

британские социологи охарактеризовали как "сохраняющую классовые различия". В Европе, где давно существует рыночная экономика, 98 процентов студентов учатся в государственных вузах! Даже в США с их самой коммерциализированной системой образования 77% студентов тоже обучаются в государственных вузах. В России план охвата платным образованием даже в государственных вузах составляет 49,7%.

По нашему мнению стратегия ценообразования вуза должна строиться на основе следующих требований:

- цены на образовательные услуги должны быть дифференцированными в зависимости от специальности, формы обучения, срока оплаты;
- расчет цены образовательной услуги должен быть связан с выделением в составе цены двух составляющих: минимального уровня (базовой цены) и рентной составляющей;
- наименее популярные у абитуриентов специальности должны быть оценены по минимальной цене, при этом нижняя граница образовательной услуги должна обеспечивать покрытие основных расходов на ведение образовательной деятельности;
- необходимо систематически проводить индексацию нижней границы цены образовательной услуги с ростом стоимости жизни;
- в цене образовательной услуги по более популярным образовательным программам должна присутствовать рентная составляющая, призванная изъять «потребительский излишек».

**Т.С. Каткова, Л.Ф. Беликова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ КОРПОРАТИВНОГО И ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В условиях острого кадрового дефицита, испытываемого сегодня предприятиями, чрезвычайно актуальным является поиск инновационных и эффективных форм взаимодействия высшего профессионального и корпоративного образования. В целом реализуемая в России программа модернизации образования требует нового уровня взаимоотношений между бизнесом, образовательными учреждениями и обществом.

В России корпоративные системы подготовки сотрудников еще находятся в фазе становления. Ведущие мировые и российские компании реализуют стратегию непрерывной целевой подготовки кадров в соответствии со своими критериями качества в рамках системы "корпоративного университета".

«Корпоративный университет» – это система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией в рамках стратегии развития организации и разработанная для всех уровней руководителей и специалистов. Зарубежный опыт организации корпоративных университетов показывает, что существует два базовых подхода к их созданию – альянс с традиционными учебными заведениями или специализированными сервисными фирмами (чаще всего – менеджмент-консалтинговыми), либо формирование самостоятельной структуры.

Мировой опыт корпоративного обучения свидетельствует о том, что в условиях быстро меняющегося рынка университетское образование попросту не в силах успеть за практическим опытом бизнеса. Развивающийся рынок стал требовать серьезно подготовленных специалистов, причем важен не только (а подчас и не столько) набор знаний, сколько новый, «рыночный» стиль мышления и поведения, конкретные бизнес-навыки. Работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, а существующая система профессионального образования в стране, при всей его многогранности и фундаментальности, представляется несколько консервативной, оторванной от практики и излишне академичной.

Вместе с тем высшее профессиональное образование, дающее общую подготовку, формирующее и воспитывающее гражданские позиции, и корпоративное обучение, преследующее конкретные цели бизнеса, не являются альтернативными, а призваны быть взаимодополняющими. Вузы в сотрудничестве с предприятиями реализуют наряду с традиционно

основными видами деятельности – обучением и некоммерческими исследованиями – такие виды деятельности, как консультирование, тренинги, контрактные исследования и мероприятия по поддержке бизнеса.

При этом процесс такого взаимодействия в каждом конкретном случае предполагает решение следующих проблем: квалифицированных кадров, материально-технических условий взаимодействия, методического обеспечения учебного процесса, соответствия содержания образования и методик обучения сегодняшним нуждам предприятия.

Комплексное исследование проблем такого взаимодействия корпоративного университета и вузов предполагает не только экономический и социологический анализ, но и социологическую диагностику, а также проектирование средств разрешения проблем.

**Т.И. Киселёва, В.Г. Аникина**

*Тамский государственный педагогический университет*

## **СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ В ПРЕПОДАВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН**

Содержание образовательного процесса во многом определяется общественным заказом. Обществу требуются специалисты, которые могут быть востребованы в новых социально-экономических условиях. Все это определяет формулировку задач обучения, и выбор адекватных методов и средств.

На современном этапе развития общества достаточно четко выражена потребность в специалистах, обладающих высоким уровнем развития творческого потенциала, умением системно решать различные задачи. Творчество, как важнейший механизм адаптации можно рассматривать не только как профессиональную характеристику, но и как необходимое личностное качество, позволяющее человеку реализовываться в быстро меняющихся социальных условиях и ориентироваться во все более расширяющемся информационном поле.

В связи с этим важное значение приобретает поиск новых подходов в обучении и воспитании. И одним из таких подходов на современном этапе развития являются профессионально-ориентированные технологии обучения. Они направлены на качественные изменения в системе образования, на овладение студентами профессиональной и коммуникативной компетенцией, активное и творческое участие в обсуждении изучаемого материала.

Комплексность, сложность мира экономики предполагает применение совокупности активных методов обучения, что в большей степени способствует пониманию содержания и причинно-следственных связей развития реальных экономических процессов и явлений. Здесь особую роль играют такие методы как: беседа, ролевая игра, деловая игра, метод конкретной ситуации, модельное предприятие и т.д.

Беседа предполагает обсуждение экономических проблем, когда учащийся не только следит за мыслью преподавателя, но и самостоятельно рассуждает, анализирует эту проблему. Деловая игра предоставляет участникам возможность принятия решения в рамках соответствующего сценария. Метод конкретной ситуации основан на обсуждении в ходе дискуссии конкретных случаев из экономической практики, что способствует развитию способностей обучающихся к принятию решения. Модельное предприятие представляет собой имитацию реально-существующего предприятия, где обучаемые учатся на модели и в рамках модели с целью приобретения основных экономических и управленческих знаний, а также получают конкретные сведения, навыки профессиональной деятельности. Одним из современных подходов является и эссе на заданную тему. Главная задача при работе над эссе - высказывание собственного мнения, личный анализ проблемы, попытка поиска различных альтернативных решений поставленных задач. Благодаря использованию этих методов существует возможность выслушать мнения студентов, их варианты решения проблем и сравнить с тем, как это было решено в действительности. При таком подходе студент чувствует неразрывную связь учебного процесса с реальной жизнью и это придает ему уверенность, что он сможет успешно решать задачи в своей будущей профессиональной деятельности.

А какой метод наиболее приемлем? И каким образом с его помощью можно интересно провести занятие, активизируя мыслительную деятельность обучаемого определяет пре-