

Приведённый выше перечень возможных источников сведений не полон, но есть уверенность, что он конечен и, вероятно, не потребует создания дополнительных систем сбора первичной информации.

Существенен выбор критериев эффективности, успешности человека в жизни как хозяина собственной судьбы. Критериев не должно и не может быть много, чтобы не терять цель и не путаться в ориентирах. В качестве таковых можно предложить, в частности, следующие:

- краткость периода отсутствия профессиональной занятости по окончании профессионального образования и при смене места работы;
- создание и сохранение семьи, количество детей;
- здоровый образ жизни;
- сравнение среднего заработка человека со среднерегionalным;
- регулярность повышения квалификации по полученной или смежной специальности;
- оседлость проживания, возвращение после получения профессионального образования в родные места.

Создание комплексного мониторинга позволило бы установить корреляцию между степенью истинной успешности возрастных когорт населения и показателями «успешности» функционирования системы образования соответствующего периода. Как следствие, сделать вывод об адекватности применяемых управленческих индикаторов. Обращение к материалам такого мониторинга позволяло бы оценить степень влияния огрехов воспитательно-образовательного периода становления личности на неудовлетворённость жизнью.

Может показаться, что данные предлагаемого мониторинга не дадут ответа на вопрос: «Что делать здесь и сейчас?» - уж очень удалены итоги от предпосылок. Отнюдь! Ведь именно в этом специфика образования – деятельности с наиболее отсроченным результатом. Деятельности, в которой видение главной цели и стремление именно к ней дороже промежуточных результатов (как бы похвальны они ни были).

Конечно, предложенное – лишь эскиз системы мониторинга судьбоносности образования, но будучи сформирована в единстве показателей, индикаторов и критериев такая система стала бы инструментом итожащей проверки множества социальных звеньев, задавала бы целевую функцию деятельности, оставляя простор для творческого поиска факторов, позитивного воздействия.

Для разработки требуется научный подход на уровне академического и прикладного исследования, итог которого был бы лаконичен и воспринимался из соображений здравого смысла. Задача явно разрешима и, главное, даёт надежду на отслеживание существенных результатов и ... прекращения безответственного управленческого барахтания в текучке. В научной и публицистической печати достаточно упоминаний об индикаторах дезадаптивности системы образования, а предложения по реализации мониторинга её судьбоносности редки [3].

Список литературы

1. Демографический энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1985. – 608 с.
2. Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 года. – М., 2003. – 48 с.
3. Школа как институт строительства страны против школы «голой учёбы»// Материалы конференции, Москва, 17-19 ноября 2011 г././ Кушнир А.М. «Станет ли «наша новая школа» «фабрикой человеческого капитала» – М., 2011. – с. 42-52.

УДК 378.14.015.62:331.53

Ченушкина С.В.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация. Данная статья посвящена необходимости установления социального взаимодействия вуза и потенциальных работодателей для повышения мотивации студентов к обучению и их конкурентоспособности на рынке труда.

Ключевые слова: социальное партнерство, работодатель, конкурентоспособность.

Мировая практика сочетания направлений и тенденций развития инновационных процессов в образовании характеризуется наличием различных структур в инновационной деятельности университетов. Традиционные модели инновационного процесса, осуществляемые как в рамках крупнейших университетских комплексов, так и в виде научно-технических и инновационных проектов, опираются на научно-техническую и образовательную среду организационных структур с последующим их доведением до стадии коммерциализации.

На рынке образования все заметнее новый игрок — работодатель. Выпускники вузов сегодня оказались крайне востребованным «товаром», и опрошенные представители компаний единогласно говорят, что активно привлекают на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. При этом нанимать молодых специалистов в последние годы стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия реального сектора. Последние опять начали привлекать молодых специалистов из профильных технических вузов, выпускники которых еще недавно редко находили себе работу по специальности. Работодатели говорят даже о конкуренции между компаниями, стремящимися взять на работу наиболее способную молодежь.

Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед вузами новые задачи. Собственно, полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста; все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться.

Главная претензия работодателей к вузам — оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики. Проявляться это может по-разному — как в неумении обращаться с современным оборудованием, так и в психологической неподготовленности к реалиям тяжелого промышленного производства, к руководству рабочими, к нормам поведения в бизнес-среде. Выходом из такой ситуации большинство работодателей считают, во-первых, увеличение сроков и углубление содержания производственной практики, во-вторых, пополнение преподавательских кадров знающими современную конкретику специалистами из реального бизнеса и производства: зачастую сами преподаватели плохо знакомы с положением дел в той отрасли, специалистов для которой они готовят.

Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед вузами новые задачи. Собственно, полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста; все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться.

Динамика изменяющихся требований к новым специалистам на рынке труда противоречит традиционной системе профессиональной подготовки специалистов, что порождает основную проблему повышения качества подготовки специалистов.

Анализ развития высшего профессионально образования показывает, что современный выпускник должен обладать определенными личностно-профессиональными качествами и компетенциями, которые имеют тенденцию к постоянному расширению и определяются конкуренцией между выпускниками на рынке труда [2].

Уточним понятийный аппарат, и рассмотрим определения конкуренции и конкурентоспособности.

С экономической точки зрения в определении понятия конкуренции делается акцент на субъектную составляющую, под которой понимается соперничество между производителями товаров и услуг за рынок сбыта. Г. Д. Азоев делает уточнение, которое определяет конкуренцию как «соперничество между людьми по достижению ими одной и той же цели» [1].

Определение, данное М. Портер, позволяет нам представить конкуренцию как динамичный и саморазвивающийся процесс [3], который жизненно необходим как обществу, так и личности. В этом случае, конкуренция является стимулом развития личности и смыслом ее деятельности.

С точки зрения педагогического процесса, согласно С. А. Прокопенко конкуренция может быть представлена совокупностью педагогических условий, состоящих из определенных «элементов: среда-противоречие, противоположность, недостаток, механизм-сигнал: взаимодействие, предпочтения и интерес-ресурс приобретение, развитие» [4]. Рассмотрение понятия в этом ключе позволяет педагогам высшей школы включать конкуренцию в педагогический процесс для повышения

эффективности и качества подготовки.

Таким образом, конкуренция на рынке образовательных услуг проявляется как возникающие противоречия в задачах, целях и средствах их достижения, между спросом на конкурентоспособного специалиста и предложением, как способностью личности к проявлению различных уровней профессиональных компетенций, между набором личностных качеств и требованиями работодателей.

Следует отметить, что единство целей и задач профессиональной подготовки выступает в данном случае объединяющим элементом, а проявление различных уровней компетенции, которые можно представить, как личностные качества, размывают единство с другими людьми, подчеркивая личностную значимость и своеобразие образа, предоставляя место для творчества.

Прежде всего, на формирование конкурентоспособности студентов оказывают влияние *стратегические факторы*. К ним относятся следующие: фундаментальная подготовка по направлению обучения; формирование жизненного успеха; формирование навыков организаторской деятельности; развитие предпринимательских способностей; освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения в вузе.

Тактические качества оказывают непосредственное влияние на становление и самореализацию студента. Они включают: освоение технологий обучения в современном вузе; личную организованность – разработку и применение техники личной работы; составление планов личной деятельности на год, месяц, неделю, день; расширение личного кругозора, умение быть интересным.

Отдельные приемы могут повторяться в разных рекомендациях, это объясняется тем, что факторы конкурентоспособности переплетаются и тесно связаны между собой. Реализация данной модели направлена на самоуправление поведением в период обучения, формирует конкурентоориентированности конкурентоспособность.

Наличием всех этих факторов, а также индивидуальным поведением, основанным на соответствии с представленными в модели качествами, можно охарактеризовать конкурентоспособность молодого специалиста. И это будет решающим образом сказываться на самореализации и жизненном успехе [1].

Главным действующим лицом в процессе формирования выше указанных качеств является непосредственно сам студент, однако не стоит забывать о роли образовательного учреждения, которое в свою очередь должно создавать комфортную среду для развития конкурентоориентированности учащихся.

А. В. Ковалев в своей статье «Развитие конкурентоспособности будущего специалиста – гарант качества профессионального образования» выделяет основные моменты организации образовательного процесса, целью которого стоит конкурентоспособный выпускник.

Конкурентоспособность человека в профессиональной деятельности зависит не только от наличия глубоких знаний и умений, но и, в первую очередь, от системы мотивов и ценностного отношения к выбранной профессиональной специальности. Но прежде чем сформировать ценностное отношение к специальности у студентов, образовательным учреждениям следует составить некую модель конкурентоспособного выпускника в целом, а также определить комплекс качеств будущего специалиста, который бы позволял эффективно конкурировать на рынке труда и реализовать свой потенциал.

Повышение качества профессиональной подготовки современного специалиста возможно при условии внесения существенных изменений в процедуру обучения путем внедрения инноваций, в частности новых нетрадиционных технологий проектирования оценки (текущего контроля). Проектирование технологий оценки конкурентоспособности специалиста – это процесс обоснования и выбора соответствующих критериев оценки, адекватных поставленной цели.

Одним из вариантов оценки конкурентоспособности будущего специалиста может служить создание паспорта профессиональной карьеры или портфолио индивидуальных профессиональных достижений выпускника учреждения профессионального образования. Основное назначение данного технологического приема – помочь выпускникам совершить переход от учебы к трудовой деятельности или продолжению обучения на более высоком уровне и представить работодателям наиболее полные сведения о квалификации, а также академических знаниях, умениях и навыках молодых людей-претендентов на место работы.

Список литературы

1. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: Типография «Новости», 2000.
2. Андреев В.И. Конкурентология: Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
3. Портер М. Международная конкуренция / пер с англ. – М.: Межд. отнош., 1995.

4. Прокопенко С. А. Конкуренция и конкурентоспособность: проявление и сущность // Вести Кузбасс. гос. тех. ун-та. 2001. № 1. С. 108-113.
5. Резник С.Д., Соколова А.А. Основы личной конкурентоспособности: учеб. пособие [Текст] / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 251 с.

УДК [37.056.6+37.014.54]:378

Ярославцева П.В., Перевалов Р.В., Степанова Л.А.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Аннотация: В статье обсуждаются проблемы коммерциализации современного российского высшего образования, анализируются результаты образовательной политики государства, прогнозы развития образования. Авторами представлены исследования тенденций развития современного российского высшего образования, пути решения проблем модернизации образовательной системе в РФ, согласования позиций и интересов участников образовательного процесса.

Ключевые слова: образование, модернизация, коммерциализация образования, высшее образование в России, высшая школа.

Отличительная особенность развития образования в мире в настоящее время – повышенное внимание правительства большинства стран к проблемам его качества и эффективности. Основное внимание уделяется не ранжированию стран по уровню подготовки учащихся, а объяснению существующих различий и выявлению факторов, влияющих на результаты обучения. Подобные исследования позволяют выявить сильные и слабые стороны российского образования и наметить пути более эффективного достижения намеченных целей

Целью нашего исследования является изучение состояния высшего образования в России на современном этапе. Необходимо определить причины неблагоприятных тенденций в системе образования и наметить пути выхода из сложившейся обстановки.

Под влиянием процессов мировой глобализации, роста международной открытости национальных культур в последние десятилетия в мире происходит существенная трансформация рынка труда, образования и потребления. Интенсивное транснациональное движение потоков информации, технологий и капитала, усиливающаяся конкуренция стран за качество знаний привели к возникновению новых тенденций в развитии высшего образования, которые в настоящее время обусловлены такими процессами как рост масштабов высшего образования, диверсификация высшей школы, превращение высшего образования в объект сферы услуг, интеграция национальных систем образования в международное образовательное пространство и т.д.

По нашему мнению, отрицательными последствиями названных тенденций являются: ухудшение качества предоставляемых услуг, увеличение ориентированных на рыночные условия образовательных программ (особенно в области бизнеса и информационных технологий), снижение доступности образования, вследствие его коммерциализации, усиливающаяся проблема оттока квалифицированных кадров из развивающихся в развитые страны, гомогенизация культуры, ослабление роли государства в деле разработки целей национальной политики.

Кризис образования является одной из глобальных проблем современности, разрешение которой имеет первостепенное значение для благополучия каждой страны. В России кризис этой сферы принял экстремальный характер в связи небывалым обвальным сокращением бюджетного финансирования. Даже в тяжелейшем 1942 г. на нужды образования советская власть выделяла 5,7% из своего крайне напряженного бюджета, а уже в 1950 г. эти расходы достигли почти 14%. В 2011 г. финансирование образования из бюджетов различного уровня в России составило 2,7% ВВП (около 1,7% ВВП по различным каналам поступило в сферу образования из средств предприятий и населения). Тогда как, аналогичные расходы на высшее образование в Германии составляли около 2,8% ВВП, в Канаде – 4,7%, в США 3,0%, в Великобритании 1,6 процентов.

«Финансовые потери» высших учебных заведений обусловлены коммерциализацией при слабой законодательной и нормативно-правовой базе, позволяющей перемещать часть средств из государственных учебных заведений в частные структуры. Ситуация осложняется тем, что государственная власть стремится переложить бремя финансирования образования на самих учащихся и их