

бизнеса, реализуя количественный эффект масштаба. Это повлекло деградацию вузовской подготовки в угоду массовости.

Конкурируя между собой, вузы система породила дистантное образование, распылив географию и вновь снизив качество. Стало очевидным, что качественное образование не может быть заочным или дистантным. Сработал эффект предела административной ёмкости и система утратила подконтрольность. Плюсом является то, что вузы научилась зарабатывать деньги, генерируя мультипликативный эффект. Негативом является падение уровня образования, девальвация статуса специалиста с высшим образованием и вымывание профессионалов из науки (в соответствии с моделью Акерлоффа). Экономика вновь не может реализовать потенциал роста.

Для позитивного воздействия макроэффектов в экономике необходимо адекватное госфинансирование науки, что позволит вузам не гоняться за заработками и проводить качественный набор студентов. Во-вторых, нужна реорганизация экономического образования. Теорию и бизнес-образование следует разделить, создав при университетах школы бизнеса, формирующие центры прибыли. В-третьих, системы заочного и дистантного образования не могут эффективно работать в нынешнем формате и подлежат усовершенствованию. Но эти требования предполагают выполнение первого условия.

При соблюдении обозначенных условий российская система высшего образования создаст условия для экономического роста, при этом позитивный для экономики эффект проявится не ранее, чем через 10-12 лет. А до этого уделом российской экономики, поражённой голландской болезнью, останется только ценовая конкурентоспособность.

Г.И. Якушева  
г.Екатеринбург

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Важнейшей задачей дополнительного профессионального образования является быстрое реагирование на изменения рынка труда, обусловленные происходящими процессами в экономике. Положительная динамика макроэкономических показателей в 2000–2002 г.г. привела к улучшению ситуации на рынке труда: снижению уровня безработицы, повышению спроса на специалистов и руководителей. По данным Ассоциации рекрутинговых агентств Урала в настоящее время среднемесячная потребность в персонале разного уровня в г.Екатеринбурге растет в год на 20-25%. Наиболее востребованы менеджеры по продажам, торговые представители, главные бухгалтеры,

специалисты по IT - технологиям, маркетологи, дизайнеры, специалисты по рекламе. Однако динамика и структура спроса на рабочую силу, а также уровень заработной платы дифференцируются по регионам Урала. Это свидетельствует о том, что единого рынка труда на Урале, а тем более в России пока нет. В этих условиях развитие сферы дополнительного образования невозможно без выявления и удовлетворения потребностей локального рынка труда. Большое значение для решения этих задач имеет организация процесса оказания образовательных услуг. По нашему мнению, оперативно и быстро откликаться на потребности в рабочей силе города, региона позволяет проектная форма процесса дополнительного образования и переподготовки кадров. Проект как форма организации сервисных процессов характеризуется тесными контактами с клиентами, быстрой адаптацией к изменениям их запросов.

Основные принципы проектной формы организации дополнительного профессионального образования.

1. Соответствие образовательным стандартам, действующим в системе высшей школы РФ.
2. Комплексность и системность дополнительной подготовки и переподготовки специалистов.
3. Усиление регионального компонента в содержании образования.
4. Направленность на практическое приложение полученных знаний.
5. Обеспечение слушателей инструментарием, который они могут использовать в своей практической деятельности.
6. Модульный принцип обучения, возможность варьировать набор образовательных услуг для отдельных категорий слушателей с разной стоимостью и содержанием.

В соответствии с этими принципами кафедрой экономики ИППК при УрГУ и Кадровым Центром ЮНЕСКО «Метрополис» был разработан и реализован в 2000 – 2002 г.г. образовательный проект «Профессиональная подготовка специалистов по управлению персоналом». Анализ тенденций, имеющих место на рынке труда Уральского региона, позволил выявить современные требования к работнику службы управления персоналом:

-сочетание способности разбираться в общих вопросах стратегии развития предприятия со знанием и навыками практического решения проблем работы с кадрами;

-способность к анализу состояния кадрового обеспечения реструктуризации предприятия, к системному и комплексному подходу при формировании персонала предприятия;

-умение планировать и реализовывать программы развития персонала предприятия;

-широта мышления и знание бизнеса;

-способность самого менеджера по персоналу учиться и профессионально расти, быть восприимчивым к новым идеям, концепциям, ситуациям.

Различные аспекты деятельности менеджера по персоналу нашли свое отражение в модульной структуре учебного плана дополнительного образования. Авторами проекта были разработаны пять учебных модулей: «Экономика и социология труда», «Менеджмент», «Технология кадровой работы», «Психология делового общения», «Обеспечение работы менеджера по персоналу». По каждому модулю был разработан комплект учебно-методической документации, обеспечивающий необходимый уровень качества дополнительного образования.

В целях усиления регионального компонента образования и его практической направленности в реализации проекта в равной степени участвовали как ведущие преподаватели вузов, так и фирмы г.Екатеринбурга, непосредственно работающие на рынке труда (рекрутинговые, консалтинговые).