

Перечень условных сокращений

- АПК — аграрно-промышленный комплекс;
АСТУ — автоматизированные системы технологического управления;
АСУ — автоматизированная система управления;
АСУТП — автоматизированная система управления технологическими процессами;
ВКР — выпускная квалификационная работа;
ВВП — внутренний валовой продукт;
ВО — высшее образование;
ВЦ — вычислительный центр;
ВЦИОМ — Всероссийский центр изучения общественного мнения;
ВШЭ — высшая школа экономики;
ВЭД — внешнеэкономическая деятельность;
ГОСТ — Государственный стандарт;
ГЭК — Государственная экзаменационная комиссия;
ДПО — дополнительное профессиональное образование;
ДПП — дополнительные профессиональные программы;
ЕТКС — Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
ЗЕТ — Зачётная единица трудоёмкости (з. е.) — зачетная единица (мера трудоёмкости ОП, равная 36 академическим часам);
ЗФО — заочная форма обучения;
ИКТ — информационно-коммуникационные технологии;
ИТ — информационные технологии;
ИЭиУ — Институт экономики и управления (структурное подразделение КФУ);
КФУ — Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского;
КЦ — координационный центр;
МБ — малый бизнес;
ММ — маркетинг мест;
МОВ — местные (муниципальные) органы власти;
МП — малые предприятия;
МТ — маркетинг территорий;
НИИ — научно-исследовательский институт;
НИОКР — научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;
НОТ — научная организация труда;
НТД — научно-технические документы;
НТИ — научно-техническая информация;
НТК — Национальные требования к компетентности (*National Competence Baseline*);
НТП — научно-технический прогресс;
ООП — основная образовательная программа;
ОП — образовательная программа;
ОТС — общая теория систем;
ПК — профессиональные компетенции;
ПК и ИР — персональный компьютер и информационные ресурсы;

п. п. — процентный пункт (проценты от процентов);
ПОПБ — профессиональные образовательные программы бакалавриата;
ППК — профессионально-профильные компетенции;
ППС — профессорско-преподавательский состав;
ПСД — проектно-сметная документация;
РАН — российская академия наук;
РК — Республика Крым;
РСО — Российские студенческие отряды;
СНиП — Строительные нормы и правила;
СНК — Совет Народных Комиссаров (первое правительство РСФСР);
СОВНЕТ — Российская (ранее Советская) ассоциация управления проек-
тами;
СОВНОТ — Совет по научной организации труда;
СОПС — Совет по размещению производительных сил;
СОПС и ЭС — Совет по размещению производительных сил и экономи-
ческому сотрудничеству;
СОО — сложноорганизованные объекты;
СРС — самостоятельная работа студентов;
САПР — система автоматизации проектирования;
СКУ — синергетическое креативное управление;
СЭС — социально-экономическая система;
ТИСМ — типовая избыточная сетевая модель;
ТК РФ — Трудовой кодекс РФ;
ТНК — транснациональные корпорации;
ТРИЗ — теория решения изобретательских задач;
ТРИС — теория развития искусственных систем;
ТУ — технические условия;
УК — универсальные компетенции;
УП — управление проектом;
УЦ ОП — учебный цикл образовательной программы;
ФГОС ВО — федеральный государственный образовательный стандарт
высшего образования;
ФОТ — фонд оплаты труда;
ФЦП — федеральная целевая программа;
ЦИТ — центр информационных технологий;
ЭЗ — экономика знаний;
ЭС — экономическая система.

Введение

Происходящие в России и мире масштабные социально-экономические изменения ускоряют развитие общества, побуждая появление новых проблем, среди которых важнейшее место занимают задачи организации и управления.

Новые явления общественной жизни приводят, как правило, к возникновению новых соотношений в системе государственного управления, ведущих к изменениям полномочий центра и трансформации правовой базы регионального и муниципального самоуправления.

Если в менеджменте на микроуровне четко очерчены объект и субъект управления предприятием, связи и функции, то в региональной экономике субъект управления носит многоаспектный, относительно распределенный характер и воздействует на природно-ресурсные, социально-экономические, образовательные, экологические, демографические, инфраструктурные и иные процессы развития территорий. Эти процессы возникают, во-первых, в результате деятельности субъектов хозяйствования и сферы жизни общества, а во-вторых, местных органов власти, которые в свою очередь относительно автономны (самоуправляемы), что значительно ослабляет строгость их подчинения органам регионального управления.

Такое обстоятельство указывает на сложности функционирования системы управления в таком многофункциональном явлении общественной жизни, каким является регион. Данное обстоятельство требует междисциплинарного изучения на основе объединения разных подходов и методов как общественных, так и естественных наук, включая праксиологию.

Второй весьма важной частью развития региона является построение системы управления, процессы которого оказывают активное многостороннее воздействие на развитие всех составляющих региональной формации, создавая механизм ее функционирования на основе единого руководства.

Не менее важным аспектом, а, возможно ключевым элементом развития экономики как региона, так и соответствие задачам страны, является переход к праксиологическому образованию по подготовке востребованных кадров производства, в первую очередь инженеров, определяющих социальный прогресс сегодня и в перспективе. Такой подход к потребностям личности и общества в полной мере способствует развитию устойчивости экономики и становится определяющим фактором отечественной безопасности, а также ответов на вызовы XXI века.

Изложенный концепт дает основания для постановки цели и задач данной работы, по разработке приёмов эффективной деятельности регионального управления на основе принципиально новых трансформаций.

Поэтому в качестве главной цели работы принята разработка и построение методологии формирования системы эффективного регионального управления устойчивым развитием региона как базовых условий становления экономического прорыва.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих задач:

1) выявить условия и общесистемные императивы устойчивого регионального развития на основе конкретных образовательных процессов;

- 2) определить предпосылки и особенности подготовки инженерных кадров в задачах управления;
- 3) разработать организационно-экономические основы развития регионов на основе кластеризации;
- 4) построение праксеологических оснований в задачах модернизации экономических систем;
- 5) особенности, перспективы и эффективность управления в развитии экономических систем.

Объектом исследования является система партнёрских взаимоотношений как императивы устойчивого регионального развития. Предметом — теоретико-методологические основы, модели и практические положения регионального управления в задачах экономического прорыва.

В данной работе принято целесообразным провести изложение возможно более широкого спектра проблем на основе их видения автором. Большинство решаемых задач представлено графическими моделями и иллюстрациями с отражением необходимых взаимосвязей между структурными элементами систем или очерёдностями действий.

Задача разрешения проблем, противоречий и анализ дееспособности структур показывает необходимость централизации всей системы управления регионом путём создания специального территориального Координационного центра на основе новых структурных отношений с выполнением реальных объемов работ с передачей заказчикам в установленные сроки.

В основу механизма структурных преобразований положен системный принцип выбора наиболее целесообразного варианта структурных решений в направлении долговременного развития кластерных структур, как точек интенсификации регионального развития. При этом поставленные цели должны быть подкреплены необходимыми ресурсами, а параметры развития — возможностью реального потенциала на основе стратегий регионального развития. Стратегия социально-экономического развития региона должна вытекать из миссии, характеризующей основное назначение территории развития, эволюции, сложившейся культуры региона и его значимости, как для населения, так и страны в целом.

Глава 1

Условия и общесистемные императивы устойчивого регионального развития

1.1. Праксиологические задачи подготовки кадров управления

Праксиология как наука о принципах и методах эффективной деятельности [212] имеет свою историю, рассматривая задачи организации теоретических и практических действий людей и их отношений, мотивации и реализации в области принятия решений как коллективных, так и индивидуальных. Праксиология представляет интерес в осмыслении различных ключевых понятий. Например, семантический интерес к праксиологическому подходу в наших задачах лежит в направлении толкования дефиниций, связанных описанием условий поведения человека и возможности его полноценной реализации имеющихся способностей. Это чрезвычайно важно в период его обучения, подготовки и выполнения профессиональных видов деятельности на практике [103; 105; 178; 299].

В наши дни «*праксиология*» (праксеоло́гия) от др. греч. πράξις — действие, деяние, деятельность, практика и λογία — наука, учение, исследование [212] — представляет собой учение о человеческой деятельности в реальной жизни. Праксиология в экономике, в частности управлении, занимается исследованиями различных процессов, действий и отношений между людьми с точки зрения их рациональности и эффективности.

Праксиология как наука направлена на изучение сложившихся видов и типов, а также рациональных форм человеческих воздействий по изменению природы, общества и самого человека [178]. В то же время праксиология как учебная дисциплина в образовательной практике воспринимается как действенный инструмент по организации понимания психолого-педагогическую сущности умений будущего специалиста [103].

В современных условиях оценка состояния и развития образования является важным элементом принятия решений в науке и экономике [264]. Поэтому целью реструктуризации российского образования является построение механизма его эффективного функционирования как основной базы устойчивого развития экономики для ответов на вызовы XXI века.

Система образования должна соответствовать задачам развития страны, потребностям личности, общества и государства сегодня и в перспективе [64]. Такой подход в полной мере способствует переходу к праксиологическому образованию нового поколения, определяющего социальный прогресс, рост экономики и становится определяющим фактором отечественного достоинства, сохранения традиций, культурных норм и духовности, а также развитию гражданского самосознания общества [264]. Именно этого как раз и не хватает нынешней системе отечественного образования, которое выражается в качественном праксеологическом образовании.

Если праксиология представляется как «*знание о действиях*», то её вполне можно понимать, как приобретение знаний о том, каково поведение человека при постановке цели, планировании и организации ее достижения,

то есть управления. Иначе говоря, мы в праве вести разговор о праксиологическом научном подходе к приобретению практических умений на основе знаний. Приобретаемые умения человеком в данном случае можно понимать, как освоенные способы ведения нужных действий, которые дают возможность обучаемому качественно выполнять намеченную работу в конкретных условиях. Здесь уже под праксиологическими умениями можно наблюдать и степень, и эффективность приобретённого мастерства человека, что позволяет говорить о профессионализме, как трудовой деятельности и её продуктивности. в той или иной сфере производства.

Исследователи Д. Н. Девятловский и В. В. Игнатова, в своей работе [103] выразили дефиницию «*праксиологические умения*» более пространно в которой отражены сущность, структура и функциональные особенности обучаемых, а именно: «...праксиологические умения будущих специалистов» — совокупность умений, освоение которых обучающимися ведет к успешной профессиональной деятельности за счет сознательного выбора средств, приемов и методов работы, обеспечивающих результативность труда, активизирующих творчество в постоянно изменяющихся условиях, в ситуациях риска и неопределенности, побуждающих их к активной преобразующей деятельности» [103, с. 586].

К сожалению, в данном определении цель некорректна и деятельность по её достижению может быть самой разной, в том числе иррациональной, а понятие «*активная преобразующая деятельность*» может быть ориентирована как на прогрессивные, так и регрессивные изменения («активные преобразования»). В общем случае практически любую цель можно достичь различными путями с разной эффективностью, о чём говорит известный принцип эквивиальности. Иначе говоря, в приведенной выше дефиниции авторов исключён главный принцип праксиологии — это «*рациональные формы целедостижения*».

Праксиология — это междисциплинарная наука о практике, изучающая формы и способы трансформации человеком природных ресурсов, социально-технических систем, общественных отношений и различных технологий. Эта наука воплощает в себе преемственность образования, комплексность обучения, использует методы и подходы философии, социологии, культурологии, психологии и управления [103].

Анализ доступных литературных источников подтверждает, что существует многоуровневая проблема формирования умений, которая вызывает разночтение у оппонентов и дискуссии среди ученых и специалистов. Разночтения и споры заключаются в неоднозначности понимания сущности компетенций и их рассмотрение через критерий «умения». Этот фактор, по сути объясняет различия в исходных положениях, концепциях и точках зрения, которые отражаются на искомом понятии «праксиологические умение».

Ряд исследователей, среди которых выделяются Ф. Г. Арсланов и Ю. В. Соловьева [13], В. И. Байденко [20], Е. Т. Булгакова и А. В. Михайлова [48], Б. В. Григорьев и В. И. Чумаков [97], Г. В. Майер и В. В. Макоеева [171], А. М. Новиков [213], Н. Я. Сацков [259] и другие авторы выделяют иные, дополнительные важные составляющие компетенции как:

- умение планировать свою будущую деятельность;
- оценивать эффективность результатов и их последствия;

- осуществлять мониторинг ведущих процессов;
- уметь управлять реальным производством.

В. И. Байденко [20], к примеру, среди общих компетенций в наибольшей степени востребованными производством относит следующие:

- умение применять полученные знания на практике;
- умение человека работать в команде;
- мобильность, максимальная адаптивность работника;
- умение ориентироваться в быстро меняющихся условиях;
- умение работать на компьютере в соответствии со сферой деятельности;
- умение перерабатывать массу информации и вычленять релевантную;
- умение и желание постоянно учиться и совершенствоваться;
- обладать способностями к нестандартным решениям.

Исследователи Е. Т. Булгакова и А. В. Михайлова [48], определяют праксиологию с позиций нескольких сторон. Это теория преднамеренного изменения и совершенствования явлений природы, общества и человека на основе познания законов и закономерностей с помощью различных технических средств и технологий. С другой стороны, праксиология как наука изучает исторические типы и виды целесообразных форм организации действий человека, направленных на изменение природы, общества и самого человека. И, наконец, праксиология может быть представлена как учебная дисциплина, выступающая в качестве образовательной практики на основе принципов практического отношения человека к миру и обществу.

Современное понимание праксиологии (Б. В. Григорьев, В. И. Чумаков) предполагает обучение человека умению рационально действовать в обстановке динамичности среды, условиях риска и неопределенности [97].

А. М. Новиков [213] представляет праксиологию как умения в формате компетентностного подхода. Под умениями А. М. Новиков понимает сложные структурные образования, включающие интеллектуальные, чувственные, волевые, творческие качества достижения поставленной цели в изменяющихся условиях. А. М. Новиков поясняет, что «*умение* — это высшее человеческое качество, обретение которого является конечной целью образовательного процесса. Его продуктивное завершение раскрывает способность человека успешно действовать, действовать “с умом”, что и является собой умение.

Появление позиции “уметь делать” свидетельствует о способности человека ориентироваться в ситуации, приобретать нужные знания, ставить цель предполагаемых действий в соответствии с условиями, определяющими ее реальность и достижимость. Это позволяет определять конкретные средства и способы (методы) эффективного достижения цели» [213].

Исследователь Н. Я. Сацков [259] считает, что праксиология позволяет охарактеризовать реальные возможности человека, его объективные и субъективные действия, а также поступки. Праксиология даёт возможность оптимизировать свою деятельность в общественном и личном плане. Идею праксиологического подхода Н. Я. Сацков относит к дуализму проблемы, когда с одной стороны присутствует всеобщее знание, т. е. теоретическая деятельность ума, направленная на повышение действительности в ее

прошлом, настоящем и будущем. С другой — человеческая форма деятельности в виде активного отношения к окружающему миру, связанного с целесообразными изменениями и преобразованиями, то есть умениями рационально действовать.

Если подойти к данной проблеме с позиций предметной сущности дефиниции, ключевым выражением которой является «деятельностный подход», то умения должны пониматься, как освоенные человеком способы поведения (действий). Именно действия, конкретная деятельность, характеризует человека, его возможности и способности сознательно и успешно выполнять ту или иную работу (вид деятельности) в соответствии с существующими условиями и целью. При этом приобретённые умения в компетентностном подходе представляются в виде доминирующего элемента компетенции и которые должны эффективно проявляться в новых, неопределённых, проблемных ситуациях.

Вторым важнейшим фактором, определяющим понятийную сущность праксиологии, который требует надлежащего внимания исследователей, является изучение принципов наиболее эффективного действия, без которого праксиология как таковая теряет смысл.

Выдающимся русским математиком-статистиком Е. Е. Слуцким [269] было предложено трехступенчатое построение его теории целенаправленного действия, а именно: высшая ступень — онтология, ниже располагается праксеология, а на последней ступени находится политэкономия. Затем трехступенчатый комплекс сопровождается перечнем основных терминов, отражающих предмет праксиологии: «*поступок*», «*субъект поступка*», «*производство*», «*операция*», «*предмет операции*», «*экзистенциальная операция*», «*сохранение*», «*уничтожение*», «*замена*», «*владение*», «*объект владения*», «*субъект владения*», «*управление*». Как видим, Е. Е. Слуцкий осветил именно те термины, которые часто употребляются в теории и практики производства и непосредственно в управлении.

Рассматривая развитие праксиологии, необходимо заметить, что до настоящего времени пока не решена проблема общепризнанной формулировки праксиологии. Это обстоятельство вытекает не только из нашего краткого анализа, но и выводов более основательных, например, диссертационных работ, посвященных праксиологическим исследованиям, в которых представлены различные определения праксиологии, в частности, упомянутого выше Д. Н. Девятловского [106].

Если вспомнить одного из основоположников праксеологии классика Т. Котарбинского, то он отмечал, что внутри праксиологии общие вопросы теории и конкретные вопросы практики тесным образом переплетаются. Так, Т. Котарбинский понимает праксиологию как своего рода «*грамматику действия*», которая на практике решает задачи поиска путей и средств повышения производительности труда в количественном и качественном выражении. Одновременно задача науки, согласно мнению Т. Котарбинского, должна заключаться в обосновании и выработке норм максимальной целесообразности деятельности на базе широких обобщений исторического опыта людей [152].

Сегодня каждый работник, действующий на производстве в условиях риска и неопределённости, а часто в кризисных и чрезвычайных ситуациях,

должен понимать, что многое зависит от него самого, от его знаний и умений, а также способности ориентироваться в сложной обстановке и решать актуальные проблемы различной сложности в кратчайшие сроки.

Достаточно интересным является подход исследователя А. В. Авилова к праксиологии через призму творчества руководителя, ибо хороший руководитель не может быть таковым, не имея творческих задатков. А. В. Авиллов полагает, что главное в творческом труде руководителя — это осуществимость дела [2]. В работе показано, что обретение руководителем чувства осуществимости дела становится не только основой его деятельности, но и выражением дела, которое составляет квинтэссенцию, ключевую компетенцию труда руководителя. Далее А. В. Авиллов свою точку зрения объясняет с помощью следующих тезисов [2, с. 142]:

- порождение руководителем идей, позволяют ему преодолевать возникающие проблемные ситуации, так как именно идея становится основой выработки управленческого решения;

- компонент «выражение дела» ориентирован на создание управленческого произведения (творческого результата);

- компонент «осуществимость дела» ориентирован на обеспечение безошибочности управленческого действия по отношению к осуществляемым творческим действиям руководителя.

А. В. Авиллов, исследуя процесс творческого труда руководителя показал возможность практического приложения некоторых результатов на примере отдельных компонентов управления предприятием. Это показано на схемах карьерного роста, делегирования полномочий и управленческого тестирования, что открывает возможность формализации и унификации описания элементов деятельности руководителя в перспективе.

Таким образом, праксиология нами рассматривается как:

- 1) научное знание о планировании и организации успешной деятельности за счет научения человека умениям, сознательному выбору средств, приемам и методам работы, которые обеспечат продуктивность труда (действий, деятельности), его рациональность и эффективность;

- 2) активизация реальных возможностей человека, его объективные и субъективные действия, творчество в динамических условиях и ситуациях риска, неопределенности, выработки наиболее рациональной системы внутренних побуждений к активной и умелой преобразующей практической деятельности.

Анализ научной и научно-методической литературы, образовательных стандартов, а также подготовки специалистов для разных областей экономики и промышленности, личный опыт работы на производстве и в высшей школе позволили выявить следующие отдельные праксиологические черты:

- использование знаний теории на практике;
- четкое целеполагание предстоящей и систематической деятельности;
- преобразующий характер деятельности: самопознание, практичность рациональность, сознательность;

- организация коллективной деятельности и согласованная работа с коллегами;

- критическое оценивание своих достоинств, недостатков, выбор путей и средств развития;

- выявление проблем при анализе конкретных ситуаций и их формулирование (чёткая формулировка проблема — есть решение);
- решение практических задач поиска путей и средств повышения производительности труда в количественном и качественном выражении;
- выработка умений и желания постоянно учиться и развиваться;
- приобретение умений в компетентностном подходе которые должны эффективно проявляться в новых, неопределённых, проблемных ситуациях;
- выявление реальных возможностей человека на основе его объективных и субъективных действий, а также поступков;
- информатизация, систематизация и обобщение релевантной информации с подготовкой обзоров и аналитических отчетов;
- использование основных и специальных методов анализа;
- использование оргтехники в решении задач АСУ и их разновидностей;
- принятие управленческих решений с учетом последствий, требований этики и права;
- разработка стандартных и нестандартных моделей;
- владение способностью к продуктивной деятельности;
- выраженное предрасположение и воспитание готовности создавать социально значимые продукты в своей деятельности;
- развитие способности человека успешно действовать; действовать «с умом», характеризующим само понятие «умение»;
- постановка целей предполагаемых действий в соответствии с условиями, определяющими их реальность и достижимость;
- достижение высоких рациональных положительных результатов;
- активное включение в профессиональную область на основе научных тезаурусов;
- углубление знаний на основе самостоятельного поиска и изучения опыта отечественных и зарубежных ученых с выбором модели получения новаций;
- развитие способностей к принятию креативных решений, новых идей на основе анализа способов и форм учебной и профессиональной деятельности;
- определение эвристических методов и приемов для более качественного и оперативного решения профессиональных задач;
- преэмптентность и сопричастность деятельности в интересах государства, семьи и общества.
- умение выбирать средства, приемы и методы работы, обеспечивающих результативность труда, активизирующих успех творчества в изменяющихся условиях.

Очевидно, что приведенный перечень характеристик хотя и внешне велик вовсе не ограничен. Более того, мы полагаем, что каждый приведенный признак по сути соответствует основным характеристикам данной группы навыков, способностей и умений с минимизацией затрат. Следовательно, сделанная нами попытка представить праксиологию как стремление субъекта к смыслу и развитию позволяет перейти к конкретным проблемам сегодняшнего дня.

1.2. Деловое партнерство «Вуз — производство» как источник успешного регионального развития

Праксиологические аспекты рациональной деятельности человека и способах повышения её эффективности можно понимать и как деятельность, обладающую непосредственной производительной силой, что позволяет рассмотреть такую практику как систему производства, со своими процессами и технологиями [5, с. 193]. Технологическое развитие производства, основанное на партнёрском взаимодействии промышленных предприятий и вузов, как показывает опыт, является наиболее целесообразным и эффективным.

Потребности производственных предприятий в кадрах для конкретных отраслей промышленности требует различных уровней профессионального образования и должны определяться в соответствии с нуждами сегодняшнего дня и перспективами инновационного развития предприятий и технологий. В свою очередь насущные задачи интеграции отечественных предприятий в мировую экономику на основе инноваций требуют опережающего развития кадрового потенциала, зависящего от более тесного и долгосрочного сотрудничества с вузами и изменения ситуаций на рынке труда [280].

Участие компаний в процессе подготовки кадров и активизирует процесс фундаментальной академической подготовки, существенно смещая фокус к «живым» формам производства и дополняет его практическими знаниями и навыками, адаптируя обучаемого к реальным условиям предстоящей работы. При этом работодатели в значительной мере выигрывают, получая определённые выгоды по формированию специалистов, которые могут быть использованы ими в своей компании уже в ближайшем будущем в виде:

- приобретении подготовленного специалиста знакомого со спецификой работы в организации с необходимыми компетенциями;
- экономии времени на обучение и адаптацию нового сотрудника к рабочему месту;
- молодых специалистов с нужными знаниями и умениями по конкретным задачам производства компании;
- возможности целевой подготовки специалистов по конкретным стандартам и правилам, применяемым в данной компании;
- сокращения общего времени коммуникативной и социальной адаптации индивидуума в производственном коллективе со знакомой ему культурой.

Кроме того, в этом случае студенты получают доступ к новым технологическим и техническим знаниям, а также форм и методов организации как на познавательном, так и практическом уровне, связанном со спецификой новых и существующих производств.

Одной из наиболее распространённых форм сотрудничества с предприятиями и организациями является трудоустройство выпускников и даже студентов на старших курсах, имеющих возможность получать дуальное образование. Качество образования заметно повышается и в значительной

мере развивается у будущего специалиста с расширением профессиональный кругозора, на которого благоприятно влияют организация и проведение производственных, преддипломных и других видов практик на реальных объектах и местах хозяйственной деятельности.

Рассмотренные ранее праксиологические модели личности формируемого специалиста, а также концептуальный подход «опережающего технологического образования» могут быть эффективно реализованы на практике только путём успешного и совместного осуществления трёх обязательных действий:

1) осуществления достоверных прогнозов объёмов, качества и степени обновления предполагаемых (планируемых) технико-технологических и организационных обновлений производства;

2) достоверного прогнозирования потребности в специалистах новых направлений, способных реализовывать приобретаемый профессионализм в ожидаемых инновациях;

3) реального и потенциального знаниевого, методического и материально-технического обеспечения высшим учебным заведением совместно с практикой модернизации и реализации должных образовательных процессов.

Все три этапа будут эффективными только при совместной и тесной работе ведущего вуза и конкретного производства, носящих доминантный характер, хотя доля и вклад каждого из них на различных этапах будет разной (рис. 1.1).

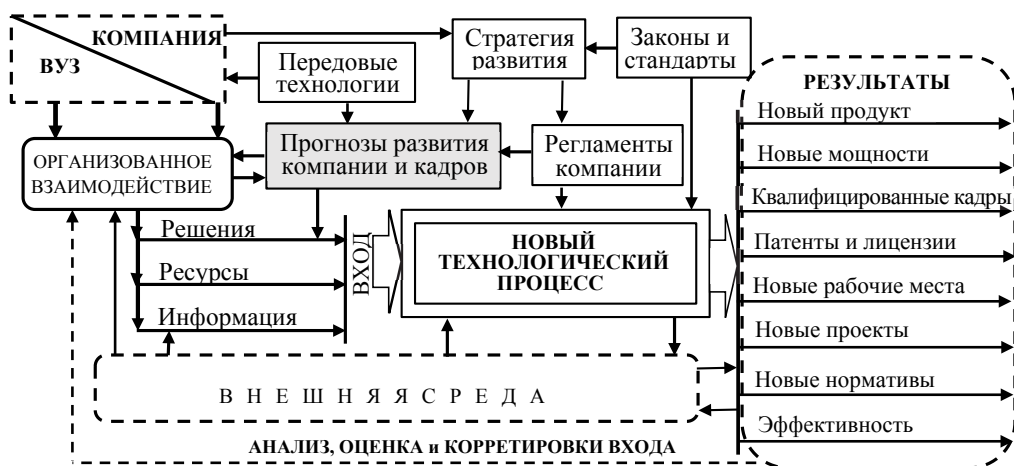


Рис. 1.1. Структурная модель управления опережающим образованием в организационном взаимодействии «Вуз — работодатель»

Представленная модель (см. рис. 1.1) даёт некоторое представление о месте зарождения этапа опережающего образования и его связевые взаимодействия с процессами развития предприятия при его переходе на новые технологии, а его конкретизированные результаты позволяют принять решения о необходимости открытия новых профилей и специальностей в вузе.

В качестве исходных данных процесса используется внешняя информация об окружающей среде, внутреннем состоянии предприятия и прогнозные

данные, необходимые для осуществления модернизации производства, служащие одновременно сигналом и направлением опережающей подготовки кадров завтрашнего дня с отбором кандидатов в абитуриенты. Учитывая, что инновационные преобразования требуют немалых затрат времени, предполагается в переходный период осуществлять корректировку профилей подготовки кадров посредством обратной связи.

На конечной стадии применения новой технологии важным результатом является заключение и детализация новых требований к обучению будущих специалистов и конкретизация необходимости разработки новых стандартов и профиограмм, что также позволяет внести предложения и коррективы по уточнения прогнозов и выработки стратегий будущего развития вуза.

Современный рынок труда накладывает свои требования к выпускникам вузов на основе принципов конкурентоспособности. Молодые люди, выходя из стен вуза, впервые испытывают на себе условия жесткой конкуренции и оказываются слабо защищенными в обществе, испытывая значительные трудности при трудоустройстве (*прил. А*).

Формирование конкурентоспособного вузовского специалиста требует совместного образовательного процесса с работодателем, при котором становление профессиональных качеств и личностных компетенций студента происходит наиболее эффективно. Практикологическая компонента здесь становится лидирующей и отражает эффективную организацию деятельности индивида, такими как коммуникативность, способность к выявлению существующих проблем готовность к принятию рациональных решений и склонность к лидерству. Немаловажными свойствами, успешно дополняющими личность, является креативность в работе, быстрая адаптация к изменяющимся условиям, умение ставить и достигать цели, делать оценку результатов [171].

Мы совершенно согласны с мнением авторов Г. В. Майера, В. В. Макоевой о том, что: «В современных условиях конкурентоспособность страны определяется уровнем образования и науки» [171, с. 19]. Следовательно, становится очевидной настоятельная необходимость быстрого и креативного переосмысления сути и практического осуществления в кратчайшие сроки коренной перестройки системы подготовки специалистов-профессионалов, способных содействовать конкурентоспособному экономическому развитию страны как стартовой основы искомого прорыва.

Однако практика показывает, что основными причинами сдерживания опережающего развития образования является отсутствие прогнозов вообще или несовершенство системы определения ожидаемой потребности в специалистах, соответствующих ФЦП, целевым программами регионального развития и самих компаний. Отдельные самостоятельные действия вузов по планированию подготовки специалистов на основе автономного прогнозирования зачастую приводит к различным рассогласованиям. Поэтому кадровые потребности вообще и опережающего характера в частности требуют, во-первых, быстрых реакций и альтернативных действий на изменения общественных потребностей, а во-вторых, комплексных маркетинговых изысканий с учётом, указанных выше уровней: вуз, предприятие, регион, страна (*рис. 1.2*).

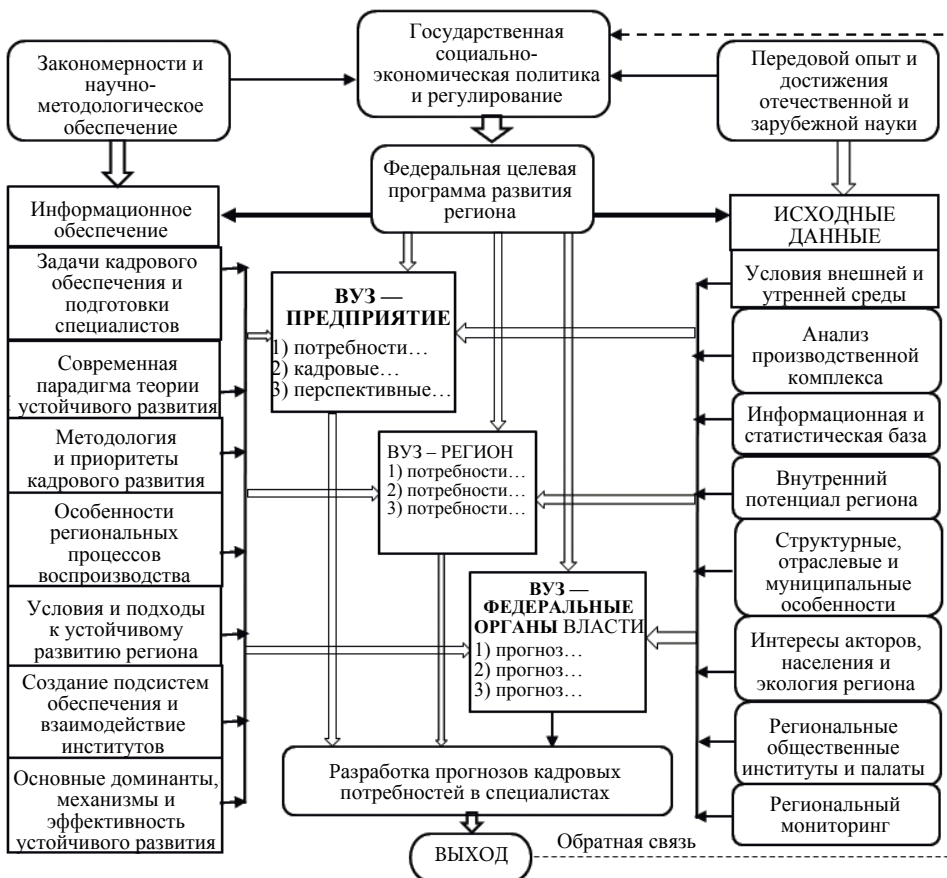


Рис. 1.2. Концептуальная модель управления кадровыми потребностями на основе прогнозных проектов

Приведенная иллюстрация демонстрирует принципиальный подход к решению задачи становления конкурентоспособного специалиста сегодня, а также опережающего развития образования завтра, как субъекта способного к эффективной профессиональной деятельности в сложных условиях роста инноваций и конкуренции.

Задачи кадрового обеспечения и подготовки квалифицированных специалистов в комплексе при условиях взаимосвязанного разноуровневого прогноза (см. рис. 1.2) включают:

- на уровне «Вуз — предприятие»:

- 1) потребность в квалифицированных специалистах для реализации существующих направлений развития предприятий;
- 2) кадровые потребности в подготовке квалифицированных специалистов для реализации новых технологий и инновационных проектов;
- 3) потребность в квалифицированных специалистах на определённую перспективу с учётом опережающей подготовки кадров;

- на уровне «Вуз — регион»:

- 1) определение потребности в подготовке квалифицированных кадров специалистов и направлений НИОКР с учетом программ социально-экономического развития региона;

2) определение потребности в квалифицированных специалистах и направлений НИОКР с учетом инновационных проектов развития региона;

3) определение потребности в подготовке квалифицированных кадров в ожидаемых (стратегических) направлениях НИОКР с учётом опережающей подготовки кадров;

– на уровне «Вуз — федеральные органы власти»:

1) прогнозирование кадровой потребности в специалистах в направлениях НИОКР с учетом выделенных приоритетов развития;

2) прогнозирование кадровой потребности в квалифицированных специалистах по направлениям НИОКР на основе стратегии инновационного развития науки и техники;

3) прогнозирование кадровой потребности в квалифицированных специалистах по направлениям НИОКР на основе опережающего развития отраслей страны.

Сегодня уже для всех стало ясным и очевидным, что любой, даже самый добросовестный выпускник с прекрасным фундаментальным образованием, не может стать востребованным и конкурентоспособным специалистом без непосредственного участия работодателей. Производственный процесс даёт возможность формировать выпускника, наделяя его не только нужными профессиональными и личностные компетенции, но и прививает способность к творчеству, инновациям, оказывает помощь в становлении дополнительных профессиональных и общекультурных компетенций. Как правило, подкрепление теоретических знаний практикой будет наиболее эффективным с организацией самого учебного процесса на «живом» производстве (базах филиалов кафедр в НИИ на предприятиях), т.е. в местах будущей работы выпускника. Результативность такого подхода удваивается при реализации не только практик студентов на конкретных предприятиях, но и при выполнении практических занятий, курсовых, дипломных работ не просто по тематике определённого производства, а по реальному заказу предприятий. Особо ценным было бы включение студентов в сам процесс разработки и реализации проектов, выполняемых по заказу предприятий.

Не менее важным, становится фактор приобщения, научения студента к элементам развития инновационной деятельности. Иначе говоря, сегодня становится важным и большое значение имеет не только вопросы подготовки кадрового обеспечения предприятий, но и подготовка специалистов, способных к работе в высокотехнологичных отраслях производств. При этом вовсе не исключается и вариант подготовки отдельных личностей к возможности начать собственное дело или организовать если инновационно-технологические предприятия, то хотя бы отдельные элементы венчурного бизнеса.

Определённый интерес представляет собой опыт партнерских отношений ОрёлГТУ с предприятиями малого и среднего бизнеса. Работодатель, представляющий собой некоторое предприятие, организацию или учреждение, совместно с университетом активно участвует в целевой подготовке и формировании кадров. ОрёлГТУ осуществляет целевую подготовку

кадров на основе трёхсторонних договоров типа «вуз — предприятие — студент», при котором работодатель направляет абитуриента на учёбу, беря на себя производственную сторону подготовки специалистов, а также обязательства по трудоустройству на своём предприятии выпускника с решением его социально-бытовых проблем [275, с. 50] (см. *прил. А*).

Ростовский университет ЮРГУЭС имеет долгосрочные договоры о социально-экономическом партнёрстве «Вуз — студент, студент — работодатель».

Сам процесс взаимодействия вуза с работодателями в подготовке специалистов подразделяется на следующие этапы [275, с. 537]:

- «определение потребности работодателя в специалистах с высшим профессиональным образованием;
- заключение договора с работодателем о подготовке таких специалистов в рамках целевой контрактной подготовки;
- выполнение курсовых и дипломных проектов студентами, обучающимися в рамках целевой контрактной подготовки, по заданию работодателей;
- организация всех видов практики на предприятиях работодателя;
- организация изучения дополнительных дисциплин по заявке работодателя;
- проведение аттестации выпускника с участием работодателя в ГЭК».

ЮРГУЭС регулярно проводит встречи с руководством муниципальных и бизнес-структур региона с целью изучения спроса и востребованности своих выпускников, рассматривают вопросы улучшения качества подготовки специалистов и целевого госбюджетного набора по заявкам муниципальных образований и приоритетных отраслей ЮФО.

Система долгосрочных договоров с работодателями и МОВ предоставило возможность университету создать пластичную систему отношений образовательного процесса и практики, привязку НИР к изменяемым требованиям производства и гибкую систему трудоустройства выпускников несмотря на новые противоречия окружения и «капризы рынка труда».

Окружающее пространство, как мир противоречий, все свои составляющие переносит на общество и на все элементы человеческой деятельности. Так, например, имеются противоречия между нынешними управленческими моделями взаимодействия вузов и предприятий. Противоречия между качеством подготовки специалистов вузом и реальными кадровыми потребностями субъектов экономики. Они могут дополняться другими противоречиями в регионе, такими как расхождение между социально-экономическими условиями развития территорий и динамикой сложившихся и необходимых отношений устойчивого развития. Однако главным, по нашему мнению, является то, что состояние системы отношений предпринимательства всех уровней образования сегодня можно охарактеризовать как противоречие между необходимостью реализации данного взаимодействия и неготовностью его участников к данному процессу как предприятий, так и самих университетов [315].

Молодые специалисты по мнению некоторых работодателей сегодня становятся все более востребованными на рынке труда. Однако большин-

ство руководителей компаний знают, что к ним не придет готовый к работе специалист и, что полученные в вузе знания ни коим образом не позволят ему сразу включиться в работу. Выпускник, как правило, воспринимается руководством как человек с некоторой базой знаний из которого можно подготовить специалиста-профессионала при наличии желания у объекта обучения. Для превращения в полноценного специалиста, может понадобиться много времени (год и более, в зависимости от отрасли) [68].

Указанный выше показатель должен заставить обе стороны задуматься: как, кого и каким образом стимулировать для поиска новых форм сотрудничества. К примеру, руководитель предприятия вправе подумать о том, что ему выгоднее: вместе с вузом готовить профессионала своевременно и получить готового и знакомого работника. Или же дополнительно обучать выпущенный вузом «полуфабрикат» («доводить до кондиции») на производстве [68].

Важно отметить и то обстоятельство, что многие грамотные работодатели, в качестве приоритетных требований, предъявляемым к выпускникам, являют не профессиональные компетенции, а их социальные и культурные сущностные коммуникативные свойства. Такие руководители компаний считают, что неопытных выпускников легче и быстрее можно обучить их профессиональному мастерству нежели воспитать человека как личность и гражданина [68].

Другие компании часто избегают оформлять неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить не подходящих сотрудников, поэтому берут выпускников с испытательным сроком, что часто является для всех достойным выходом.

К сожалению, известны и другие поучительные примеры. Например, на предприятии завода «Фиолент» в Симферополе, как базовом предприятии некоторых вузов, выпускники, получив практический опыт и навыки от наставников, т. е. «встав на ноги» покидали производство с переходом на более оплачиваемую работу. Чего в принципе не могло быть в Советском Союзе с молодым специалистом, не отработавшим три года после распределения вузом.

Практика уже предлагает разные подходы решения данной проблемы и по разным схемам, например, наш вариант, изложенные ранее [55] или его последователи (дуальное образование). Как вариант предлагается рассмотреть идею нижегородского опыта [49].

Нижегородский опыт сложился на основе тесных договорных отношений, в которых работодатель, сотрудничая с вузом и наблюдая студентов, проводит отбор обучаемых по определённым критериям и на конкурсной основе с третьего курса. С отобранными студентами занятия проводятся сотрудниками компании в течение 3-х месяцев в ВЦ института (ДПИ НГТУ) для получения студентами специальных профессиональных знаний, необходимых для будущей работы в компании и выплатой стипендии. Иногда студентов-целевиков оформляют сотрудниками компании с выдачей заданий по изучению отдельных дисциплин, при которых они не освобождаются от основной плановой учёбы в вузе.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru