

ствия. В современном российском обществе мало кто сомневается в ценности высшего образования, его необходимости и престижности. Достаточно указать на результаты широкого опроса Фонда общественного мнения (ФОМ), опубликованные 02.06.2009 г. для 78% опрошенных очевидно, что «сегодня важно иметь высшее образование»; среди людей моложе 35 лет эта доля еще выше – 82%.

Со всей определенностью можно утверждать, что структура рынка труда в России в настоящее время и в ближайшем будущем не в состоянии найти применение для растущего числа выпускников вузов, что приведет к росту социальной напряженности в стране. В контексте данного вопроса эксперты выделяют две основные проблемы высшего образования: несбалансированность специальностей (переизбыток юристов и экономистов) и оторванность знаний, полученных в вузе, от потребностей работодателей. По данным рейтинга, составленного по результатам опроса, проведенного аналитическим центром «ТАСС-Урал» совместно с факультетом социологии Уральского государственного педагогического университета, самыми престижными профессиями у нас по-прежнему являются юристы и экономисты.

К.Г. Подаруева, Е.В. Прис

Российский государственный профессионально-педагогический университет

МЕТОДИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

С учетом того, что образовательные учреждения переходят на предпринимательскую модель управления и приобретают черты коммерческой организации, возможно применение в оценке их конкурентоспособности методов, используемых предприятиями. Если рассматривать образовательную услугу как товар, то для обеспечения высокой репрезентативности оценки конкурентоспособности образовательного учреждения (при условии наличия большого количества информации о нем) целесообразно использование методы матричного анализа, в частности матрицы Бостонской консалтинговой группы и матрицы Маккинзи. Достоинства матричных методов заключаются в возможности выбрать конкурентную стратегию образовательного учреждения. Но по результатам данных, полученных благодаря матрицам, невозможно спрогнозировать дальнейшее положение образовательного учреждения на рынке образовательных услуг.

Наиболее распространены рейтинговые оценки конкурентоспособности образовательных учреждений, которые создают бренд лучшего образовательного учреждения. Но понятие лучшего в данном контексте относительно. Нель-

зя с уверенностью говорить, что образовательное учреждение, стоящее на первом месте рейтинга, более конкурентоспособно по всем показателям, чем его конкуренты. В этой связи менеджменту образовательного учреждения нецелесообразно акцентировать внимание только лишь на рейтинговых оценках. Представляется, что для достоверной оценки конкурентоспособности вуза необходимо использовать весь спектр современных методов стратегического управления организаций.

О.А. Попова, Е.С. Кондюкова

*Уральский государственный технический университет им. первого
Президента России Б.Н. Ельцина*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, характера их влияния на показатели и результаты адаптации. При оптимизации процесса адаптации необходимо учитывать возможности предприятия и ограничений в изменении работника (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.). В процессе адаптации происходит смена социальной ситуации развития – человек становится членом трудового коллектива и, следовательно, ему требуется установить контакты с начальством, сотрудниками и подчиненными. Кроме того, при введении в должность важно понимать основные мотивы новых сотрудников, а также связанные с этим надежды и опасения.

Большинство людей, приступая к работе, хотят быстрее освоить ее и показать, что они могут справиться с ней успешно. Однако многие сотрудники приходят в первый рабочий день с множеством естественных опасений – новички почти ничего не знают о предлагаемых должностях, не представляют их характерных особенностей и требований. Все это нередко приводит к тому, что у новичка не складывается положительное мнение о предприятии, что надолго может затормозить дальнейшую адаптацию. Для предотвращения таких ситуаций необходима продуманная процедура введения в должность, или, иными словами, программа адаптации персонала. Например, в ОАО «Роснефть» действует программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени», в которой подробно распланированы профессиональный рост и развитие молодых специалистов в течение первых трех лет их работы.

В первый год работы (первая ступень) молодой специалист адаптируется к новым для себя производственным условиям: изучает традиции предприятия,