образом, цели преподавания общеобразовательных дисциплин и требования экономики, на первый взгляд, существенно разнятся. Но вместе с тем очевиден следующий факт: все, что существует вокруг нас, создано

человеком. Без человека нет ни производства, ни экономики, «человек – мера всех вещей». И на вопрос «Что первично: производство с его требованиями или человек с его потребностями?» российская педагогика отвечает новой парадигмой: «Не человек существует для производства, производство существует для человека». Как показывает исторический опыт стран, в которых придерживаются противоположной парадигмы, такие страны экономически разваливаются и перестают существовать.

Таким образом, экономика должна работать на развитие человека, который, в свою очередь, будет способен развивать современно производство. И цели преподавания общеобразовательных дисциплин, на наш взгляд, должны быть скорректированы соответствующим образом.

Для этого существует ряд предпосылок.

Во-первых, стали внедряться новые подходы в образовании, например, опережающие образование, которые означает, что уровень общего и профессионального образования работника, уровень развития его личности должен опережать и формировать уровень развития производства, его техники и технологии. Это, в свою очередь, требует переосмысления учебно-воспитательного процесса, его переориентации на развитие личности, а не только производства.

Во-вторых, необходимо исходить из того, что невозможно научить будущих специалистов в стенах учебного заведения всему, что им потребуется на производстве. Поэтому ставится задача научить студентов учиться, т.е. овладевать способами поиска и переработки информации, приемами учебной деятельности с тем, чтобы они могли учиться самостоятельно.

В-третьих, осознание каждым работником ответственности за свою судьбу, достижение успеха в профессиональной деятельности, уровень профессиональной подготовки – все это определяет возможности экономической активности специалиста, поэтому цели профессиональной подготовки должны включать такой компонент, как активная профессионализация и социализация личности обучающегося.

Соответственно, содержание образовательной программы должно включать не только необходимый материал для формирования знаний и умений профессиональной деятельности, но и материал, на котором могут и должны развиваться социально значимые способности, определяющие самостоятельность и деловые качества выпускника.

Труд как «первая жизненная необходимость» и его содержание как объективные реальности прямо сами по себе не определяют содержание высшей профессиональной подготовки. Они определяют содержание обучения опосредованно – через систему ценностей, принятую в обществе, через потребности общества в той или иной трудовой деятельности, через личностное ценностное отношение человека к трудовой деятельности/2/. Трудовая деятельность - «царство необходимости» по отношению к личности – «царство свободы», носит характер внешней среды. Непрерывный процесс постоянной адаптации личности к изменяющимся объектным требованиям,

предъявленным к ней со стороны этой среды, т.е. со стороны профессиональной деятельности, носит название профессионализации.

От характера течения процесса профессионализации зависит эффективность деятельности работника – степень его профессиональной отдачи, что свидетельствует о его важности.

Профессионализация предполагает включение личности в профессиональную деятельность, специализацию, необходимое образование и уровень квалификации, обеспечение профессиональных гарантий, формирование позиции, отражающей цели, мотивы и удовлетворенность трудом в данной области деятельности.

От того, какова личность, каковы ее основные черты, в какой степени она сформирована, будет зависеть процесс профессионализации. И здесь важную роль играют общеобразовательные дисциплины. Вместе с этим по мере развития техники и технологии, производства, по мере усложнения профессиональной деятельности, трудового и технологического процессов объективно растут требования со стороны производства к профессиональной подготовке специалистов, их мобильности, способности самостоятельно и эффективно обновлять «багаж» профессиональных знаний и опыта, повышать профессиональную компетентность.

В условиях, когда знания стремительно обновляются, когда за время обучения в высшем профессиональном учреждении они уже успевают устареть, принципиальный подход, основанный на древних, в том числе платоновских идеях, заключается в том, чтобы учить студентов познавать, приобщать их к овладению методами познания, рефлексии, творчества.

Список литературы

1. **Великов, Н.И.** Развитие образования в условиях рыночной экономики / Н.И. Великов // журнал Педагогическое образование. – Вып. 6. – М.: Прометей. – 1992.- С. 18-20.

2. **Подласый, И.П.** Педагогика: учебник /И.П. Подласый – М.: Высшее образование, 2007. – 540с. – ISBN 978-5-9692-0136-1.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА В ВУЗЕ

Кирхмеер Л.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Менеджмент (от [англ.](#) manage — управлять, заведовать, руководить) - наука об [организации](#) деятельности социальной системы для достижения заданных целей, в условиях ограниченности ресурсов.

А менеджмент (от [лат.](#) manus agere, manibus agere — делать руками) по смыслу близко к русскому слову «руководить». Менеджер оперирует объектами, вещами и ситуациями, для достижения поставленных целей и задач.

В последнее время в России усилился интерес к специальности менеджмент. Менеджмент - это модное слово, которым пытаются назвать всех и вся, даже продавцов. Поэтому необходимо четко представлять абитуриентам, которые приходят в приемную комиссию, что за профессию они себе выбирают. Работая с первым курсом, на вопрос: почему вы выбрали именно эту специальность? Приходится слышать такие ответы, которые поражают своей непосредственностью. Чаще всего встречаются такие ответы:

- нас привели родители и они так хотели, чтобы я здесь учился;
- понравилось название «менеджмент», красиво звучит;
- главное получить высшее образование, а какое не важно;
- модно и др.

Как осуществлялась профориентационная работа? Почему студенты первого курса, мало представляют себе, чем им придется заниматься по окончании вуза?

А как нашему обществу нужны профессионалы по управлению организацией, персоналом, антикризисные управляющие. И это не дань моде, а необходимость, так как без подготовки хороших специалистов в данных областях невозможно решить накопившиеся в обществе проблемы. Особенно это заметно в условиях трансформационной экономики, когда проблемы обострены, наглядны социально – экономические проблемы.

Для эффективной деятельности будущему выпускнику необходимо понимание того, что для успешной работы важно правильно подходить к выбору профессии, знать аспекты трудовой деятельности в современных условиях, владеть различными техниками планирования и управления рабочим временем, обеспечения эффективно управления в соответствии с тенденциями социально – экономического развития. Это все отражено в учебном процессе в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент» бакалавриат.

Требования к уровню подготовки выпускника очень высокие. Любая профессия требует опыта и мастерства и задача преподавателя вуза, дать

студенту необходимые знания, умения, навыки. По мере профессионального роста студент может расширять сферу своих профессиональных интересов или искать новые сферы приложения способностей и знаний, специализироваться в новых областях, в которых требуется квалифицированное управление, в их числе управление проектами, инновациями, антикризисное управление и т.д.

Так для преподавателя важно заинтересовать студента в процессе его обучения на всех курсах решением проблем управления, направить его самостоятельное обучение. На сегодняшний момент перед преподавателем менеджмента стоит проблема навыка передачи знаний. В основном теоретических аспектов дисциплины менеджмента эта передача осуществляется.

Для специалиста в области управления надо ориентировать больше на практическое применение всех полученных знаний. Поэтому упор в изучении дисциплин такого плана необходимо делать на самообразование студента.

Специфика обучения в высшем учебном заведении обуславливает некоторые особенности самостоятельной работы студента. Практически две трети всего учебного времени приходится на самостоятельную работу, а это зависит от самого студента, от его управления своим временем, так как репродуктивная самостоятельная работа способствует увеличению багажа профессиональных знаний. Очень трудно проконтролировать эту работу студента преподавателю.

Основными видами самостоятельной работы студента являются:

- практика по приобретаемой специальности, которую студенты могут пройти в летний период, которая носит ознакомительный характер, хотелось бы в течении года, чтобы практика осуществлялась в виде реальных проектов для предприятий Оренбургского региона;

- подготовка предварительная к читаемому курсу, для этого разрабатываются рабочие программы на кафедрах в соответствии с современными стандартами, которые как оказалось нужны больше проверяющим комиссиям, а не студентам;

- выполнение научной работы, участие в исследованиях, проводимых как в масштабе вуза так и за его пределами, которое предусмотрено в вузах но мало применяется по данной дисциплине (в основном биологи, пищевые производства, физики и др. активно участвуют в такого плана исследовательских работах).

Все это вызывает определенные трудности в более детальном овладении дисциплиной, связанные с применением полученных знаний на практике, сложностью оценки ситуации возникшей в реальной жизни, применением к ее разрешению полученных теоретических знаний и ее обоснованию.

Как бы хорошо не проводились учебные занятия, сами по себе они не могут обеспечить высокого качества подготовки в области управления организацией, отвечающего современным требованиям.

Преодоление всех этих трудностей во многом зависит от самого студента, его личности, как он активно участвовал в обсуждении сложных вопросов лекционного материала, как выискивал необходимые знания в огромном

количестве литературы, которая имеется в библиотеке (посещение студентами библиотеки, отдельная тема), подготовка к практическим занятиям в течении всего курса.

Характерной чертой обучения студента, по дисциплине «Менеджмент», является индивидуальный поиск знаний, их практическая направленность.

Следовательно, перед студентами стоит задача не просто изучать все учебные дисциплины по менеджменту предусмотренные стандартом, но и успешно учиться и практически применять свои знания, так как главным условием высокого профессионализма является активная самостоятельная познавательная деятельность студента под грамотным руководством педагога.

Кроме того, работодатели готовы предложить молодым специалистам следующие позиции: помощники менеджера, менеджеры по работе с клиентами, офис – менеджеры и другие по профилю деятельности организации – в основном это низший уровень управления. Но отношение организаций предоставляющих работу выпускникам неоднозначно. Коммерческие фирмы, которым требуются хорошо подготовленные служащие управленческого звена, предпочтение отдают выпускникам, обладающим:

- аналитической структурой мышления;
- желанием работать;
- ответственным;
- мотивацией к росту;
- коммуникативной способностью;
- способностью организовывать;
- свободным иностранным (английский язык приветствуется);
- выдержкой;
- профессиональными качествами личности.

Идеальный выпускник для таких предприятий должен иметь высшее образование, с активной жизненной позицией, инициативный, самостоятельный, с умением принимать решения, в общем профессионал.

Как показывают беседы с руководителями, ни одно предприятие не ждет, что только что закончивший вуз молодой специалист может сразу включиться в работу. Все готовы формировать выпускника под себя и считают это неизбежным. Часто формирование выпускника осуществляется в соответствии с собственными требованиями – привить элементы корпоративной культуры, обучить их специфики работы, адаптировать к внутренней среде предприятия.

В целом работодатели удовлетворены уровнем подготовки менеджеров в вузе, тем объемом базовых знаний, который необходим. Много нареканий вызывают профессиональные навыки и личностные качества выпускников, не способность работать в коллективе, к руководству рабочими, к поведению в бизнес - среде.

По мнению руководителей, развивать соответствующие качества и навыки, необходимо именно в вузах.. Практически все работодатели говорят и о адаптационных программах, которые могут помочь молодым специалистам

сориентироваться на предприятии, различными функциональными подразделениями и своими обязанностями. Главная претензия к вузам, которые осуществляют подготовку в области управления – это оторванность знаний, получаемых, от практики. Выходом из такой ситуации работодатели считают:

- увеличить сроки и содержание производственной практики;
- подготовить преподавателей высокой квалификации, знающих реальную экономику, производство, современный бизнес, то есть практиков.

Для нас преподавателей, обучающихся студентов дисциплине «Менеджмент», это существенное требование, так как результатом обучения, должно быть не усвоение студентом определенного набора теоретических знаний, а подготовка их к успешному выходу на рынок труда, для чего знания должны сочетаться с практическим опытом, навыками поведения в профессиональной среде и соответствующими поведенческими установками.

Надо помочь студентам и начиная с первого курса искать контакты с предприятиями, осуществлять более тесное сотрудничество вузов с фирмами, на всех стадиях подготовки молодых специалистов, включая стажировки, совместное руководство написанием курсовых проектов и дипломных проектов под конкретные организации.

Решив овладеть современной престижной профессией, выпускник вуза должен отчетливо представлять себе, что в современных условиях, изменений во всех сферах общества ни кто не может дать такого запаса знаний, которого хватило бы на весь период дальнейшей профессиональной деятельности. Каждый должен понимать простую истину, чтобы не отстать от жизни, просто обязательно пополнять свои знания в течении жизни.

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ В ДОУ

Сухачева Ю.В.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В условиях внедрения информационных технологий в различные отрасли производственного, образовательного и других процессов предъявляются новые требования к документам и службам, ответственным за их создание, обращение и хранение. Компьютерные технологии позволяют не только быстро и качественно оформить документ, но и предоставляет невиданные ранее возможности по учету, контролю за исполнением документов, их передаче по каналам телекоммуникаций, оперативному хранению и поиску нужной информации. Функции секретаря по поиску нужного документа могут быть полностью автоматизированы, что позволяет весьма повысить скорость принятия решения и, соответственно, эффективность управления.

С внедрением компьютерных технологий возникают не только новые перспективы, но и новые «подводные камни», дополнительные источники потенциального риска. Тем не менее, никто не в силах остановить прогресс. Нам просто предстоит учиться жить в этом новом мире, использовать его возможности и избегать его опасностей.

В настоящее время выбор и внедрение в работу с документами автоматизированной системы документационного обеспечения управления является весьма актуальной задачей для многих отечественных организаций и предприятий.

Автоматизированная система ДОУ образует единое информационное пространство, предоставляющее пользователям средства совместной работы со всеми потоками документов организации в течение всего их жизненного цикла.

Внедрение АС ДОУ имеет ярко выраженные положительные стороны, которые представлены на рисунке 1.

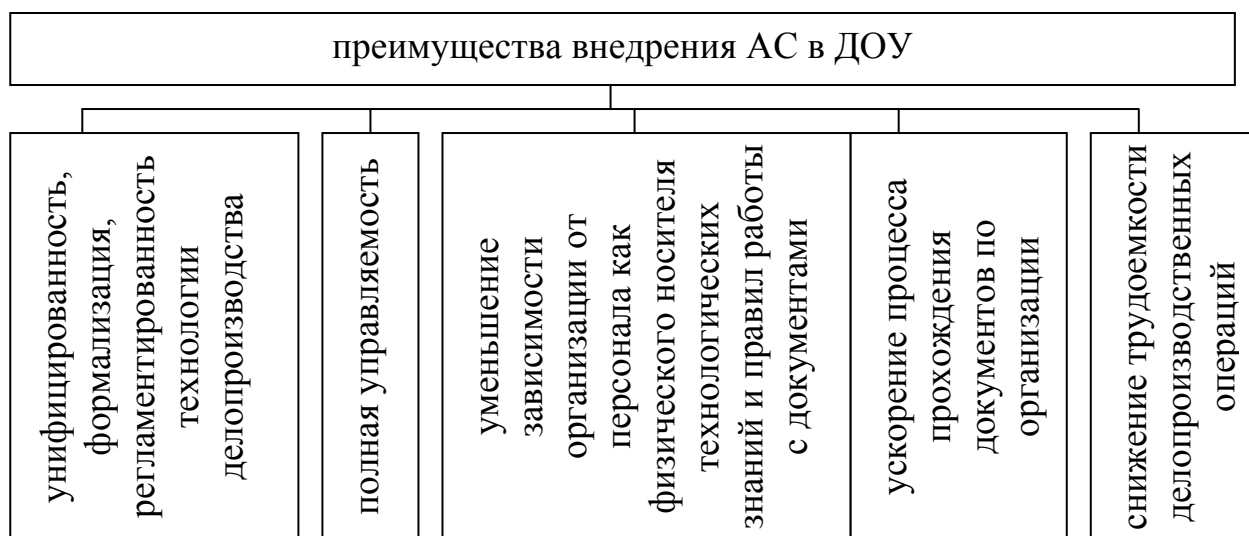


Рисунок 1 – Преимущества внедрения автоматизированных систем в документационное обеспечение управления различных отраслей производственного, образовательного и других процессов

Кроме того, автоматизированные системы ДОУ позволяют решить ключевой вопрос делопроизводства, реализации любой степени децентрализации делопроизводства при одновременном обеспечении централизованного учета и контроля. Таким образом, организация может динамично перестраивать свою организационную структуру без потери управляемости.

Существуют факторы, сдерживающие повсеместное внедрение таких автоматизированных систем. В первую очередь, это общий ограниченный уровень компьютеризации, ограниченное количество компьютеров и компьютерных сетей в организациях.

Процесс внедрения автоматизированных систем включает в себя три этапа, на пути осуществления которых, возникают проблемы, представленные на рисунке 2.

В настоящее время внедрение автоматизированной системы в ДОУ дает значительный экономический эффект, который определяется выбором системы и проведением процесса внедрения.



Рисунок 2 – Проблемы, возникающие при внедрении автоматизированных систем в ДОУ

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Аралбаева Г.Г., Аралбаев А.Т.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Реализация человеческого потенциала возможна только через воспроизводство человеческого капитала. Традиционно в структуру человеческого капитала включают три основных составляющих – образование, здоровье и культуру:

- капитал здоровья, рассматриваемый не только как общее психосоматическое состояние человека, его физиологическое состояние, но и как определенный образ жизни, направленный на поддержание здоровья человека;

- капитал культуры, задающий стереотипные модели поведения и систему ценностей индивида, которая определяет характер его реализации в процессе трудовой деятельности (допустимое/недопустимое поведение в бизнесе, например, что отражает различия, заложенные в рамках различных культур);

- капитал образования, определяющий максимально достижимый данным индивидом социальный статус и создающий объективно-субъективные основания для карьерного роста. Объективными основаниями для роста человеческого капитала являются требования для определенного вида деятельности и должности, связанные с образованием, а субъективными - способность индивида применить в производственной деятельности, полученные в процессе обучения навыки и умения, увеличивающие его способность к творческой и инновационной деятельности [1].

В зависимости от достигнутого уровня развития общества сочетание данных компонентов различно, и можно говорить о доминировании какого-либо одного из них в зависимости от социального контекста. Если для индустриального общества ключевым был капитал здоровья, обеспечивающий успешность включения индивида в экономическую деятельность, организованную по принципу конвейера, технологии непрерывного производства, то переход к обществу знания знаменует собой изменение системы организации требований к системе организации производственной деятельности. К непрерывному производству добавляется требование уникальности производимой продукции. Качество, успешность и конкурентоспособность продукции на рынке в большей степени зависят от объема знаний, вложенного в нее.

Значение образовательной составляющей человеческого капитала зримо возрастает, и часто понятие человеческого капитала трактуется следующим образом. Человеческий капитал - это накопленные знания, умения и навыки, полученные человеком в процессе обучения и практической деятельности и позволяющие ему успешно выполнять свою профессиональную деятельность.

Этот капитал формируется в процессе образования, творческой деятельности и используется в определенной сфере общественного производства.

Одновременно с возрастанием образовательной составляющей возрастает роль образования и образовательных учреждений в обществе. Дж. Гэлбрейт отмечал: «Доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага. Образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений» [2].

При этом образование целесообразно рассматривать в двух аспектах. С одной стороны, имеющийся уровень образования населения характеризует наличие и уровень трудовых ресурсов для потенциального инвестора, готовность к удовлетворению спроса на квалифицированные кадры на рынке труда. С другой стороны, масштабы и структура региональной системы образования определяют потенциальные возможности развития, соответствие динамике запроса экономики, конвертации потенциала в экономический рост и благосостояние граждан.

С точки зрения человека, эффективность системы образования оценивается по сопоставлению прироста доходов, получаемых от повышения уровня образования («премия на образование»), и затрат на образование, в том числе и доходов, недополученных домохозяйством в связи с тем, что его члены не работают, а учатся. Учитывается также повышение вероятности найти работу или более интересную работу.

Отечественное образование сегодня является одним из условий социально-экономического прогресса, фактором устойчивого развития экономики страны, повышения материального благосостояния населения страны, качества его жизни. Оно предполагает глубокую фундаментальную подготовку специалистов в различных областях научных знаний, получив которую, выпускник вуза способен самостоятельно работать, учиться дальше и при необходимости переучиваться. Качество образования отражается в качестве человека, которое актуализируется в процессе его жизни и профессиональной деятельности в конкретных социальных системах, в системе природопользования, в целом в обществе. Уровень образования оказывает существенное влияние на различные стороны жизнедеятельности человека: здоровье, восприятие культуры и искусства, профессиональную и политическую мобильность и т.д. Для людей с высоким уровнем образования существует больше возможностей применения своих знаний, эффективного использования материальных, финансовых и информационных ресурсов.

Качество жизни и качество образования декларируются как главные ориентиры глобальной политики ЮНЕСКО и ООН. Начиная с 1990г. в ООН в соответствии с Программой развития (ПРООН) осуществляется мониторинг «Индекса развития человеческого потенциала» (ИРЧП) по всем странам мира. ИРЧП состоит из трех показателей, измеряемых в шкале [0, 1]: ожидаемой продолжительности жизни, доходов на душу населения, измеряемых реальным ВВП на душу населения и показателем образованности. Для характеристики образованности населения используется два показателя: грамотность взрослого

населения и показатель охвата населения обучением. Уровень грамотности взрослого населения определяется как доля грамотных в возрасте 15 лет и старше. Показатель охвата обучением определяется как отношение общего числа учащихся на всех ступенях обучения вне зависимости от возраста к общей численности населения в возрасте 5-24 лет. Россия занимает 71-е место из 174 стран по показателю ИРЧП, равного 0,747. Был исчислен показатель ИРЧП и для регионов РФ. Регионы по величине ИРЧП были разделены на 5 групп. Оренбургская область вошла в 3-ю группу, в которой ИРЧП соответствует диапазону 0,751–0,78. Благодаря уровню образованности Россия входит в середину списка стран по величине ИРЧП. Однако по данному показателю наблюдается тенденция к снижению данного показателя, обусловленного рядом причин. Рассмотрим некоторые из них.

Последние два десятилетия характеризуются появлением большого количества новых профессий с труднопроизносимыми порой названиями и еще более сложным для восприятия содержанием. Новые профессии - термин, обозначающий совокупность профессий, появление которых на рынке труда связано, главным образом, с переходом России к смешанной экономике с соответствующей рыночной инфраструктурой. В числе других причин - внедрение новых технологий, существенное обновление функций работников в рамках должностей, формально сохраняющих прежние наименования. К ним относятся такие, как мерчендайзер, девелопер, коучер, копирайтер, супервайзер, промоутер, андеррайтер, трейдер, медиа-байер, медиа-планер, рейдер, спичрайтер, IT-специалист, WEB-мастер и др. Современная система образования должна быстро реагировать на подготовку специалистов нового качества: либо созданием небольших групп по подготовке специалистов новых профессий; либо подготовкой специалистов широкого профиля, умеющих реагировать на потребности экономики, способных быстро переучиваться.

Информационные общества будущего смогут успешно развиваться в том случае, если управлять ими и участвовать в их развитии будут высокоинтеллектуальные, образованные люди. Именно вузовское образование является базовым источником информации для человеческого ресурса экономики и развития духовной сферы.

В настоящее время ощущается значительная нехватка квалифицированных специалистов в нашей стране, в том числе и в Оренбургской области. Спрос в рабочей силе превышает предложение. Среди востребованных специалистов в нашей области можно назвать страховых агентов, логистов, врачей, инспекторов милиции, военнослужащих и других. Только в производственной сфере страны осталось 5 % высококвалифицированных рабочих. Для сравнения в Германии их 43 % [3]. Кроме того, в экономике ощущается нехватка рабочих, по ряду направлений. Так, например, в Оренбургской области нехватка рабочих по всем направлениям составляет 84 % от всего объема требуемой рабочей силы. Из всего объема заявленной потребности в рабочей силе 31 % приходится на социальную сферу, 17 % – на промышленность, 9 % – на строительство. Судя по статистическим данным Оренбургской области, более 80000 человек могло

бы быть трудоустроено только в 2008г., но, видимо, квалификация не соответствует заявленным местам, либо зарплата не соответствует требуемому уровню.

Для оценки ситуации на рынке труда Оренбургской области необходимо рассмотреть показатели, влияющие на образование и уровень безработицы более подробно.

В 2007г. из 4565 специалистов, окончивших дневные отделения высших учебных заведений всего 1638 (35,9%) получили направление на работу; в 2006г. из 4747 специалистов - 2023 (42,6%).

При изучении контингента безработных важна информация о распределении безработных по возрастным группам, по уровню образования.

Наибольшее количество безработных наблюдается в возрасте 20-29 года и 40-49 лет, причем среди женщин безработных больше, чем среди мужчин. Из безработных возраста 20 – 29 года большая часть имеет высшее образование. Естественно, после окончания вуза молодежь оказывается перед фактом, что полученная ими специальность не востребована на рынке труда. Это связано с тем, что, поступая в вуз, молодежь не ориентируется в потребностях рынка труда. Из безработных в возрасте 40 лет и выше большая часть не имеет работу из-за несоответствия их профессионального уровня современным требованиям. Аналогичная ситуация на рынке труда характерна для России в целом. Проведенный анализ безработицы в регионе, анализ показателей спроса и предложения на рынке труда трудовых ресурсов показал, что системе образования необходимо:

1. Разработать механизм определения и непрерывного мониторинга потребностей отраслевых рынков в специалистах.

2. Разработать и внедрить в учебном заведении экономический механизм обеспечения соответствия подготовки выпускников текущим управленческо-производственным задачам, стоящим перед отраслевыми рынками.

На обучение и переподготовку кадров на большинстве предприятий Оренбургской области вкладывается 0,05 – 0,1 % фонда заработной платы, хотя научно обосновано, что требуется, как минимум 2 % .

Важным вопросом, от которого зависит уровень развития того или иного вида экономической деятельности, включая образование, а также уровень подготовки будущих специалистов является финансирование. В таблице 1 представлена динамика показателей финансовой обеспеченности образования и науки и численности занятых в науке в Оренбургской области за период 2000-2008 гг.

Таблица 1 – Динамика показателей финансовой обеспеченности образования и науки и численности занятых в науке в Оренбургской области за период 2000-2008 гг.

Показатели	Годы								
	Пороговое знач.	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ассигнования в науку в % к ВРП	5	0,000	0,000	0,001	0,001	0,006	0,008	0,008	0,007
Числен. занятых в науке в % к занятым в экономике	1-2	0,1	0,11	0,107	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Расходы на образов. в % к ВРП	10	0,184	0,184	0,181	0,171	0,172	0,173	0,288	0,449

Как видно из таблицы 1, ни один из приведенных показателей не дотягивает до порогового уровня, определенного, исходя из законодательно установленных нормативов бюджетных расходов на образование, науку, культуру и искусство. Другим важным показателем, от которого зависит показатель образованности, является заработная плата работников образования. По величине среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работники образования области находятся на 26 месте из 31 вида экономической деятельности, представленных в областном статистическом ежегоднике [4]. Работники образования получали в 2008г. среднемесячную номинальную начисленную заработную плату в размере 7258,7 руб. в месяц. Для сравнения: средняя заработная плата по области в 2008 г. составляла 12087,2 рублей. Таким образом, зарплата работников образования составила всего 60 % от среднеобластного уровня.

В политике государства в настоящее время образованию стало уделяться больше внимания, но далеко не достаточное. От того, в какой мере будет уделяться внимание образованию населения, будет зависеть уровень образованности и соответственно качество жизни населения.

Используемый в советский период развития принцип максимальной эффективности взаимодействия промышленности и высшей школы, предусматривающий использование системы обязательного распределения молодых специалистов, принцип государственного регулирования и контроля за функционированием существовавшего механизма, предусматривающий персональную ответственность всех его субъектов за нарушение условий (руководители вузов обязаны были выполнить план распределения, руководители предприятий – трудоустроить молодого специалиста, выпускники – отработать на предприятии положенный срок) устарели и для современного рынка труда не годятся.

Процесс определения потребности в специалистах практически является маркетинговым исследованием рынка в контексте определения потенциального объема спроса на выпускников. Постепенно появится разграничение рынка на специализированные и (в меньшей степени) географические зоны, возникнут основы межвузовской конкуренции, эффективно влияющей на развитие

внутренних систем контроля качества образования и интенсивность появления инноваций в учебном процессе. Это предполагает создание основ инфраструктуры взаимодействия вуза с предприятиями региона. Основное назначение этой инфраструктуры – организация притока актуальной информации о состоянии предприятий по видам экономической деятельности по обеспеченности трудовыми ресурсами, научно-педагогическая работа студентов и сотрудников вуза на предприятиях, привлечение опытных специалистов для чтения специальных курсов или интенсивных курсов второго высшего образования. Основой для такого сотрудничества послужит взаимная заинтересованность вуза и предприятий региона по видам экономической деятельности в работе такого механизма.

На рисунке 1 представлена схема механизма создания взаимной заинтересованности «вид экономической деятельности – ВУЗ»



Рисунок 1 - Механизм создания взаимной заинтересованности «вид экономической деятельности – ВУЗ»

В литературе уделяется достаточно внимания механизму определения потребностей предприятий отдельных видов экономической деятельности в специалистах, основанные на методах, приведенных в таблице 2.

Таблица 2 – Методы, используемые для определения потребностей предприятий в специалистах

Метод	Характеристика
1	2
Штатный	Определение потребности в специалистах на основе научно разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в специалистах определялась путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания, а детализировка по номенклатуре специальностей производилась на основе разработанных в 70-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод использовался в основном для согласования текущих (до 5 лет) потребностей производства и возможностей вузов
Нормативный метод	метод «коэффициента насыщенности», где под нормативом насыщенности понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливаемый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, начал включаться с 1981 г. как один из основных показателей в план социально-экономического развития. На его основе производилось определение текущей и перспективной потребности промышленности в специалистах. По сути дела, имея директивный характер как для предприятий, отчитывающихся в его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, норматив обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов
Комбинированный метод	синтез первых двух методов и предусматривает определение текущей потребности в специалистах в первые пять лет планируемого периода прямым счетом на основе разработанных типовых штатов, а в последующие годы определение перспективной потребности – на основе коэффициентов насыщенности
Опытный метод	предусматривает ориентацию на образцы и соотношения, складывающиеся в наиболее развитых промышленных странах, имеющих структурное сходство с российской экономикой
Расчетно-аналитический метод	основан на экстраполяции профессионально-отраслевой матрицы, позволяет получать прогнозную картину с достаточно мелкой детализацией. В ее основе – расчет профессиональной структуры по основным отраслям экономики. В этом случае прогнозы отраслевой структуры являются основой для определения перспективного спроса на профессии, который далее определяется методом экстраполяции
Маркетинговый подход на основе системы мониторинга	комплексное маркетинговое исследование на основе мониторинга рынка труда региона (по видам экономической деятельности, по предприятиям (организациям)), включающее в себя: изучение конкурентоспособности персонала; кадровой ситуации; сложившейся конъюнктуры на рынке труда; оценка возможностей каждого предприятия (организации) способствовать эффективной занятости работников

В результате изучения потребностей региона по видам экономической деятельности становится очевидным, экстраполяционными и нормативными методами в современных условиях задача прогнозирования числа специалистов по видам экономической деятельности, необходимых в будущем не решается. Для решения такой задачи более целесообразно использовать систему мониторинга с использованием маркетингового подхода.

Список литературы

1. **Римашевская, Н.М.** Качество человеческого потенциала России как стратегическая цель / Н.М. Римашевская // *Народонаселение*. 2004. № 3. С. 24.
2. **Корицкий, А.В.** Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие / А.В. Корицкий. - Новосибирск, 2000. – 112 с.
3. **Егоров, С.А.** Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации / С.А. Егоров // *Вопросы экономики*. 2004. № 5. - С. 85-96.
4. *Областной статистический ежегодник: Стат.сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области - Оренбург. – 2008. – 528 с.*

РОЛЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ СВЯЗЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА

Немирова Г.И.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Регулирование внешнеэкономической деятельности, осуществление национальной и экономической безопасности страны, развитие экономики осуществляется в процессе реализации правовой, финансовой, таможенной, социальной и ряда других политик, где таможенным органам отводится большая роль. Данное обстоятельство усиливает значимость подготовки высококвалифицированных специалистов, способных решать поставленные перед ними задачи.

Таможенное дело, как дисциплина охватывает многоаспектный объект изучения. Она позволяет принимать рациональные управленческие решения в области реализации таможенных процедур, регулирования внешнеэкономической деятельности посредством таможенно-тарифных методов, оптимизации логистической инфраструктуры перемещения товаров, обеспечения экономической безопасности посредством верно выбранной таможенной политики.

В этой связи представляется целесообразным осуществлять подготовку специалистов таможенного дела на основе изучения дисциплин, охватывающих широкий круг теоретических и практических вопросов, базирующихся на взаимосвязи дисциплин специальности таможенное дело с другими науками. Например, такими дисциплинами как экономическая теория, теория систем и системный анализ, региональная экономика, экономическая география, правоведение, менеджмент, бюджетная система, маркетинг, экономическая безопасность и др., обращая внимание студентов на необходимость применения знаний полученных при изучении других дисциплин взаимосвязанных с квалификационными требованиями специалиста таможенного дела.

Анализируя учебники и учебные пособия по таможенному делу и смежным дисциплинам, отмечаем методологические ошибки, среди которых выделяются следующие:

- отсутствие в учебниках по *таможенному делу* специфики учета развития национальной (региональной) экономики, что может негативно отражаться при выстраивании специалистами таможенного дела таможенной политики, определении методов стимулирования внешнеэкономической деятельности;

- изложение *региональной экономики* без учета факторов таможенно-тарифного регулирования, в лучшем случае освещены объёмы ввоза и вывоза товаров. Очень правильно отметили необходимость учета специфики регионов В.М. Штульберг, В.Г. Введенский, прописывая, «недоучет региональных

особенностей может привести к таким отрицательным последствиям, которые перекроют все возможные плюсы единой экономической политики» [1, 85];

- не достаточное внимание уделено в *бюджетной системе РФ* роли таможенных органов в формировании доходов федерального бюджета, при том факте, что доходы от внешнеэкономической деятельности составляют 40 процентов доходов и др.

Изучение такой литературы, с одной стороны, искажает восприятие действительности и представление будущих специалистов о методах стимулирования внешнеэкономической деятельности, способах расширения источников формирования доходов бюджета, направлениях усиления экономической и национальной безопасности страны, порядке взаимодействия таможенных органов с другими органами, обуславливает в перспективе принятие ошибочных управленческих решений.

С другой стороны, в результате того, что в учебниках имеются вышеназванные методологические ошибки преподаватели, базирясь на них, формируют рабочие программы по смежным дисциплинам без учёта специфики таможенного дела. Междисциплинарный подход требует освоения преподавателями смежных дисциплин.

К тому же высокая динамичность экономической среды обуславливает соответствующие изменения в деятельности предприятий, компаний, корпораций и других хозяйствующих субъектов. Для того чтобы быть конкурентоспособным в изменчивой экономической среде, им необходимо постоянно адаптироваться к новым условиям, а еще лучше влиять на них и определять направления будущих изменений.

Возникают вопросы: как в условиях рыночной стихии, изменения правовой базы обеспечивать сбалансированное и результативное развитие экономики региона в обозримой перспективе, осуществлять таможенные процедуры? Как преподнести методологию, описывающую достижение этого результата в учебном образовательном процессе? Согласимся с мнением английского историка Бокль Генри Томаса «Во всех высших отраслях знания самая главная трудность состоит не в отыскании явлений, а в нахождении истинного метода, с помощью которого можно было бы установить законы явлений» [2, 411].

Названные методологические проблемы могут быть разрешены применением системного подхода к изложению учебных пособий, учебников и усиления междисциплинарных связей в преподавании дисциплин. Системный подход предполагает исследование теоретического и практического учебного материала во взаимосвязи с экономическими явлениями и преподнесение его с учётом междисциплинарных связей. Применение системного подхода обуславливает также чтение курса по дисциплине «Теория систем и системный анализ».

Любая система характеризуется определенными признаками:

1) наличием элементов – контингента обучающихся, материально технической базы и ресурсов;

2) представляет собой единое целое, т.е. объединение контингента обучающихся и профессорско-преподавательского состава через единую образовательную цель - подготовка высококвалифицированных специалистов;

3) наличием связей между элементами, т.е. междисциплинарными связями, позволяющими углубить и расширить знания в профессиональной деятельности.

Приступая к рассмотрению условий формирования учебного процесса, следует обратить внимание на наличие следующих характеристик:

1. Определяем, что элемент системы – это часть системы, имеющая определенное функциональное назначение. Соответственно кафедры выступают элементом подсистемы деканат и большой системы вуз (образовательное учреждение). Взаимосвязи между элементами системы реализуются в рамках образовательного процесса.

2. Следующим параметром выступает организация - внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия элементов системы, проявляющаяся в ограничении разнообразия состояний элементов. Обеспечивается согласованность действий и упорядоченность в системе и её подсистемах посредством учебных планов, рабочих программ.

3. Целостность системы обеспечивает ее структура, т.е. совокупность внутренних устойчивых связей между элементами системы, определяющая ее основные свойства. Она увязывает составные части организации в единое целое, используя для этого комплекс экономических, административных и правовых инструментов.

4. Состояние системы, т.е. вектор значений, характеризующих систему в определенный период времени, подтверждающий уровень развития системы и её подсистем и правильность выбранных инструментов их регулирования.

5. Поведение системы фиксирует совокупность изменения её параметров и реакций на внешние воздействия за анализируемый период или на определённую дату. Для принятия решений используется модель экономического поведения, позволяющая анализировать существенные параметры, отобранные для анализа объекта, как необходимые, так и достаточные для его характеристики с учетом целей моделирования. Они отражают устойчивость системы.

6. Следующий параметр это связь, т.е. форма взаимных ограничений влияния элементов друг на друга. Соответственно связь между изучаемыми предметами и профессиональными знаниями должна обеспечиваться в рамках каждого курса и общего периода обучения. Контроль комплексный осуществляется в период защиты выпускной аттестационной работы и на государственном междисциплинарном экзамене.

Важным элементом изучения дисциплин специальности таможенное дело выступает информация, базирующаяся на определенном аналитическом материале. В этой связи следует предостеречь от информации являющейся не полной или не отражающей комплексно развитие внешнеэкономической деятельности, объем декларируемой продукции, ценовую информацию,

поскольку это искажает восприятие объекта исследования (изучения). Особенность профессиональной деятельности вызывает потребность в учете влияния геополитики, геоэкономики на организацию таможенного дела, что требует преломления знаний.

Вышеизложенные примеры и аргументы свидетельствуют о необходимости комплексного и системного подхода к формированию теоретических знаний и профессиональных навыков специалистов таможенного дела, требуют изложения материала на основе междисциплинарного подхода. При этом следует различать междисциплинарный и системный подход.

Способность синтезировать разрозненные факты в единое целое намного сложнее, нежели способность получить информацию об исследуемой системе с различных точек зрения. Если нет чёткого и ясного метода синтеза, то процесс поиска истины на основе фрагментарных знаний из различных областей не увенчается успехом. Применение междисциплинарного подхода позволит подготовить специалистов таможенного дела, обладающих комплексным и системным подходом к решению важных государственных задач в области реализации таможенной политики.

Список литературы

1. **Штульберг Б.М., Введенский В.Г.** *Региональная политика России: теоретические основы, задачи и методы реализации.* – М.: Гелиос АРВ, 2000. – 208 с.
2. *Энциклопедия мысли. Книга первая.* – СПб.: «КРИСТАЛ», 1997. – 592 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К КОММУНИКАТИВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Байрева О.В., Ремизова В. Ф.

**Оренбургский государственный университет, г. Оренбург,
Оренбургский филиал ГОУ ВПО «РГТЭУ», г. Оренбург**

Изменения в социально-экономической жизни ориентируют образование на свободное развитие человека, на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых. От современного человека требуется умение рассуждать, сравнивать, оценивать полученную информацию, также находить недостающую информацию в справочной литературе и глобальных сетях, интерпретировать её с учётом сложившихся понятий и представлений, аргументировать свою точку зрения. Знаниецентричная модель образования уже не может удовлетворить реальные потребности развития общества и личности, что приводит к смене образовательной парадигмы, поиску новых подходов, обоснованию новых концепций. Одним из таких подходов является компетентностный подход, который нацелен на формирование личности, обладающей готовностью и способностью жить и взаимодействовать в современном быстро меняющемся мире.

Умение общаться, сотрудничать, понимать себя и других являются наиболее ценными качествами в новой социально-экономической и культурной ситуации. Коммуникативная подготовка по-прежнему опирается на передачу формальных знаний, а не на формирование практических умений их использования в деятельности, в образовательном процессе практикуется использование механических тренировочных упражнений, заучивание правил, наблюдается преобладание репродуктивных видов деятельности над продуктивными. На практике коммуникативное образование слабо отражает современные образовательные концепции, подходы.

Процесс формирования коммуникативной компетентности связан с качественными изменениями личности, которые не могут образоваться в один момент, напротив, приобретение личностью новых качеств происходит с течением времени.

В вузах и университетах исторически сложилась и до сих пор действует традиционная лекционно-семинарская система, ведущими формами которой являются лекции, семинары, практические и лабораторные занятия, консультации и практика по избранной специальности. С самого начала обучения в вузе студенты вовлекаются в учебную деятельность, содержанием которой выступают теоретические знания, определяемые как единство содержательного абстрагирования, обобщения и теоретических понятий. В учебной деятельности происходит восхождение от абстрактного к конкретному, от общего к частному, на смену учению эмпирическому приходит теоретическое мышление.

Деятельность учения есть самоизменение, саморазвитие субъекта, превращение его из владеющего определенными знаниями, умениями в

овладевшего ими . Кроме того, в процессе освоения учебной деятельности студент воспроизводит не только знания и умения, но и саму способность учиться. Фактически речь идет о том, что наряду с приобретением конкретных предметных знаний, развитием личности, формированием коммуникативной компетентности, необходимо научить студентов (прежде всего на младших курсах) учиться. Это можно сделать, вооружив студентов некоторым объемом знаний логико-методологического и психолого-педагогического характера, а также обобщенных характеристик предмета, подлежащего усвоению (общение, коммуникативная компетентность и т.д.).

Эти знания были даны в специальном курсе «Компетентность в деловом общении», которые были дополнены в ходе дальнейшего преподавания предметов гуманитарного цикла. Спецкурс позволил избежать бессистемности, фрагментарности знаний о сущности делового общения, коммуникативной компетентности. На лекционных и семинарских занятиях были обсуждены следующие темы:

1. Понятие «общение» в современной науке. (Сущность понятия «общение» на основе различных подходов изучения проблемы. Совместная деятельность как условие общения людей. Общение как коммуникативная деятельность. Структура коммуникативной деятельности).

2. Личность как субъект общения. (Общение в системе субъектно-субъектных отношений. Типологические свойства личности (потребностно-мотивационная и познавательная сфера личности) и их реализация в общении).

3. Характеристика делового общения. (Понятие о деловом общении. Соотношение видов межличностного и делового общения. Функции делового общения. Структура делового общения (коммуникация, перцепция, интеракция)).

4. Коммуникативная компетентность личности. (Понятие о коммуникативной компетентности личности. Критериальные признаки коммуникативной компетентности. Формирование коммуникативной компетентности как способ преобразования личности. Механизмы формирования коммуникативной компетентности).

5. Проявление коммуникативной компетентности личности в интеркультурных деловых контактах. (Взаимосвязь норм общения и норм этикета. Особенности общения в зависимости от национальных и культурных традиций (на примере стран изучаемого языка)).

Программа спецкурса предусматривала ознакомление студентов с теоретическими основами проблемы формирования коммуникативной компетентности в ходе изучения английского языка для делового общения, способствовала саморазвитию личности студентов, развитию навыков общения, предполагала включение студентов в коммуникативную деятельность, что потребовало обеспечить спецкурс формами активного обучения, информационными и проблемными вопросами, использованием метода «мозговой атаки», организацией дискуссий, написанием академических работ (рефератов) и т.д.

Проблема метода и особенно активных методов достаточно подробно освещается в педагогической литературе (В.И. Андреев, О.К. Бабанский, А.А. Вербицкий и др.). Ученые (Р. Бэлмау, Б. Логашси, Г. Клаус и др.) указывают на существенный признак метода - его целенаправленность, а также на учет закономерностей и принципов педагогического управления и самоуправления при его разработке.

Учет диалогической формы взаимодействия, личностно-ориентированного образования дает основание более подробно остановиться на следующих методах:

Таблица 1. Методы формирования коммуникативной компетентности

Метод	Сущность метода	Достоинства	Недостатки
1 Ролевая игра	Моделирует социально-ролевое общение, задается сюжетами типа «В магазине», «Экскурсия на предприятие». «Как пройти по городу» и т.д. Главное в такой игре – процесс игрового взаимодействия.	- активное взаимодействие; - связь с реальными ситуациями; - выработка образцов общения, поведения в стереотипных ситуациях.	-сложность создания естественной ситуации; - необходимость наличия у всех студентов развитого воображения. - необходимость наличия способности к импровизации;
2 Ролевое обсуждение	Вариант ролевой игры, в котором студентам во время дискуссии по изучаемой теме предлагается почувствовать и продемонстрировать запрограммированное отношение к проблеме, например, роль «скептика», «дипломата», «оптимиста», «философа» и т.д.	- возможность продемонстрировать эмоциональное отношение к проблеме; - воспитание терпеливого отношения к партнерам по общению.	-несоответствие характера роли личностным характеристикам исполнителя.

3 Деловая игра	Является нормой воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, с обязательным динамическим развитием реальной ситуации. Традиционно применяется как средство имитации принятия решений в искусственных ситуациях. Цель игры - формирование коммуникативно – профессиональных умений, наиболее часто встречающихся в условиях делового общения, развитие способности принимать решения, оформляя эти решения в оптимальную языковую форму.	- активное участие; - активизация знаний и умений, навыков; - связь с реальными событиями и ситуациями; - сотрудничество групп студентов.	- высокая эмоциональность; - трудности подготовки; - необходима мотивация студентов.
4 Метод конкретных ситуаций (метод «Кейсов».	Как средство имитации принятия решений имеет сходство с ролевой игрой, но отличается тем, что студент не берет на себя никакой роли, а старается разрешить проблему «кейс» исходя из своего личного опыта, знаний, умений.	- реальная ситуация; - активное участие; - соревновательность.	-потенциальный конфликт; - отсутствие постоянной обратной связи;
Проект	Работа группы, отдельных членов учебного коллектива направлена на поиск, информации для создания какого-то конечного продукта /отчет, стенгазета, постер, рекламная брошюра и т.п./ с последующей устной презентацией. Роль преподавателя заключается в инструктировании, консультировании, помо	- реальная ситуация; - реальная организация; - самостоятельность студентов в поиске информации и принятия решения;	- трудности подборки материалов; - сложность реализации; - отсутствие постоянной обратной связи.

6 Мозговая атака (мозговой штурм)	Развивает динамичность мыслительных процессов, формирует умение сосредоточиться на какой – либо узкой актуальной цели.	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельность в поиске идей; - включение механизмов логического и интуитивного решения задач; - соревновательность 	<ul style="list-style-type: none"> - неравномерное участие студентов; - инертность мышления
7 Метод синек-тики	Выдвигаются идеи, направленные на анализ некоторых общих признаков проблемы, которые как бы вводят в ситуацию постановки проблемы.	<ul style="list-style-type: none"> - развитие воображения, фантазии; - развитие диалектики мышления; - отыскание наиболее оригинальных способов решения проблемы. 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимое требование высокого уровня творческих и коммуникативных способностей, базисных знаний, умений и опыта коммуникативно – творческой деятельности.
8 Динамический диалог	Сущность метода заключается в том, что все обучают каждого и все обучают всех.	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие; - сотрудничество; - рефлексия; - развитие техники взаимодействия. 	<ul style="list-style-type: none"> - неэффективный контроль процесса обучения; - отсутствие гарантий тщательной проработки материала всеми студентами.

Использование методов, усвоение содержания образования, способствующего формированию коммуникативной компетентности и выраженного в формах обучения, реализация этапов формирования коммуникативной компетентности требуют создания благоприятной совокупности обстоятельств, т.е. условий, в которых совершается формирование.

Что касается объективных условий формирования коммуникативной компетентности студентов вуза, то мы считаем целесообразным выделить необходимые педагогические условия, т.е. те, без которых процесс

формирования не может состояться в полной мере. Необходимые педагогические условия мы определили на основе анализа психолого-педагогической литературы, опыта работы вуза, результатов констатирующего эксперимента. Мы считаем, что функционирование модели формирования коммуникативной компетентности студентов вуза обеспечивается соблюдением следующих условий:

-выстраивание деятельности участников образовательного процесса в форме делового общения, характеризующегося продуктивным диалогическим взаимодействием;

-формирование коммуникативной компетентности определяется как процесс воздействия на интеллектуальную, мотивационно-ценностную сферы и поведенческий аспект личности студентов;

- направленность целей, содержания, форм и методов организации образовательного процесса на поэтапное формирование коммуникативной компетентности студентов вуза.

В процессе выполнения заданий и поиска ответов на вопросы весьма продуктивным зарекомендовал себя метод «мозговой атаки». В частности, именно использование процедуры «мозговой атаки» способствовало выдвиганию оригинальных идей при обсуждении понятий «коммуникативная компетентность» и «коммуникативная компетенция» с их последующей систематизацией и корректированием. Студенты были ориентированы на самостоятельный поиск идей, на самостоятельные выводы, следующие из этих идей, предложенными ими.

Список литературы

1. **Вербицкий, А.А.** *Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А.А. Вербицкий.* – М.: Высш. шк., 1991. – 207 с.: ил.

2. **Байрева О.В, Ремизова В.Ф.** *Экономическая грамотность: подходы к формированию// Актуальные проблемы торгово-экономической деятельности и образования в современных условиях. Четвертая Международная научно-практическая конференция, проведенная 24 апреля 2009г.: сборник научных трудов.* – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2009. –с. 458-463

3. **Байрева О.В.** *Проектное моделирование в компетентно - ориентированном высшем профессиональном образовании. // Материалы Международной научно-практической конференции "Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании: теория, методология, технологии" (11-12 ноября 2008 г. Москва,НОУ ВПО «СФГА»).-М., НОУ ВПО «СФГА», 2008, 164-169.*

СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «СОСТАВЛЕНИЕ ПРОФИЛЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ТРЕБОВАНИЙ»

Круталеви́ч М.Г.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Целью проведения деловой игры является описание профиля должностных требований и профессиональных интересов претендентов на вакантное место в органы государственной службы.

Задачами:

- закрепление системы знаний в области управления персоналом;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений;
- развитие коммуникативных умений разного рода;
- порождение творческого мышления.

Для описания профиля должностных требований и профессиональных интересов претендентов на вакантные должности в органы государственной власти целесообразно использовать технологию, в основе которой лежит метод парных сравнений.

Метод парных сравнений является одним из наиболее распространенных методов оценки сравнительной предпочтительности альтернативных вариантов.

При методе парных сравнений эксперту последовательно предлагаются пары альтернативных вариантов, из которых он должен указать более предпочтительный.

Если эксперт относительно какой-либо пары объектов затрудняется это сделать, он вправе посчитать сравниваемые альтернативные варианты равноценными либо несравнимыми.

После последовательного предъявления эксперту всех пар альтернативных вариантов определяется их сравнительная предпочтительность по оценкам данного эксперта.

В результате парных сравнений, если эксперт оказался последовательным в своих предпочтениях, все оцениваемые альтернативные варианты могут оказаться проранжированными по тому или иному критерию, показателю, свойству.

Если эксперт признал некоторые альтернативные варианты несопоставимыми, то в результате будет получено лишь их частичное упорядочение.

Ход деловой игры. На первом этапе производится социологический опрос студентов. В ходе опроса выясняются качества необходимые государственному гражданскому служащему данного уровня для эффективного выполнения своих обязанностей. В набор качеств могут входить:

- знание законодательства РФ;
- организаторские способности;
- способности и навыки работы в команде;
- навыки презентаций и ведения переговоров;
- способность передавать свои знания и навыки, т.е. обучать;

- умение планировать свое время и управлять им;
- системное мышление, системный подход к решению проблем, стратегии принятия решений;
- гибкость, способность быстро и адекватно реагировать на изменения;
- ценности, мотивация, уровень потребности в достижениях.

В результате этих действий выясняются критерии оценки.

После того, как критерии оценки определены, производится их градация - разбиение на группы.

На втором этапе деловой игры студентам, предлагается определить, какие качества наиболее необходимы при работе в конкретной должности, используя бланк опроса для определения должностных требований, имеющих наибольшее значение. Опрос осуществляется методом парных сравнений.

На третьем этапе по результатам социологического опроса составляется оптимальный профиль для должностей государственных служащих.

Необходимо учитывать, что числовые значения, полученные в результате применения метода парных сравнений, являются относительными.

Построенный на основании относительных величин профиль показывает уровень важности каждого должностного требования по отношению к другим в рамках исследуемого рабочего места.

Таким образом, полученные результаты позволяют не только описать, что должен делать специалист, занимающий определенное рабочее место, но и что является наиболее важным в его работе.

Представляется, что участие в деловой игре позволит студентам выработать личностные и профессиональные приоритеты; развить способность самооценки и самокоррекции; научиться планировать свое рабочее время; получить развернутые рекомендации по профессиональному и личностному росту.

УМЕНИЯ, ЗНАНИЯ, НАВЫКИ, ОПЫТ

Харькова О.М.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Квалификация специалиста определяется как его профессиональная зрелость, подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемая наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта [1].

Согласно статье 12 Федерального закона РФ от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей [2].

Проблема в основном возникает у выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление» дневного обучения в том, что у них нет возможности к моменту окончания учебного заведения приобрести стаж работы по специальности и практические навыки по специальности. Для решения этой проблемы учебным планом предусмотрена летняя практика непосредственно по дисциплине «Система государственного и муниципального управления».

Положение Оренбургского государственного университета о практике студентов регулирует вопросы организации и прохождения всех видов практики студентами всех факультетов и форм обучения [3]. Практика студентов университета является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов на базах практики.

Основными принципами проведения производственной практики студентов являются: интеграция теоретической и профессионально-практической, учебной и научно-исследовательской деятельности студентов.

Область профессиональной деятельности менеджера – обеспечение рационального управления экономическими процессами, организация систем управления, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития.

Профессиональная деятельность специалиста осуществляется в системе органов представительной, исполнительной, судебной властей, а также в иных государственных органах и органах местного самоуправления, организациях и учреждениях в соответствии с законодательством РФ о государственной и муниципальной службе.

Менеджер должен быть готов к следующим видам деятельности, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления:

- управленческая;

- организационная;
- экономическая;
- планово-финансовая;
- маркетинговая;
- информационно-аналитическая;
- проектно-исследовательская;
- диагностическая;
- инновационная;
- методическая.

Производственная практика студентов по дисциплине «Система государственного и муниципального управления» является важным этапом в освоении навыков и приобретении умений самостоятельной аналитической работы.

Цель практики – закрепить и углубить полученные теоретические знания и приобрести практические навыки работы по организации и управлению органами государственной и муниципальной власти.

В ходе прохождения летней производственной практики студент должен выполнить следующие задачи:

- исследовать объективные тенденции экономического развития объекта исследования, закономерности функционирования экономических систем, взаимодействия экономических процессов и их социальное содержание;

- выявить основные тенденции развития государственного и муниципального управления;

- использовать методы получения статистической информации и ее обобщения, методологию экономико-статистического анализа и исчисления обобщающих статистических показателей;

- исследовать приемы анализа и перспективного обоснования тенденций изменения национального рынка и разработки программ экономического роста;

- изучить методологические и организационно-правовые аспекты менеджмента, технологию и экономический механизм менеджмента;

- использовать методы и основные приемы исследовательской деятельности;

- ознакомиться со структурой объекта исследования, характеристикой его подразделений;

- осуществить сбор, обобщение и систематизацию материалов в соответствии с полученным заданием.

Объектом летней производственной практики являются органы государственной власти и местного самоуправления, а также государственные (муниципальные) предприятия и организации, имеющие высококвалифицированных специалистов и обеспечивающие условия, необходимые для самостоятельного выполнения студентами-практикантами всей сферы профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление».

При прохождении практики студент обязан:

- 1) соблюдать трудовую дисциплину и подчиняться действующим на объекте практики правилам внутреннего распорядка;
- 2) полностью выполнять задания, предусмотренные программой практики, провести необходимые работы и сбор материалов для составления отчета о практике;
- 3) нести ответственность за самостоятельно выполненную работу и ее результаты наравне со штатными сотрудниками;
- 4) систематически вести дневник практики, в котором ежедневно делаются записи о результатах работы;
- 5) своевременно составить отчет о прохождении практики и сдать его на кафедру;
- 6) защитить отчет на собеседовании.

Обязанности руководителя практики от университета (кафедры):

- 1) подготовка программы практики и доведение её до студентов;
- 2) проведение консультаций;
- 3) посещение организаций, принимающих студентов;
- 4) обеспечение высокого качества прохождения практики студентами и строгого соответствия ее содержания основной образовательной программе и программе практики;
- 5) осуществление контроля над обеспечением организацией нормальных условий труда и быта студентов;
- 6) предварительная проверка отчётов;
- 7) проведение собеседований по защите итоговых отчетов и их оценка.

Недобросовестное отношение к практике, нарушение дисциплины, невыполнение или неполное выполнение задания практики, выявление на защите полной неподготовленности влечет за собой проставление в ведомости неудовлетворительной оценки за защиту отчёта и является академической задолженностью по летней сессии.

Студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» должны проходить практику по дисциплине «Система государственного и муниципального управления» и преддипломную практику должны проходить в органах государственной и муниципальной власти. Примерное соотношение распределения объектов практики следующее: в органах государственной власти и управления проходят практику 43% студентов, в органах местного самоуправления – 36%, в государственных учреждениях 14%, в муниципальных учреждениях 7%.

Согласно отчетам о трудоустройстве выпускников, большинство из них приглашают на работу по итогам прохождения летней и преддипломной практик на объекты этих практик.

Список литературы

1 Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь/ Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с. ISBN 5-16-000184-0

2 О государственной гражданской службе Российской Федерации. – М.: Книга сервис, 2004. – 64 с. ISBN 5-94909-413-1

3 Положение о практике студентов. Утверждено решением Ученого совета от 26.10.2007 г., ИПК ГОУ ОГУ, 2007 г., - 27 с.

Я-КОНЦЕПЦИЯ В ФОРМИРОВАНИИ МОТИВОВ И УСТАНОВОК У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Уколова А. Б.

Бугурусланский филиал ГОУ ОГУ, г. Бугуруслан

Я-КОНЦЕПЦИЯ — относительно устойчивая, более или менее осознанная, переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит взаимодействие с другими людьми и относится к себе.

В литературе по сей день не существует ни универсального определения «Я-концепции», ни единства в терминологии. Термин «Я-концепция» употребляется, обычно, как собирательный для обозначения всей совокупности представлений индивида о себе, в разных видах деятельности, в том числе, профессиональной. В психологическом словаре мы можем найти следующее определение: «Я-концепция — важный структурный элемент психологического облика личности, складываемая в общении и деятельности идеальная представленность индивида в себе, как в другом. Формирование Я-концепции человека происходит при накоплении опыта решения жизненных задач и при оценивании их со стороны других людей, прежде всего родителей»/1/

Над проблемой «Я» размышляли многие философы: Д. Юм, Д. Локк, И. Кант, К. Маркс и Ф. Энгельс. В том числе и русские – И.А.Ильин, Л.М.Лопатин, Н.О. Лосский, В.С. Соловьев и др.

Ни как не могла оставаться в стороне от изучения проблемы «Я» и психология. Работы на данную тему есть у таких авторов как Е.А. Бобров, Д.М. Болдуни, А. Адлер, А. Фрейд, К. Юнг, Д. Бэм, А. Воллон, А. Маслоу, Р. Мей, Э. Келли.

В работах этих и других авторов мы сможем найти вывод о том, что Я-концепция есть важная детерминанта в формировании мотивов и установок успешности профессиональной деятельности. Она включает совокупность мотивов, представлений личности о себе, самооценку, соответствующую профессиональную активность, направленную на достижение высоких результатов деятельности.

Психологическая готовность студента к предстоящей профессиональной деятельности – это относительно устойчивое состояние, проявляющееся в активно-положительном отношении к профессии, в мотивационной готовности, и в сформированности профессионального самосознания. Для понимания сущности психологической готовности студента к будущей профессиональной деятельности важно знать содержание мотивации, Я-концепции личности студента и их роли в выборе профессии и в формировании успешной профессиональной деятельности.

Выбор профессии, или профессиональное самоопределение, – основа самоутверждения человека в обществе, одно из главных решений в жизни.

Существуют различные варианты определения понятия «Выбор профессии», однако все они содержат мысль о том, что профессиональное

самоопределение представляет собой выбор, осуществляемый в результате анализа внутренних ресурсов субъекта и соотнесения их с требованиями профессии./6/

Выбор профессии – это не сею минутное решение, это продолжительный процесс, состоящий из ряда этапов, длительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей личности.

Выбор профессии, как правило, происходит в юношеском возрасте. В отечественной психолого-педагогической науке юношеский возраст еще недостаточно изучен и освещен, вместе с тем исследования, относящиеся к изучению юношеского возраста, позволяют нам понять особенности этого периода. В частности, исследования Л.И. Божович, И.С. Кона, Д.Б. Эльконина позволяют считать юношеский возраст критическим в развитии личности. Этот период завершения физического созревания человека, стабилизации нервной системы. В этот период изменяются личностные характеристики, приобретают своеобразие психологические процессы, состояния, свойства сознания./2/

Существенным изменением следует считать расширение социального статуса личности. В исследовании Н.С.Лейтеса обращено внимание на такие характерные особенности юношеского возраста, как поиск юношеского образа подражания, идеала, настоятельная потребность в духовном руководителе.

Кроме того, юношеский возраст отмечен процессом становления устойчивого «образа Я». И.С. Кон особое внимание исследователей обращает на важнейшее личностное образование – становление самосознания и устойчивого «образа Я», открытие внутреннего мира, развитие потребности быть принятым, расширение сферы социального пространства, моделирование жизни юношества, потребность в собственном опыте, расширение и изменение сферы общения.

На развитие личности студента влияет вся система межличностных отношений, складывающаяся в университете. Большинство студентов признают значительный авторитет своих преподавателей, их влияние на изменение собственного представления о том, каким должен быть специалист. Способность к профессиональному самоопределению, по мнению С. Фукуяма, определяется как способность к осознанному выбору профессии. В специальной литературе выделяются следующие критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению:

- когнитивный (знания о профессиях, своих профессиональных качествах, путях профессионального самоопределения);
- мотивационно-потребностный (положительное отношение к профессиональной карьере, адекватное отношение к себе как субъекту профессионального самоопределения, творческое отношение к деятельности, способствующей профессиональному самоопределению, оценочные суждения о своих действиях по подготовке к профессиональному самоопределению);
- деятельностно-практический (способность к самореализации, пробе сил, ориентация на творчество (креативность), способность к самосовершенствованию)

Значимым компонентом профессионального самоопределения студента является его профессионально-личностная компетентность – владение студентом определенным набором знаний, умений, навыков в профессиональной области и способность применять их в тех пределах, которые предусмотрены образовательной программой, а также способностью мобильно приспосабливаться к изменяющимся условиям профессии. Спецификой профессиональной компетентности современного специалиста является его обращенность в будущее (вероятностное самоопределение), способность к самоорганизации и дальнейшему самостоятельному совершенствованию своего профессионализма, понимание им перспективы профессионально-личностного роста и адекватное оценивание в этом аспекте своей личности. Особенности личностной компетентности специалиста являются качества адаптивно-толерантной личности, позволяющие гибко реагировать на происходящие изменения в системе общественных производственных отношений, планировать свою профессиональную карьеру и сохранить при этом свою уникальность и неповторимость.

Согласно Государственного Образовательного стандарта высшего профессионального образования: Выпускник по специальности Экономика и управление на предприятии (по отраслям) должен быть подготовлен к профессиональной деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономикой, производством и социальным развитием предприятий всех организационно-правовых форм с учетом отраслевой специфики, техники, технологии, организации производства, эффективного природопользования на должностях требующих базового высшего экономического или инженерно-экономического образования.

Выпускник по специальности Экономика и управление на предприятии (по отраслям) должен быть подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческая, планово-экономическая, проектно-экономическая, финансово-экономическая, аналитическая, внешнеэкономическая, предпринимательская, научно-исследовательская, образовательная.

Специалист должен:

- иметь системное представление о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономик;
- понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;
- иметь представление о приоритетных направлениях развития национальной экономики и перспективах технического, экономического и социального развития соответствующей отрасли и предприятия;
- знать теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики, включая переходные процессы; законодательные и нормативные акты, регламентирующие производственно-хозяйственную, финансово-экономическую деятельность предприятия; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений, и т.д.;

- уметь выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты; использовать информационные технологии для решения экономических задач на предприятии;
- владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке; навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии и т.д./5/

В рамках экономического ВУЗа речь идет о подготовке, с одной стороны, широко образованных, критически мыслящих специалистов, способных к разностороннему целостному видению и анализу сложных проблем жизни общества и природы, к поиску нестандартных решений возникающих проблем; с другой, – личностей, обладающих физическим, психическим, нравственным здоровьем.

Анализ социально-педагогической действительности позволил выявить противоречие:

- между необходимостью ориентации педагогической науки и практики на образование и воспитание развитой личности с позитивной Я-концепцией, потребность в которой детерминирована запросами общества, с одной стороны и реальным положением, когда в иерархии педагогических задач образования в высшей и средней школе задача обучения личности процессу построения своего «Я» не значителен, с другой стороны;
- между требованиями государственных стандартов, стратегических концепций, документов по образованию и воспитанию, где обозначены требования по подготовке личности самодостаточной, с чувством самоуважения, с одной стороны и существующей практикой современного ВУЗа, в котором отсутствуют системные технологии формирования позитивных Я-структур у студентов с опорой на гуманистический потенциал образовательного учреждения, с другой стороны.

Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме личности и ее Я-концепции, а также имеющийся опыт работы по формированию позитивной Я-концепции студентов позволяет сделать вывод, что потребности общества в позитивно настроенной личности постоянно возрастают, однако система образования в нашей стране не готова к решению этой проблемы по ряду причин:

- отсутствует государственная стратегия образования и воспитания учащейся молодежи, подкреплённая законодательно и материально, что отрицательно сказывается на деятельности образовательных учреждений;
- в науке недостаточно внимания уделяется проблеме формирования позитивной Я-концепции, в исследовательском поиске пока доминирует не изучение личности как таковой, а создание теоретических и методических работ для превращения личности из объекта жизнедеятельности в ее субъект;

▪ школа не способна самостоятельно разрешить противоречие между потребностями общества в активной личности, настроенной на творческую самореализацию, и возможностями, которые предоставляются ей (школе) для осуществления процесса превращения личности в критерий и мерило развития общества.

Обучение студента в экономическом ВУЗе – это особый этап развития личности, так как в этот период он (студент) не только получает определенные знания по экономической специальности, но и взаимоотношения, в которых он участвует и которые определяют выбор тех или иных ценностных ориентиров, оказывают воздействие на его внутренний мир, внутреннюю позицию.

Выделение в «образе Я» студента четкой, дифференцированной подсистемы – образа «Я – бедующий экономист» – возможно только у небольшого числа студентов. Поэтому задача преподавателя экономического ВУЗа – целенаправленно преобразовать образ «Я - бедующий экономист» у студента – сделать его более реальным, адекватным собственным силам студента, создать для студента ситуацию востребованности, пробудить потребность в самосозидании, самоактуализации

Формирование адекватной Я-концепции студентов экономических специальностей, способствует становлению мотивов и установок успешной профессиональной деятельности. Они формируются под воздействием различных влияний, которые испытывает человек, принимая участие в подготовке к профессиональной деятельности. Для того, чтобы формировать Я-концепцию, нужно знать как ее изучать и измерять. И. С. Кон говорит о том, что измерения, характеризующие отдельные компоненты или «образ Я» в целом, включают устойчивость, уверенность в себе, самоуважение.

Таким образом, Я-концепцию нужно рассматривать как свойственный каждому индивиду набор мотивов и установок, необходимых в формировании успешности профессиональной деятельности.

Литература

1. *Психологический словарь* «[www. Psychologist.ru](http://www.Psychologist.ru)
2. **Ольховая Т.А.** Становление образа «Я-будущий педагог» студента университета./ Т.А. Ольховая- ТЦ Сфера, 2004,-150с.- ISBN 5-89144-427-5
3. **Бернс Р.** Развитие Я - концепции и воспитание /Пер. с англ./ М.: Прогресс, 1986. - 421с.
4. **Кон И. С.** В поисках себя. - М.: Изд-во Политической литературы, 1984. - 335 с.
5. *Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности Экономика и управление на предприятии (по отраслям). Одобрен на заседании Совета Учебно-методического объединения по образованию в области производственного менеджмента (протокол заседания Совета УМО от 24.12.99 №6)*
6. **Е.П.Белозерцев, А.Д.Гонев, А.Г. Пашков и др.** Педагогика профессионального образования: учебное пособие для студентов высш.учеб.заведений /Е.П.Белозерцев, А.Д.Гонев, А.Г. Пашков и др. под ред.

