

котором информированность граждан, как субъектов образовательного процесса, обеспечивает стабильность в настроениях и безопасность проведения мероприятий, запланированных властью.

Таким образом, ЕГЭ, как феномен национальной экономико-правовой безопасности, может начать выполнять эту роль при условии сбалансированности интересов каждого из участников образовательных отношений в оптимальном соотношении с интересами других субъектов.

### **Литература**

1. Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации [Текст]. 2004. № 3(75).
2. *Казанцев Н.* ЕГЭ объективно нужен и полезен [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zarplata.ru/a-id-16391.html>; <http://www.zarplata.ru/a-id-16391.html>
3. *Пузиков В. В.* Безопасность национальная [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology/article/soc/soc-0104.htm>

## **НАУЧНЫЕ ПРОЕКТЫ В ИНТЕНСИФИКАЦИИ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В МЕНЕДЖМЕНТ-ОБРАЗОВАНИИ**

Л. Ю. Шемятихина  
*Екатеринбург*

Во всех развитых странах мира менеджмент связывают с устойчивым и успешным развитием экономики, ее динамичностью и потенциалом. Все больше и больше развитие производства, экономики, общества становится зависимым от менеджмента. И в самом менеджменте происходят большие изменения. Расширяются информационные возможности, повышается роль управленческих знаний, увеличивается количество альтернатив решаемых в процессах менеджмента проблем, менеджмент превращается в науку и в то же время остается уникальным искусством работы с людьми, предъявляются новые требования к менеджерам – требования профессионализма деятельности. В настоящий момент существует противоречие между потребностями отраслевых организаций в управленческих кадрах и направленностью и качеством подготовки будущих менеджеров в системе высшего профессионального образования. В то же время отрасли экономики и конкретные предприятия испытывают острую потребность в профессиональных менеджерах.

Образовательная ситуация по подготовке менеджеров до сих пор остается неопределенной, т. к. социальный заказ на подготовку менеджеров не сложился, а деятельность учебных заведений по подготовке менеджеров похожа на экспериментирование. Не развиты в достаточной степени независимые формы и механизмы участия работодателей и профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики, в том числе в процессах независимой общественной оценки качества менеджмент-образования. Система высшего профессионального образования предпринимает попытки адаптироваться к потребностям организаций и предприятий, однако проводимые изменения запаздывают, не успевая за изменениями в экономической среде в попытках сохранить свою академичность. Слабая интеграция образовательной и научной, производственной деятельности

может привести к окончательному отрыву теории от практики. Содержание менеджмент-образования и образовательные технологии до сих пор остаются неадекватными современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности российского образования на мировом рынке образовательных услуг, что негативно влияет на готовность российской системы образования к интеграции в мировое образовательное и экономическое пространство.

Среди позитивных тенденций в интеграции учреждений профессионального образования и отраслевых организаций отметим: их сотрудничество в деятельности профессиональных ассоциаций, разработку и внедрение профессионального стандарта «Руководство (управление) организацией» и др.

Интенсифицировать интеграционные процессы между учреждениями профессионального образования и отраслевыми организациями-работодателями становится возможным, по нашему мнению, при организации совместной научной деятельности в форме проектов. Участниками научных проектов при этом могут стать: менеджеры организаций, преподаватели вуза, студенты. Назначение таких научных проектов: практическое осмысление теоретических положений менеджмента через решение управленческих проблем конкретных организаций.

Научные проекты могут быть организованы в форме научно-методических мероприятий, управленческих практик и решении профессиональных задач. С целью формирования готовности у отраслевых организаций интегрироваться в систему менеджмент-образования на начальной стадии рекомендуется проводить научно-практические конференции, которые позволят сформировать совместное «поле деятельности» и определить направления интеграции науки и практики на уровне учреждения профессионального образования и отраслевой организации. На следующем этапе происходит включение в интеграционные процессы студентов, изучающих образовательные программы высшего профессионального образования по экономическим специальностям и направлениям подготовки, и слушателей, обучающихся по программам профессиональной переподготовки, которые через управленческие практики будут не только выполнять программу практики в рамках учебного плана, но и предпримут попытки решения конкретной проблемы организации, что позволит оценить качество их подготовки работодателем. На последнем этапе работы над научными проектами деятельность переходит в плоскость профессиональных задач, когда выпускники проходят стажировку и трудоустройство в отраслевых организациях. Интегрируя управленческое знание и управленческую практику, менеджеры решают проблемы повышения эффективности управления.

В настоящее время учреждения профессионального образования и отраслевые организации стремятся придать своему сотрудничеству практикоориентированный характер, отказываясь от научной составляющей. Необходимость столь тщательного научного подхода к интеграции учреждений профессионального образования и отраслевых организаций в систему менеджмент-образования объясняется спецификой менеджмента как новой учебной дисциплины и особыми характеристиками групп студентов – будущих руководителей, на которые ориентируется менеджмент. Среди проблем, которые решают научные проекты: содержание науки менеджмента отстает перед созданием и внедрением инновационных методов управления в отраслевых организациях; рассмотрение западных управленческих образцов менеджмента и утрата связи с реальной ситуацией, в которой

находятся российские организации; ощущается недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик и т. п.

Исходя из этих соображений, должен быть, осуществлен постепенный переход на гибкую многоуровневую подготовку менеджеров, на формирование и реализацию гибких образовательных программ и научных проектов с учетом опыта накапливаемого в области менеджмент-образования.

## **К ПРОБЛЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**И. Г. Шендрик**  
*Екатеринбург*

Вектор изменений в профессиональном образовании, необходимость которых назрела давно, направлен на достижение максимальной адекватности продукта деятельности профессиональных образовательных учреждений социальному заказу на профессионала. Основные трудности в этом связаны, на наш взгляд, со сложностями экспликации и конкретизации социального заказа на подготовку специалиста. Мы хотим обратить внимание на два аспекта.

Первый связан с поиском носителя (субъекта) социального заказа на подготовку профессионала. Он (поиск), часто, сводится к следующей логике: «Надо определить того, кому сегодня нужен работник и спросить его о том, как его подготовить». Другими словами, носителем социального заказа на подготовку профессионала является работодатель, а потому он определяет чему учить будущего профессионала. В условиях традиционной экономики это не вызывает возражений поскольку цикл подготовки специалистов в том или ином виде деятельности по длительности на много короче цикла социально-экономического обновления. В условиях инновационного развития ситуация серьезным образом меняется: длительность упомянутых циклов сближается. В некоторых случаях, в «прорывных» сферах экономики, образовательный цикл подготовки специалистов оказывается значительно длиннее цикла обновления производства. В этих случаях традиционный подход к проектированию образовательного процесса становится несостоятельным.

Во втором аспекте отражаются особенности переживаемого нами периода, связанные с явлениями глобализации. В этой ситуации имеется тенденция расширения сферы приложимости социального заказа на работника, в его традиционном понимании, не к конкретной стране, а к миру в целом. К проявлениям этого аспекта можно отнести нарастающую во всем мире миграцию рабочей силы. Работодателю проще пригласить специалиста из другой страны или региона, чем тратить на его подготовку и думать о ее специфике. Призывы к патриотическим чувствам работодателей мало чем могут помочь в этой ситуации, вспомним о мотивах их деятельности, которые доказательно и полно описал еще К. Маркс. В связи с этим необходимо определиться с тем, кто же может являться реальным носителем социального заказа на профессиональное образование в настоящее время.

Анализ различных тенденций имеющих место в профессиональном образовании от компетентностного подхода до Болонского соглашения приводит к мысли о том, что заказчиком на образование должен стать сам образуемый. В существующем