

ных и отечественных трактовок этого понятия, связанных, в первую очередь, с динамикой развития мировой и отечественной экономики, современный менеджмент находится в постоянном поиске эффективных технологий использования идей корпоративности в различного рода экономических системах, в том числе и системе профессионального образования.

Рассматривая корпоративную культуру труда в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования можно обозначить следующие характерные ее особенности по отношению к носителям культуры преподавателям и студентам – основным участникам образовательного процесса: усиление культурно-профессионального расхождения между опытными и начинающими преподавателями, между преподавателями и студентами; изменение культурных ценностей образования, связанное с тем, что образование становится рыночной категорией, услугой и превращает студента в «клиента», а преподавателя в «продавца», а также взаимное проникновение культур образовательных учреждений, происходящее благодаря преподавателям, особенно вузовским, работающих в разных вузах одновременно.

Все перечисленные выше факторы требуется учитывать при построении новой модернизированной, как в содержательном, так и в экономическом аспектах, системы профессионального образования, поскольку корпоративная культура является той коммуникацией, которая обеспечит более эффективную адаптацию субъектов образовательного процесса к функционированию системы в новых условиях. Без понимания сущности корпоративной культуры и ее образовательной специфики практически невозможно оптимально спроектировать взаимосвязанные процессы (учебный, внеучебный, управленческий и вспомогательный), протекающие в системе, а, следовательно, и правильно расставить акценты в работе со всеми заинтересованными участниками образовательного процесса.

Таким образом, образовательное учреждение, имеющее или формирующее сильную корпоративную культуру, работает как единая команда, базируясь на высоком уровне ответственности работников, и добивается более качественных результатов, а, следовательно, становится более конкурентоспособным и в конечном итоге, инновационным.

Литература

1. Белова Л. И. К вопросу об организационной культуре университета [Текст] / Л. И. Белова // Вестн. ЮУрГУ. 2006. Вып. 7. № 17. (Сер. Социально-гуманитарные науки.)
2. Евстратов М. А. Организационная культура как фактор успешности внедрения системы менеджмента качества [Текст] / М. А. Евстратов, П. М. Елизаров // Прикладная логистика. 2005. № 10.
3. Мартыненко Н. В. Корпоративная культура в постиндустриальном обществе [Текст] / Н. В. Мартыненко // Национальные традиции в торговле, экономике, политике и культуре: материалы VI междунар. науч.-практ. конф. в рамках Васильевских чтений. М., 2007. Ч. II.

К ВОПРОСУ О ПРОГНОЗИРОВАНИИ СПРОСА НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Никулина, Л. А. Скороходова
Екатеринбург

На повестке дня современной действительности остро обозначились вопросы структуры подготавливаемых кадров по специальностям и уровням профессионального образования. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Кроме того, важно отметить снижение уровня государственного регулирования в большинстве сфер экономической жизни общества.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов РФ в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых рабочих и специалистов, зачастую планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников рискуют получить специальности, уже не востребованные рынком труда. С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней профессионального образования. Таким образом, следует констатировать двойной структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест на региональных рынка труда: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное образование) и в профессионально-квалификационном разрезе.

Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Анализ и обобщение исследований по методам прогнозирования рынка труда позволяет выделить несколько методологических подходов.

Первый подход (расчетный, нормативный) базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов, исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения комплексов новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем для прогнозирования потребностей специалистов для отраслей социальной сферы и сферы услуг.

Второй подход (нормативный подход + динамический + экспертные оценки) основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен.

Третий подход (программы развития + опросный подход) строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей, базируется на использовании аналитических документов.

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций) опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ).

Пятый подход (расчетный подход, норма по аналогии с другими странами) применяется, в основном, как метод эталонного образца (например, международных сопоставлений). Очевидно, что существуют определенные социально-экономические процессы, характерные в той или иной мере для всех экономик.

Для примера можно выделить такие макроизменения в структуре занятости, которые происходили в те или иные периоды во всех странах с рыночной экономикой:

- перераспределение занятости из отраслей материального производства в сферу услуг (из первичного и вторичного сектора – в третичный);
- перераспределение занятости из третичного сектора – в четвертичный (услуги государственного сектора экономики);
- профессионализация посреднических функций;

- переход от индустриального типа занятости к информационному и др.

Используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, достоверности, надежности и оперативности, а следовательно не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование на уровне субъектов Федерации.

Литература

1. *Алашеев С. Ю.* Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда [Текст] / С. Ю. Алашеев, Л. Н. Драчинская, И. А. Кадкина // Проф. образование. 2002. № 4.

2. *Васильченко Н.* Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе [Текст] / Н. Васильченко, Е. Бурмокина, В. Секерин // Маркетинг. 2002. № 6. 2003.

3. *Модернизация* российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров [Текст]. М., 2002.

О ЗАДАЧАХ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ПОВЫШЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ СЕРВИСА

Т. С. Орлова
Екатеринбург

Современная система профессионального образования в России в начале XXI в. вступила в новый период своей истории, в котором главной целью стала подготовка высококвалифицированных специалистов, способных решать самые различные, высокотехнологичные задачи, в том числе и в области сервиса. Перспективы развития системы сервиса в новом столетии огромны. Будет происходить дальнейшая дифференциация и усложнение услуг, появятся новые запросы на рынке сервисного обслуживания. Этот процесс сказывается на формировании современных подходов к подготовке специалистов, работающих в сфере сервиса.

Проблема кадрового состава в сфере услуг сегодня осознается на всех уровнях: от руководителей организаций до высшего уровня руководителей отрасли. Это объясняется пониманием того, что экономическая эффективность организации напрямую зависит от качества обслуживания, которое определяется уровнем профессиональной компетентности, квалифицированности персонала. Не секрет, что многие руководители пытаются использовать опыт управления из других отраслей экономики. Но для сферы услуг характерны специфические черты, которые затрудняют применение управленческих технологий, успешно действующих в других отраслях.

Это в свою очередь вызывает необходимость развития крупных учебно-профессиональных центров, осуществляющих как комплексную подготовку специалистов, так и выделение специализаций в сфере сервиса. На наш взгляд, магистральным направлением, определяющим развитие подготовки специалистов в области сервиса, является становление систем многоуровневого непрерывного образования при активном участии бизнеса.

Многоуровневая система образования подразумевает целенаправленное прохождение ряда этапов: от школы к среднему профессиональному заведению и далее – к поступлению в вуз, а по его окончании – послевузовское образование (магистратура, аспирантура, повышение квалификации). Преимущества данного метода в том, что ученик получает возможность последовательно и углубленно получать образование по выбранной специальности.