

полнять свою миссию, поддерживать свою конкурентоспособность и реализовывать устойчивое развитие. Чтобы организация могла существовать и быть конкурентоспособной на рынке, она должна ориентироваться на мнение потребителей, своевременно адаптируясь к изменениям в условиях ведения бизнеса, улучшая общие показатели своей деятельности эффективным и результативным образом. Для реализации этих задач необходимо непрерывно приобретать все новые знания. Для устойчивого развития любая организация должна налаживать свою деятельность на определенный лад под действием быстро изменяющейся среды за счет приобретения знаний помимо возможности осознания изменений делового окружения.

Организация должна формировать, реализовывать и обеспечивать процесс приобретения знаний, расширять свои возможности за счет индивидуальной компетентности путем гармонизации системы ценностей организации со знаниями и мыслительными/поведенческими моделями ее работников.

Для этого необходимо: формировать культуру и общие ценности организации для осознания значимости знаний и опыта; предоставлять своим работникам возможности для обмена опытом и знаниями; способствовать приобретению знаний на основе самостоятельного подхода ее работников и формировать культуру самообучающейся организации.

На кафедре «Управление качеством, стандартизация и сертификация» (УКСиС) функционирует студенческое конструкторское бюро (СКБ) «Качество». Обучение членов СКБ осуществляется на основе принципов: всеобщности (охват всех студентов СКБ); обязательности (обучение является обязанностью каждого члена СКБ); непрерывности (процесс обучения носит планомерный и непрерывный характер); дифференцируемости (наличие разных программ в зависимости от роли студента в команде по разработке проекта); индивидуализации (каждый студент сам отслеживает уровень сформированности новых компетенций на основе самооценки).

Для оценки эффективности системы обучения в СКБ кроме отслеживания уровня сформированности компетенций каждого студента важны характеристики развития самой системы обучения, к которым можно относить степень обеспечения: а) улучшения условий работы и повышение качества продукции; б) реализации принципов организации обучения членов СКБ в системе «обучения на ходу», реализуемым многими ведущими компаниями мира.

Таким образом, система обучения в СКБ отвечает требованиям TQM (одним из главных факторов такого обучения является обучение действием). Обучение действием способствует созданию образовательной среды, адекватной TQM и превращает СКБ «Качество» в самонаучающую организацию, которыми стремятся быть всемирно известные компании Motorola, Toyota и др.

Сущность проектного обучения: умение эффективного поиска и сбора информации; развитие умений анализа и синтеза информации; развитие творческого мышления; умение анализировать собственный опыт и опыт других. Таким образом, устойчивое развитие СКБ как организации происходит за счет постоянного, непрерывного управления знаниями членов-студентов СКБ.

**Т.В. Десятова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Сегодня в России наблюдается парадоксальная ситуация. С одной стороны, крупнейшие предприятия испытывают острый недостаток квалифицированных кадров. С другой стороны – многие выпускники учебных заведений не могут найти работу. Так, по данным Госкомстата в 2006 году 10,7% из общего числа безработных составляли лица с высшим образованием.

Недостаточное финансирование сферы образования в целом и высшей школы в частности, а также низкий уровень оплаты труда преподавателей и научных работников приво-

дит к ослаблению конкурентоспособности российской образовательной системы, к оттоку кадров в другие отрасли и за рубеж. Не имея достаточных финансовых средств, учебное заведение, как правило, не может оплачивать услуги по предоставлению баз производственной практики. Наблюдается снижение качества подготовки кадров при увеличении количества вузов. Одной из современных проблем является распространение коррупции в образовательной системе. Кроме того, немаловажной причиной безработицы молодых специалистов является отсутствие профориентационной работы во многих российских школах.

Решить сложившуюся ситуацию можно благодаря созданию эффективной системы социального партнерства, представляющей собой детально проработанную и гибкую форму сотрудничества, построенную на четком распределении ролей, ответственности и долей участия. Система социального партнерства объединяет в себе образовательные учреждения, предприятия, профсоюзы, службы занятости, студентов и их родителей. Студенты заинтересованы в социальных гарантиях и престижном, конкурентоспособном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; бизнес-сообщество – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов; вузы – в увеличении спроса на образовательные услуги и свободе выбора из числа абитуриентов.

Социальное партнерство выступает способом достижения баланса интересов всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов на принципах равноправия и справедливости. Основная цель социального партнерства – это содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, которые могут адаптироваться к быстрым изменениям рынка труда. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- заинтересованным социальным партнерам совместно планировать направления взаимодействия в подготовке специалистов и рабочих кадров;
- обеспечить реальные проекты подготовки специалистов и рабочих кадров финансовыми ресурсами;
- обеспечить участие работодателей в программах развития учебных заведений;
- повысить качество предметов специального цикла и практического обучения;
- устойчиво развивать материально-технические базы учебных заведений на долгосрочной основе;
- внедрить в профессиональную подготовку студентов передовые приемы и методы организации труда;
- повысить у студентов мотивацию к учению, освоению профессии (специальности);
- активно проводить профориентационную работу со школьниками.

Адаптация системы профессионального образования к рыночным условиям предполагает ее жесткую направленность на конечный результат – выпуск высококвалифицированных специалистов и их трудоустройство. А развитие социального партнерства убеждает работодателей в том, что инвестирование в профессиональную подготовку является условием конкурентоспособности самого предприятия.

**Е.С. Зраенко, А.Г. Мокроносов**

*Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина*

## **ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ОБРАЗОВАНИИ**

В условиях глобализации большинство компаний испытывают сильное давление со стороны иностранных конкурентов на внутреннем и внешнем рынках. Эффективным инструментом повышения конкурентоспособности компании является превращение ее в *транснациональную корпорацию* (ТНК).

В частности, глобализационные процессы, происходящие в современном мире, становятся катализатором изменений в традиционной системе образования. Проявление глобализации в этой сфере весьма закономерно, поскольку образовательные учреждения функционируют подобно фирмам, и между ними также возникает конкурентная борьба. В образова-