

Никифоров О. А. Экономическое образование студентов технических специальностей как инструмент повышения кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги» / О. А. Никифоров // Научный диалог. – 2014. – № 9 (33) : Филология. Педагогика. – С. 77–91.

УДК 378:331.5+371.398

Экономическое образование студентов технических специальностей как инструмент повышения кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги»

О. А. Никифоров

Рассматриваются вопросы профессиональной подготовки специалистов транспортной отрасли. Реформа железнодорожного транспорта в России создает принципиально новые условия хозяйственной деятельности. Требуется трансформация корпоративной культуры, мышления, системы управления. Возрастает роль маркетинга, организации проектирования, профессионального знания иностранных языков. Задачи развития железнодорожного транспорта могут быть решены за счет обеспечения отрасли высокопрофессиональными специалистами системой профессионального образования. Для обеспечения качественного образовательного процесса необходим выход на долгосрочное перспективное планирование подготовки специалистов. Авторы доказывают, что действенным инструментом обеспечения подготовки квалифицированных специалистов транспортной отрасли является реализация образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент» («Инженерное предпринимательство»). Целью статьи является обоснование инновационности рассматриваемой программы в системе дополнительного профессионального образования. Охарактеризованы цели реализации инновационной программы, ее содержание, кадровый состав преподавателей, индикаторы конечного результата

для субъектов и объектов программы, ее новизна. Сообщается о том, что Омский государственный университет путей сообщения стал вторым в России высшим учебным заведением, реализующим данную программу совместно с региональным отделением железной дороги. Обозначены проблемы, возникшие в ходе реализации программы. Рекомендованы формы и методы решения этих трудностей.

Ключевые слова: инновационный менеджмент; подготовка специалистов транспортной области; мобильность специалиста на рынке труда; дополнительная образовательная программа.

1. Вводные замечания

Эффективное функционирование железнодорожного транспорта Российской Федерации играет важную роль в создании условий для модернизации национальной экономики, необходимой для перехода России на инновационный путь развития. Реформа ОАО «РЖД» создает принципиально новые условия хозяйственной деятельности [Стратегия..., 2007]. Процесс реформ способствует образованию новых рисков в деятельности персонала компании. В таких условиях неизмеримо возрастает степень ответственности руководителей любого звена за принимаемые решения. Это требует перехода всей отрасли и ее сотрудников в работе не только на современную материально-техническую, но и на новую организационную базу. Требуется трансформация корпоративной культуры, мышления, системы управления. Возрастает роль маркетинга, организации проектирования, профессионального знания иностранных языков. Задачи развития железнодорожного транспорта могут быть решены за счет обеспечения отрасли высокопрофессиональными специалистами системой профессионального образования [Распоряжение..., 2008]. Для обеспечения качественного образовательного процесса необходимо долгосрочное перспективное планирование подготовки специалистов. В статье рассматривается реальный инструмент обеспечения подготовки качественных специалистов транспортной отрасли – реализация образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент» («Инженерное пред-

принимательство»). Целью статьи является обоснование инновационности рассматриваемой программы в системе дополнительного профессионального образования.

Базовую тенденцию современной экономики и рынка труда можно выразить одной фразой: кадры решают все. От качества подготовки специалистов, уровня их мотивации зависит судьба предприятия на рынке. Основные факторы, способствовавшие росту влияния человеческого капитала, окончательно сформировались к 70-м годам XX века. К ним относят высокие темпы изменения подсистем и элементов общества, усложнение технологического оснащения производства, появление новых видов продукции, экспансия коммуникационных технологий, обострение дефицита высококвалифицированной рабочей силы в высокотехнологичном бизнесе [Титов, 2014]. Как следствие, главной чертой постфордистской эпохи капитализма стала универсальная гибкость рынка. Она опирается на интеллектуальный потенциал наемного работника. Ее составные части: гибкость наемного труда, гибкость производства и гибкость потребления [Piore et al., 1984]. Работодатель заинтересован сегодня в работнике, способном осуществлять многофункциональную деятельность. Таким образом, ключевым принципом профессиональной подготовки специалистов является ориентация на запросы потребителей образовательных услуг. Данный принцип означает, что конкурентоспособность специалиста на рынке труда предопределяется соответствием результатов его профессиональной подготовки требованиям работодателей [Марущак, 2009]. Все это позволяет сформулировать основной принцип взаимодействия образования, работодателя и общества в целом: работодатель определяет, чему учить, система образования – как учить [Porrer, 1962]. Современный рынок труда требует от специалиста не только освоения базовых компетенций конкретной профессиональной деятельности, но и дополнения их поведенческими и специальными экономическими компетенциями. Они позволяют осуществлять профессиональную деятельность с высоким уровнем

мотивации. При необходимости специалист может руководить процессом производства на любом уровне [Марущак, 2009; Старостина и др., 2014].

Современная система высшего профессионального образования России во многом напоминает западный вариант: бакалавриат – магистратура (degree programs) – аспирантура, с частичным сохранением специалитета. С 2000-го года добавилась дополнительная профессиональная подготовка с вручением диплома и присуждением соответствующей квалификации. В то же время существует четкая грань между разными уровнями образования. В Германии действует дуальная система профессионального образования. Во Франции обучение в университете состоит из трех циклов. По окончании каждого из них студент получает диплом. При этом не существует заметной грани между средним профессиональным и высшим профессиональным образованием. В Великобритании существует двухступенчатая система высшего профессионального образования (Further Education – последующее и Higher Education – высшее). При этом пусть формально, но декларируется различие между профессиональным и академическим образованием. В Канаде действует трехступенчатая система: начальное высшее образование с присвоением диплома бакалавра, длительностью не менее 3 лет (Undergraduate), магистратура (1–2 года), докторантура (4 года). Таким образом, можно наблюдать все разнообразие палитры построения систем образования на Западе. Однако их схожесть проявляется в одном – в функционировании на принципах многоступенчатости и непрерывности [Лесков, 2008; Лощилова, 2013; Основные характеристики...; Петров, 1992; Системы...; Ткаченко и др., 2014; Шадриков, 2004; Statistics...].

Многоступенчатость образования, непрерывно меняющаяся внешняя среда, быстрое устаревание знаний и навыков специалистов породило как минимум две устойчивые тенденции в образовательной среде. Во-первых, это возрастание значения оценки качества образования, расширение форм и методов его оценки. Во-вторых, это ускорение

темпов и глубины интеграции образования, науки и бизнеса. Одна из причин состоит в том, что на первый план выходят неформализуемые знания, которые извлекаются в ходе практического освоения окружающей действительности, но не вербализуются, не поддаются изложению в виде текстов. На практике выделяют три возможных типа интеграции. Американский тип (США, Великобритания, Канада, Австралия): исследовательский университет – ядро интеграции – полностью берет на себя функции по реализации и внедрению инноваций, установлению связей с промышленностью, привлечению государственных грантов, повышению качества образования. В японском варианте интеграции на бюджетные средства создается технополис, куда съезжаются ученые (Япония, Китай, Южная Корея). Ведущая роль здесь отведена исследовательской лаборатории. В смешанном варианте (Европа) государство, как и частный бизнес, берет на себя роль заказчика, создавая одновременно льготные налоговые условия для участников интеграции [Conrad et al., 2003; Cross, 1996; Grow, 2001; Haworth et al., 1997; Huba et al., 2000; Smith, 2001].

Еще одним инструментом интеграции может выступать система дополнительного профессионального образования, которое может реализовываться на базе учебного заведения профессионального образования, специализированного учебного центра, фирмы. Оно может осуществляться по заказу фирмы, государства, личности. Дополнительное профессиональное образование реализуется в следующих формах: дополнительная профессиональная подготовка с выдачей диплома о присвоении квалификации, различные курсы с выдачей какого-либо документа или без подтверждения присвоения квалификации, элитарное образование. Российская система дополнительного профессионального образования по базовым показателям мало чем отличается от западных аналогов. Вместе с тем анализ показал, что в существующем виде она не отвечает запросам своих потребителей. Среди наиболее выраженных недостатков отмечают отсутствие связи с практической деятельностью, неинтересные формы проведения

занятий, низкий уровень преподавания курсов, отсутствие учёта потребностей и интересов слушателей, отсутствие обратной связи с аудиторией, несоответствие программ потребностям обучающихся, невозможность выбора учреждения профессиональной подготовки [Коростелев, 2011]. Сказанное делает небезынтесным анализ инновационной образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент».

2. Инновационная образовательная программа дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент»

Эта программа является инновационной для российской системы образования в транспортной отрасли. Она задумана как неотъемлемая часть проекта «Lifelong learning», которая представляет собой программу дополнительной профессиональной переподготовки [Решение..., 2012]. Омский государственный университет путей сообщения стал вторым в России и первым за Уралом высшим учебным заведением, который реализует данную программу совместно с региональным отделением железной дороги. В России такой опыт имеет только Московский государственный университет путей сообщения. Субъектами программы являются ОАО «РЖД» и Омский государственный университет путей сообщения. Объектом являются студенты 4–5 курсов, обучающиеся в вузе по целевым направлениям структурных подразделений ОАО «РЖД» Западно-Сибирского региона. В дальнейшем они будут работать в данной компании. Цели образовательной программы: формирование и развитие у слушателей практических навыков управленческого проектирования; выработка умения ориентироваться в сложных проблемных ситуациях; формирование инновационного мышления, отвечающего корпоративным требованиям к работе на основе европейских и мировых стандартов; трансляция миссии, ценностей, целей ОАО «РЖД», культуры результативности через эталон оценки результатов деятельности; повышение мобильности молодых специалистов на рынке труда; диагности-

ка и решение проблем филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» в ходе выполнения проектов.

Программа обучения рассчитана на два года. Она реализуется параллельно с основной образовательной программой слушателей. Объем программы – 720 часов. Из них 520 часов – аудиторная нагрузка, 200 часов – самостоятельная работа студентов, включая стажировку на ведущих предприятиях отрасли. В общем объеме аудиторной нагрузки лекционные занятия занимают не более 10 %. Приоритет отдается активным формам обучения: организационно-деятельностные, деловые, ролевые игры, тренинги, дискуссионные площадки, кейс-стади. Образовательный процесс организуют: преподавательский состав учебного заведения (доктора наук, кандидаты наук); бизнес-тренеры; руководители и ведущие специалисты дирекций Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»; предприниматели города Омска и Омской области; представители общественных организаций. Программа обучения содержит следующие образовательные модули: введение в инновационный менеджмент; инженер широкого профиля; инженер-лидер; языковая компетенция; стажировка; итоговая государственная аттестация.

Качество усвоения компетенций слушателями проверяется в ходе текущего контроля по разным дисциплинам и написания итоговой аттестационной работы. Темы итоговых аттестационных работ утверждаются дирекцией Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД». После освоения программы слушатели должны уметь: оценивать экономические и социальные условия предпринимательской деятельности; управлять проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения; моделировать бизнес-процессы; владеть техникой финансового планирования и прогнозирования; находить и оценивать рыночные возможности и формулировать бизнес-идею; управлять ассортиментом и качеством товаров и услуг на основе европейских и мировых стандартов; анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии

организации; работать в команде; планировать и добиваться успеха в профессиональном и карьерном росте; внедрять и применять любые новые знания в работе.

Параллельно с компетенциями, определенными основной образовательной программой, слушатель осваивает управленческие компетенции. Заказчик образовательных услуг получает инженера-менеджера. Для него сокращаются расходы на переобучение работника в будущем. Компания повышает норму прибыли и качество своих услуг. Формируется кадровый резерв компании. Согласно заключаемому со слушателем договору Заказчик обязуется в срок не позднее 6 месяцев с момента трудоустройства молодого специалиста в компанию предоставить ему руководящую должность определенного уровня. Основанием для реализации программы являются соответствующие решения ОАО «РЖД» и его регионального филиала в Западной Сибири. Основными требованиями при отборе слушателей были заявлены: наличие договора о целевой подготовке с региональным представителем транспортной компании; средний балл успеваемости должен быть не ниже 4,5.

Далее в табличной форме приведены данные набора в группы по программе «Инновационный менеджмент» (табл. 1).

Таблица 1

Динамика набора слушателей на программу
дополнительной профессиональной подготовки
«Инновационный менеджмент»

Основная специальность слушателя	Количество слушателей, набранных в 2013 году	Количество слушателей, набранных в 2014 году
Локомотивы	3	2
Электрический транспорт железных дорог	4	2
Электроснабжение железных дорог	3	4
Вагоны	2	3
Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте	1	2
Технология машиностроения	0	1
Итого	13	14

3. Предварительные результаты реализации образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент»

В 2014 году заканчивается процесс обучения первого потока слушателей программы. В ходе обучения для слушателей было проведено 6 мастер-классов предпринимателями г. Омска, прочитано 4 лекции специалистами железной дороги и представителями общественных организаций. На постоянной основе со слушателями занимается сертифицированный бизнес-тренер. В ноябре 2013 года слушатели прошли недельную стажировку в группе компаний «СИНАРА» (г. Екатеринбург). Стажировка проходила на базе общества с ограниченной ответственностью «СТМ-Сервис» (сервисное обслуживание подвижного состава). Слушатели побывали на экскурсии на предприятии «Уральские локомотивы». Предприятие осуществляет совместную деятельность с немецкой корпорацией «Сименс». Региональной дирекцией транспортной компании утверждены темы итоговых аттестационных работ слушателей. В процессе обучения было проведено входное и итоговое тестирование. Первое тестирование позволило выявить начальный уровень подготовки слушателей. Это позволило скорректировать учебный процесс на начальном этапе. Второе тестирование позволило предварительно выявить степень освоения слушателями компетенций. Сравнение результатов, полученных в начале и в конце процесса обучения, дает возможность оценить динамику в формировании у студентов умений, навыков, в овладении знаниями. Были определены резервы повышения качества образовательного процесса. По результатам стажировки и образовательного процесса проведено анонимное тестирование слушателей, в котором участвовало 13 человек. За основу была принята типовая анкета по соответствующей тематике, размещенная в рабочей тетради по курсу «Социология» [Лукаш, 2012]. Результаты тестирования показали, что 70 % слушателей удовлетворены программой стажировки. Около 90 % слушателей считают необходимым продолжение сотрудниче-

ства с группой компаний «СИНАРА». Свыше 60 % опрошенных удовлетворены условиями проживания во время стажировки. Все слушатели удовлетворены культурной программой во время стажировки. Вместе с тем респонденты высказали ряд предложений, которые могут способствовать повышению качества проведения стажировки: увеличить продолжительность стажировки до двух недель; организовывать большее количество экскурсий на предприятия; большее внимание уделять индивидуальным занятиям со слушателями.

Средняя оценка слушателями образовательного процесса по десятибалльной шкале составила 8,6. Нижняя граница оценки – 7,7 балла, верхняя граница оценки – 9,6 балла. При этом слушателями высказан ряд предложений, направленных на повышение качества образовательного процесса: уменьшить объем аудиторной нагрузки, расширив объем самостоятельной работы слушателей; увеличить объем нагрузки по курсу «Маркетинг на железнодорожном транспорте»; при изучении английского языка разбить группу на подгруппы в зависимости от базового уровня подготовки слушателей.

Окончательная оценка качества образовательной услуги будет дана представителями Заказчика при защите итоговых аттестационных работ. Результаты тестирования позволяют сделать вывод об эффективности данного метода дополнительной профессиональной переподготовки. Реализация данной программы является успешным примером сотрудничества на рынке образовательных услуг и рынке труда образовательного учреждения, работодателя и государства. Совместно они решают важные социально-экономические проблемы транспортной отрасли и национальной экономики России. С точки зрения разработчиков программы существует ряд объективных и субъективных факторов, затрудняющих реализацию данной программы. Во-первых, несмотря на высокие требования при отборе слушателей, достаточно высока степень дифференциации базовых начальных знаний, умений и навыков слушателей. Во-вторых, высок уровень дифференциации в языковой подготовке слушателей.

В-третьих, резкое увеличение нагрузки приводит со временем к снижению мотивации слушателей. В-четвертых, во время подготовки итоговых аттестационных работ возникают трудности при получении слушателями информации и статистических сведений в структурных подразделениях транспортной компании, поскольку это конфиденциальные данные. В-пятых, отсутствует опыт профессионального и карьерного роста в компании выпускников образовательной программы ввиду ее новизны. Полученный опыт свидетельствует о необходимости дальнейшей реализации данной программы. Необходимо развивать в целом систему дополнительной профессиональной управленческой переподготовки студентов технических специальностей. Для этого следует использовать разнообразные формы. Одна из них проанализирована в этой статье. Опыт ее реализации подтверждает необходимость дифференциации осваиваемых студентами и слушателями образовательных программ. Это приведет к повышению мобильности выпускника на рынке труда, росту его привлекательности для работодателя. Дифференцированное образование стимулирует многофункциональность будущего специалиста. Особое значение при этом приобретает языковая подготовка. Не менее важно ознакомление с мировыми, европейскими стандартами менеджмента, качества продукции и услуг, опытом ведущих зарубежных компаний. Без этого невозможно повысить скорость и эффективность интеграционных процессов, в которых задействованы российские компании. Следует отметить, что на сегодняшний день только 3 региональные дирекции железной дороги из 11 практикуют дополнительную управленческую переподготовку студентов.

4. Выводы

Таким образом, инновационность программы состоит в следующем.

1. Нивелируется противоречие, связанное с подменой понятий «образование» на «обучение». С одной стороны, государство в лице

ОАО «РЖД» берет на себя финансирование программы, гарантируя при этом слушателям трудоустройство, профессиональный и карьерный рост в будущем. С другой стороны, слушатели принимают на себя обязанности по компенсации затрат государства в форме отработки определенного периода в ОАО «РЖД». Кроме того, они затрачивают дополнительные объемы своего интеллектуального потенциала и времени для освоения этой программы.

2. Программа представляет собой эксклюзивный пример социального партнерства образовательного учреждения и компании-работодателя. С одной стороны, партнерство осуществляется в целях гарантированного обеспечения профессионального и карьерного роста слушателей; с другой стороны, компания-работодатель повышает уровень конкурентоспособности своих услуг за счет роста потенциала человеческого капитала. Образовательное учреждение повышает свой имидж для привлечения дополнительного количества абитуриентов;

3. Содержание программы повышает мобильность молодых специалистов на рынке труда, позволяя сформировать управленческие компетенции. Они нужны не только в сфере железнодорожного транспорта, но и в любой иной отрасли экономики (в том числе за рубежом). Таким образом, одновременно повышается конкурентоспособность отдельно взятого специалиста, фирмы и национальной экономики в целом.

Программа устраняет следующие недостатки системы дополнительного профессионального образования в России: отсутствие связи с практической деятельностью, неинтересные формы проведения занятий, низкий уровень преподавания курсов. Это осуществляется за счет привлечения высококвалифицированных преподавательских кадров: сертифицированных бизнес-тренеров, ведущих специалистов ОАО «РЖД», предпринимателей. Разнообразна программа стажировки. Инновационными являются методы ведения занятий. Программа заимствует следующие передовые формы ведения образовательного процесса: деловые и ролевые игры, управленческий поединок, кейс-стади.

Таким образом, дополнительная управленческая переподготовка студентов, обучающихся по целевым направлениям региональных дирекций железных дорог, – новая эффективная форма подготовки кадров. Она позволяет транспортной компании повысить уровень квалификации кадров, снизить издержки будущих периодов, расширить базу для интеграции транспортной отрасли России в международную транспортную систему. Программа дополнительной профессиональной переподготовки формирует многофункционального специалиста. Дополнительная управленческая переподготовка студентов технических специальностей по заказу работодателя – инновационная часть системы дополнительного профессионального образования. Она реализует на практике наиболее эффективную форму социального партнерства в экономике России. В результате повышается потенциал человеческого капитала в транспортной отрасли. В итоге возрастает потенциал ОАО «РЖД», необходимый для модернизации отечественной экономики.

Литература

1. *Коростелёв А. А.* Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров / А. А. Коростелев // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 3 (6). – С. 168–172.
2. *Лесков С.* Европе – бакалавров, Родине – специалистов [Электронный ресурс] / С. Лесков. – Режим доступа : <http://www.izvestia.ru/obshestvo/article3109736/>.
3. *Лощилова М. А.* Профессиональное и высшее образование Великобритании / М. А. Лощилова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 2 (10). – С. 55–59.
4. *Лукаш А. В.* Рабочая тетрадь по социологии / А. В. Лукаш. – Омск : Амфора, 2012. – 112 с.
5. *Марущак Т. Б.* Организационно-методическое обеспечение профессиональной подготовки специалистов транспорта : автореферат диссертации... кандидата экономических наук / Т. Б. Марущак. – Новосибирск, 2009. – 27 с.
6. *Основные характеристики зарубежных систем профессионального образования в Германии, Франции, Англии, США : колледж и университет*

как общемировые модели профессиональных образовательных учреждений [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pedagogics-student.ru/index.php?action=full&id=290#>.

7. *Петров Ю.* Авиационный университет ВВС США / Ю. Петров // За рубежом военное обозрение. – № 3, 4, 5. – 1992. – С. 62–66.

8. *Распоряжение* Правительства РФ от 17.06.2008 г. № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92060.

9. *Решение* итогового правления ОАО «РЖД» от 17–18.12.2012 г. № 45 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi>.

10. *Системы* профессионального образования в Великобритании и в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://icmrussia.ru/about/spo.html>.

11. *Старостина К. И.* Проблема формирования экономических компетенций студентов высшего и среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / К. И. Старостина [и др.] // *Apriori*. – Серия : Гуманитарные науки : электронный научный журнал. – 2014. – № 2. – Режим доступа : www.apriori-journal.ru.

12. *Стратегия* инновационного развития ОАО «Российские железные дороги» на период до 2015 года (Белая книга ОАО «РЖД») [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа : http://www.stu.ru/docs/announ/2010-03-01/rzd/white_book_rgd.doc.

13. *Титов В. Н.* Эволюция и теоретические предпосылки становления концепции «Образование в течении жизни» / В. Н. Титов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 1 (13). – С. 10–19.

14. *Ткаченко Е.* Концептуальная идея стратегии профессионального образования / Е. Ткаченко [и др.] // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 1(13). – С. 7–10.

15. *Шадриков В. Д.* Новая модель специалиста : инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 26–28.

16. *Grow M.* Linking Scientific Research to Societal Outcomes / M. Grow // AAAS Science and Technology Policy Yearbook. – Washington (DC). – 2001. – P. 129–131.

17. *Conrad C. F.* Exploration of the major types of assessment : Unpublished Manuscript / C. F. Conrad, J. Kwako, T. Gislason. – Madison : University of Wisconsin-Madison, 2003. – 34 p.

18. *Cross K. P.* Classroom research : Implementing the scholarship of teaching / K. P. Cross // *American Journal of Pharmaceutical Education*. – 1996. – № 60 (4). – Pp. 402–407.
19. *Haworth J. G.* Emblems of quality in higher education : Developing and sustaining high-quality programs / J. G. Haworth, C. F. Conrad. – Needham Heights, MA : Allyn and Bacon, 1997. – 156 p.
20. *Huba M. E.* Learner-centered assessment on college campuses / M. E. Huba, J. E. Freed. – Needham Heights, MA : Allyn and Bacon, 2000. – 66 p.
21. *Palaskas T. A.* Model for selecting technology mediated teaching strategies / T. A. Palaskas // *Educational Technology*. – 2002. – № 42 (6). – P. 49–54.
22. *Piore M.* The Second Industrial Divide / M. Piore, C. Sabel. – New York : Basic Books, 1984. – 109 p.
23. *Popper K.* The Open Society and its Enemies / K. Popper. – London, 1962. – 93 p.
24. *Smith R. A.* Formative evaluation and the scholarship of teaching and learning : New Directions for Teaching and Learning / R. A. Smith. – 2001. – № 88. – Pp. 51–62.
25. *Statistics Canada* [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.statcan.gc.ca.

© **Никифоров Олег Александрович (2014)**, доктор исторических наук, доцент, кафедра «Менеджмент, маркетинг и коммерция», Омский государственный университет путей сообщения (Омск), nikiforov-oleg_55@mail.ru.