

ТЕРРИТОРИЯ НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

**Вестник Владивостокского государственного
университета экономики и сервиса**

**Специальный выпуск по результатам
программы стратегического развития ВГУЭС**

Научный журнал. Выходит один раз в квартал

№ 5 (18)

Учредитель и издатель
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ISSN 2073-3984

Владивосток

2012

Редакционный совет:

Г.И. Лазарев, ректор, д-р экон. наук, профессор, председатель совета;
Г.П. Старкова, д-р техн. наук, профессор, зам. председателя совета;
П.Я. Бакланов, д-р геогр. наук, академик РАН; **Т.М. Бойцова**, д-р техн. наук, профессор; **В.В. Желтов**, д-р филос. наук, профессор; **Г.И. Зверева**, д-р ист. наук, профессор; **В.В. Крюков**, д-р экон. наук, профессор; **А.П. Латкин**, д-р экон. наук, профессор; **Л.С. Мазелис**, д-р экон. наук; **Г.И. Мальцева**, д-р экон. наук, профессор; **Л.М. Медведева**, д-р ист. наук, профессор; **С.К. Песцов**, д-р полит. наук; **С.В. Севастьянов**, д-р полит. наук, **В.П. Смагин**, д-р физ.-мат. наук, профессор; **К.С. Солодухин**, д-р экон. наук, доцент;
И.П. Черная, д-р экон. наук, профессор

Главный редактор доктор философских наук,
профессор **Л.И. Кирсанова**

Ответственный за номер **Крюков В.В.**

Публикуемые материалы, мнения и выводы могут не совпадать с точкой зрения редакции и являются личным мнением авторов.

Авторы несут ответственность за подбор и достоверность приведенных фактов, цитат, статистических данных, имен собственных, географических названий и прочих сведений, а также за использование данных, не предназначенных для открытой печати.

Полное или частичное воспроизведение материалов в печатном, электронном или ином виде возможно лишь с письменного согласия редакции. При копировании ссылка на журнал обязательна.

СОДЕРЖАНИЕ

- 5 И.П. Черная, В.В. Крюков, А.П. Латкин** Задачи социально-экономического развития Дальневосточного региона и приоритетные направления деятельности ВГУЭС
- 14 В.В. Крюков, В.О. Карпова** Анализ предпочтений клиентов рынка образовательных услуг и влияние социально-экономических условий на выбор места учебы
- 24 О.И. Шестак** Состояние и основные тенденции развития системы профессионального образования и науки на Дальнем Востоке
- 33 О.О. Мартыненко, А.И. Полищук** Проблемы качественного состава абитуриентов российских вузов
- 50 К.С. Солодухин, В.В. Крюков, М.С. Рахманова, О.И. Шестак** ВГУЭС на рынке образовательных услуг Дальневосточного региона: позиционирование, анализ сильных и слабых сторон
- 60 Т.Г. Уварова, М.В. Ниязова** Социально-экономические последствия реализации Программы развития ВГУЭС: перспективный облик университета в соответствии с его миссией
- 70 Т.В. Терентьева, К.И. Шахгельдян** Создание условий для продуктивной образовательной, научной и инновационной деятельности ВГУЭС
- 77 О.В. Митина, И.А. Бедрачук** Применение системы показателей оценки результатов деятельности в системе оплаты труда для достижения стратегических целей вуза
- 87 В.В. Крюков, Ю.А. Солдатова, Р.А. Луговой** Система управления реализацией Программы стратегического развития ВГУЭС
- 93 О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько** Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России
- 104 О.В. Горшкова, Р.А. Луговой** Организационная структура, управленческие практики и кадровый потенциал ВГУЭС как факторы успешной реализации его Программы развития
- 110 З.В. Якимова** Общественно-профессиональная аккредитация основных образовательных программ: международный и российский опыт
- 119 В.И. Николаева** Использование процедуры аттестации, как метода оценки компетенций в образовательной и профессиональной среде

- 124 О.В. Кононова** Компетентностная модель выпускника как инструмент управления, контроля и оценки образовательных результатов ООП ВПО на базе ФГОС
- 133 Н.Ю. Пименова** Проектирование модели компетенций экспертов по оценке качества программ дополнительного профессионального образования
- 155 Е.Н. Архипова, В.О. Белгородцева, К.И. Шахгельдян, Э.В. Цуранов** Модель учебного плана нового поколения
- 167 В.О. Белгородцева** Модернизация ИС «Управление учебным процессом» в процессе перехода на стандарты ФГОС
- 171 М.А. Сорокин** Таможенное регулирование в теориях конкуренции. Историко-методологический эскиз
- 179 Е.В. Садон, З.В. Якимова** Подходы к измеримости компетенций как предмета контроля результатов обучения
- 189 Д.М. Грудцына** Маркетинговые исследования как основа развития конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования в вузе
- 195 Т.Б. Мельникова** Организация работы с абитуриентами во ВГУЭС: Отдел довузовских образовательных программ центра «Абитуриент»
- 200 М.С. Рахманова, К.И. Лавренюк** Методика SWOT-анализа муниципального образования на основе теории заинтересованных сторон
- 212 К.И. Шахгельдян, И.А. Трофимчук, Д.В. Гмарь, Ю.А. Игнатова, Е.Ю. Манько, Т.В. Моисеева** Разработка рекомендаций для повышения места университета в рейтинге Webometrics
- 224 А.Л. Мазелис** Выбор платформы вебинаров для организации дистанционного обучения
- 230 М.Н. Нусс, Д.А. Крет, Д.А. Мордвинцев** Использование геоинформационных технологий в управлении имущественным комплексом организации
- 236 SUMMARY**
- 244 ОБ АВТОРАХ**
- 250 ПРАВИЛА ПУБЛИКАЦИИ СТАТЕЙ**

УДК 620.92

Черная Ирина Петровна, Крюков Владимир Васильевич,
Латкин Александр Павлович

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Задачи социально-экономического развития Дальневосточного региона и приоритетные направления деятельности ВГУЭС

Дана характеристика состояния и перспектив развития Дальневосточного региона России. Авторы обращают внимание на необходимость развития и стимулирования региональной бизнес-среды и соотносят эти задачи с миссией ВГУЭС как предпринимательского вуза. Определены приоритетные направления образовательной, научной и инновационной деятельности ВГУЭС. Приведены примеры реализованных вузом проектов, направленных на решение конкретных социально-экономических проблем Дальнего Востока.

Ключевые слова и словосочетания: *социально-экономическое развитие, университет, Дальневосточный регион, предпринимательство, экономика и управление, сервис, информационные и телекоммуникационные системы и технологии, инновации.*

Опережающее развитие стран Азиатско-Тихоокеанского региона в сравнении с общемировыми показателями заставляет по-новому взглянуть на место Дальнего Востока в политическом, экономическом и социальном развитии России. На сегодняшний момент приходится констатировать, что роль российского Дальневосточного региона не соответствует стратегическим перспективам России по смещению вектора ее политических и экономических интересов на восток. Низкий уровень жизни и социальной инфраструктуры, слабая эффективность многих отраслей, выраженная ресурсная направленность при низкой степени переработки природных ресурсов, невысокая степень диверсификации и интегрированности экономики субъектов Российской Федерации, расположенных на этой территории, в российскую экономику – вот факторы, характеризующие актуальную ситуацию в регионе.

Стратегической целью развития Дальнего Востока и Байкальского региона является реализация геополитической задачи закрепления населения на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе за счет формирования разви-

той экономики и комфортной среды обитания человека в субъектах Российской Федерации, расположенных на этой территории, а также достижения среднероссийского уровня социально-экономического развития [2].

Для достижения этой цели необходимо обеспечить сопоставимое или опережающее по сравнению со среднероссийскими темпами социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации, расположенных на территории Дальнего Востока, и решить ряд задач, первоочередными из которых являются:

- создание условий для развития перспективной экономической специализации субъектов Российской Федерации, расположенных на территории Дальнего Востока и Байкальского региона, на основе природно-ресурсного, индустриального, кадрового и научного потенциала в рамках федеральных отраслевых стратегий развития, стратегий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, а также стратегических программ крупных компаний;

- формирование устойчивой системы расселения, опирающейся на региональные зоны опережающего экономического роста с комфортной средой обитания человека;

- снижение барьеров для экономической и социальной интеграции территории Дальнего Востока и Байкальского региона с остальными регионами России и повышение конкурентоспособности продукции, товаров и услуг в соответствии с экономической специализацией путем формирования нормативной правовой базы, определяющей особые условия ценовой, тарифной, таможенной, налоговой и бюджетной политики;

- формирование численности населения и трудовых ресурсов в объемах, необходимых для решения экономических задач, стоящих перед регионом, повышение качества человеческого капитала [там же].

Согласно Стратегии развития Приморского края до 2025 г. миссия региона заключается в обеспечении взаимодействия Российской Федерации с субъектами Азиатско-Тихоокеанского региона за счет наиболее продуктивного включения в рынки товаров, финансов, рабочей силы, технологий и информации [3]. Особое внимание в стратегии уделено развитию малого и среднего бизнеса, в том числе таким направлениям, как:

- развитие инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;

- совершенствование подготовки кадров для субъектов малого и среднего предпринимательства;

- вовлечение молодежи и студенчества в предпринимательскую деятельность;

- развитие деловой активности населения, повышение интереса к предпринимательской деятельности.

Успешная реализация названных направлений требует повышения качества образования, содействия развитию предпринимательства, стимулирования инноваций. Только при этих условиях региональная бизнес-среда получит импульс к своему развитию. К сожалению, пока она не соответствует потребностям малого и среднего бизнеса. Например, по данным исследования бизнес-климата в 40 субъектах РФ, проведенного в 2011 г. Strategy Partners Group и Евразийским институтом конкурентоспособности, Приморский и Хабаровский край являются аутсайдерами рейтинга; низкие показатели отмечаются и для кадрового потенциала территорий [1].

Ключевую роль в решении этих задач должны сыграть региональные вузы. На региональном рынке образовательных услуг Владивостокский университет экономики и сервиса занимает особую нишу предпринимательского университета, определяемую миссией и приоритетными направлениями развития вуза. Важнейшим отличительным признаком ВГУЭС как предпринимательского университета является активное сотрудничество с бизнес-средой и ориентация стратегии на ее потребности.

Приоритетными направлениями образовательной, научной и инновационной деятельности университета выступают экономика и управление, сервис, информационные и телекоммуникационные системы и технологии, рациональное природопользование в уникальных условиях юга Дальнего Востока, биомедицинские технологии, основанные на биоресурсах региона.

Приоритетными направлениями образовательной деятельности ВГУЭС являются: обеспечение соответствия содержания образования требованиям рынка труда на основе открытия новых основных и дополнительных образовательных программ; разработка и внедрение в учебный процесс новых моделей активного и интерактивного практико-ориентированного обучения, в том числе технологии обучения через волонтерство, реальные и виртуальные бизнес-площадки и бизнес-мастерские; формирование адекватных запросам бизнеса компетенций у студентов и преподавателей; развитие механизмов содействия трудоустройству выпускников; общественно-профессиональная аккредитация основных образовательных программ, добровольная сертификация квалификации молодых специалистов; развитие академической мобильности студентов и преподавателей; развитие системы опережающего обучения специалистов предприятий ДВФО, находящихся под угрозой сокращения; организация обучения безработных граждан и незанятого населения Приморского края по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки и профессиональной подготовки.

Приоритетными направлениями научной деятельности являются: создание условий, обеспечивающих устойчивое развитие научных исследований по приоритетным направлениям развития ВГУЭС, науки, техно-

логии и техники Российской Федерации, интеграция науки с образовательной и инновационной деятельностью для решения задач социально-экономического развития Дальнего Востока, а также сотрудничества РФ и стран АТР.

Научная деятельность развивается по выделенным приоритетным направлениям развития ВГУЭС:

– в области экономики и управления – интеллектуальные системы управления организационными знаниями и результатами деятельности для устойчивого развития университета; критериальная база и система рейтинговых показателей эффективности взаимодействия университетов с властными и предпринимательскими структурами; управление проектами в образовательном учреждении; оценка деятельности учреждения высшего профессионального образования в контексте корпоративной социальной ответственности; стратегическое управление вузами на основе теории заинтересованных сторон и концепции динамических способностей; частно-государственное партнерство в профессиональном образовании как фактор инновационного развития региона; повышение экспортного потенциала перерабатывающего сектора экономики и замещение импорта продукции и услуг в ДВФО; управление процессами повышения конкурентоспособности предприятий базовых отраслей экономики Дальнего Востока в условиях присоединения России к ВТО;

– в области информационных технологий – информационные системы управления образовательной, научной и инновационной деятельностью; интеллектуальные технологии управления торговлей в современных корпоративных информационных системах на основе кластерного анализа и нейроинформатики; разработка интеллектуальных технологий планирования закупок и продаж в современных корпоративных информационных системах; информационно-коммуникационные системы корпоративного управления;

– в области сервиса – разработка инструментальных и информационных методов совершенствования технологий конструирования и изготовления изделий легкой промышленности; прогнозирование появления новых потребностей в услугах гостиничного и ресторанного сервиса Дальнего Востока РФ; закономерности развития туристического бизнеса на Дальнем Востоке для удовлетворения различных слоев населения; разработка систем мониторинга рынка услуг и оценки качества этих услуг; мониторинг дальневосточного рынка труда сервисных специальностей в свете предстоящего саммита АТЭС; инновационный менеджмент в различных сферах сервисной деятельности; экономическое обоснование развития сети сервисных услуг.

Выбор указанных направлений диктуется достигнутыми научно-техническими результатами, наличием многоуровневых образовательных

программ высшего, послевузовского и дополнительного образования, заметным прогрессом в области коммерциализации результатов НИОКР. Исследования ученых ВГУЭС по таким направлениям, как экономика и управление, информационные технологии, нанотехнологии, геофизика и др., получили высокую оценку российского и международного научного сообщества. Высокий уровень исследований по приоритетным направлениям подтвержден победами в конкурсных программах Рособразования, Роснауки, РФФИ, РГНФ. Использование результатов проектов существенно повысило эффективность системы управления вузом, обеспечило качественные сдвиги в организации образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности, рост престижа университета в регионе, на федеральном и международном уровнях.

Приоритетными направлениями инновационной деятельности университета являются информационные и телекоммуникационные системы и технологии, организационно-управленческие инновации, рациональное природопользование в уникальных условиях юга Дальнего Востока, биомедицинские технологии жизнеобеспечения человека, основанные на биоресурсах региона.

ВГУЭС неоднократно получал статус регионального центра по реализации крупных федеральных проектов в области информатизации образования и информационных технологий. За последние годы в университете успешно выполнены проекты по созданию Регионального ресурсного центра, Дальневосточного кадастрового бюро, геоинформационной системы «Образовательные учреждения Приморья», региональной сети доступа удаленных образовательных учреждений к телекоммуникационным ресурсам и Интернет (грант АТЭС), электронной обучающей среды с авторскими курсами и контрольно-измерительными материалами для учащихся средних образовательных учреждений.

Специалисты ВГУЭС при активном участии аспирантов и студентов разработали и внедрили корпоративную информационную среду (КИС), автоматизирующую процессы различных сфер деятельности университета. КИС ВГУЭС – одно из самых крупных и эффективных на сегодняшний день отраслевых решений в области автоматизации деятельности вуза. В КИС ВГУЭС как ни в какой другой среде, используемой в вузах России, обеспечены процессы интеграции данных и приложений, что позволяет проводить комплексную поддержку деловых процессов вуза.

В 2011 г. во ВГУЭС введено двухэтажное здание, предназначенное для инновационного бизнес-инкубатора (ИБИ). Деятельность ИБИ направлена на информационно-ресурсное обеспечение развития инновационного предпринимательства и решение следующих задач:

- создание условий для развития инновационного бизнеса;

- информационно-ресурсное сопровождение действующих и создаваемых новых малых предприятий, деятельность которых направлена на развитие инноваций, новых технологий, передовых сервисных услуг, экологически безопасных продуктов и производств;
- информационно-ресурсное обеспечение процессов внедрения новых технологий, в том числе трансферта технологий;
- создание условий для коммерциализации научных разработок студентов, аспирантов и молодых ученых, предоставление дополнительных возможностей студентам и аспирантам в формировании бизнескоманд с целью генерации новой волны предпринимателей;
- привлечение студентов и аспирантов к процессу создания, разработки и реализации наукоемкой продукции или технологий;
- обучение студентов, аспирантов и молодых ученых управлению малым инновационным предприятием;
- предоставление резидентам ИБИ комплексных консультационных и информационных услуг по вопросам законодательства Российской Федерации и международного права, предпринимательства, научно-технической экспертизы, инновационной деятельности, по защите промышленной и интеллектуальной собственности, авторских прав и охраны коммерческой тайны, налогообложения, кредитования, инвестиций;
- организация конкурсов на размещение проектов в ИБИ;
- помощь в организации прохождения стажировок студентов и аспирантов на предприятиях научно-технической сферы, в том числе за рубежом;
- проведение конференций, выставок, семинаров по организационным, экономическим и правовым вопросам предпринимательства;
- осуществление оперативного взаимодействия с краевой и городской администрациями, фондами развития и поддержки малого предпринимательства, другими российскими и международными фондами и программами;
- содействие привлечению инвестиций для исследований и разработок, проектов и программ студентов, аспирантов и молодых ученых, обеспечивающих внедрение инноваций;
- маркетинговая экспертно-исследовательская деятельность (сбор коммерческой информации о состоянии товарных и иных рынков и их конъюнктуре, прогнозирование тенденций их развития).

В университете реализуется концепция «принуждения к инновациям», направленная на создание таких условий, при которых не быть активным в инновационном отношении не выгодно как с моральной, так и с материальной точки зрения. Здесь созданы условия для реального включения преподавателей в инновационную деятельность и освоения студентами базовых компетенций предпринимательства и инноваций;

действует система поощрения предпринимательства и творчества, а результативность инновационной деятельности рассматривается как значимый результат в рейтинговой оценке деятельности подразделений и персонала вуза.

Интегральные показатели инновационной деятельности за 2010 и 2011 гг. выглядят следующим образом:

- количество полученных патентов и свидетельств – 18 (за пять предыдущих лет 16);
- количество госконтрактов, заключенных с Фондом содействия развитию малых форм предпринимательства в научно-технической сфере по результатам конкурсов по программе «СТАРТ» по заявкам преподавателей и сотрудников ВГУЭС, – 6;
- количество госконтрактов, заключенных по результатам конкурсов по программе «У.М.Н.И.К.», – 7;
- количество лицензионных договоров на право использования результатов интеллектуальной деятельности, заключенных между ВГУЭС и малыми инновационными предприятиями, – 6.

Для достижения перечисленных приоритетных целей в университете создана адекватная организационная и проектная структура, включающая: управление научных исследований и опытно-конструкторских работ, научно-исследовательский сектор, отдел аспирантуры, докторантуры и магистратуры, научные лаборатории и научно-образовательные центры (НОЦ), диссертационные советы по экономическим и техническим наукам, редакцию научного журнала ВГУЭС «Территория новых возможностей. Вестник ВГУЭС», центр стратегического партнерства, научно-исследовательский институт развития профессионального образования (НИИРПО). В состав научных лабораторий и НОЦ входят: НОЦ экспериментальной и теоретической физики, в том числе лаборатория нанофизики и материаловедения, лаборатория геофизических полей; лаборатория математического моделирования; НОЦ политических и международных исследований, а также лаборатория актуальных проблем геополитических исследований; научно-производственная лаборатория «Химмотология»; межкафедральный научно-исследовательский центр; межведомственный научно-образовательный центр «Растительные ресурсы»; лаборатория популяционной экологии и генетики; лаборатория экологического мониторинга. Структуру НИИРПО образуют: лаборатория исследования проблем управления вузом, лаборатория стратегического планирования, центр социологических и маркетинговых исследований.

В ходе реализации поставленных задач университет по заказам региональных органов власти и крупных корпоративных структур выполнил проекты: «Массовое исследование пассажиропотоков во Владивостокском городском округе», «Социально-экономическое обоснование

дорожно-уличной сети о. Русский», «Социально-экономическое обоснование реконструкции морских портов Ванино и Восточный в Хабаровском и Приморском краях», «Экономическое обоснование производства светодиодных устройств на базе ОАО «Дальприбор», «Стратегия социально-экономического развития Михайловского района» и др. В рамках усиления своей роли в качестве регионального инновационно-образовательного центра университет успешно выполнил цикл исследований «Концепция и научно-методическое обеспечение эффективных экономических отношений образовательных учреждений и бизнес-среды», по результатам которых в 2010 – 2011 уч. г. выполнено 32 дипломных проекта по заказам предприятий на договорной основе; регулярно проводятся заседания «Делового клуба для бизнесменов», круглые столы «Партнёрский диалог» и «Партнёрские проекты». Важными последствиями проводимых мероприятий являются содействие профессиональному общению менеджеров, повышение уровня управленческой культуры в регионе, решение актуальных вопросов развития бизнес-среды.

Реализуемые образовательные программы и направления деятельности университета, достигнутый уровень развития и интеграции в структуру хозяйственно-экономической деятельности Приморского края, его социально-экономическое и культурное пространство позволяют ВГУЭС участвовать в решении следующих важных социально-экономических задач развития региона:

- подготовка, переподготовка и повышение кадров по приоритетным направлениям развития экономики;
- формирование инфраструктуры поддержки инновационной деятельности совместно с Дальневосточным отделением Российской академии наук;
- создание информационно-коммуникационной среды взаимодействия инвесторов и разработчиков инновационных проектов для развития региональной экономики;
- инфраструктурное обеспечение мероприятий по развитию инновационного предпринимательства на международном и российском уровнях;
- реализация мероприятий по стимулированию внедрения инноваций на предприятиях реального сектора экономики, развития перспективных технологий для новых секторов;
- поддержка инфраструктурного обеспечения реализации крупных проектов;
- реализация мероприятий по увеличению числа конгрессов, выставок, ярмарок (в том числе проводимых международными выставочными операторами).

Участие университета в решении задач социально-экономического развития региона не только позволило ВГУЭС уже сегодня занять лидирующее положение среди дальневосточных вузов как практико-ориентированного, глубоко интегрированного в региональную экономику, но и открыло значительные перспективы в его дальнейшем поступательном развитии. Существенное влияние деятельности университета как научно-образовательного центра на социально-экономическое развитие региона способствует повышению конкурентоспособности Дальнего Востока, созданию благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшению условий жизни российских граждан и качества социальной среды.

1. Предпринимательский климат в России: индекс ОПОРЫ 2010 – 2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://opora.ru/upload/Reserch/Index_2011_corr_040711_sec.pdf (дата обращения: 15.11.2012).
2. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.minregion.ru/activities/territorial_planning/strategy/federal_development/346/ (дата обращения: 15.11.2012).
3. Стратегия социально-экономического развития Приморского края до 2025 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.primorsky.ru/documents/2025_Primorie_Strategy_Development.doc (дата обращения: 15.11.2012).

УДК 378.4

Крюков Владимир Васильевич, Карпова Валерия Олеговна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Анализ предпочтений клиентов рынка образовательных услуг и влияние социально-экономических условий на выбор места учебы

Проведен анализ предпочтений клиентов рынка образовательных услуг. Данный вопрос рассматривается авторами с позиции влияния социально-экономических условий на предпочтения будущих студентов в отношении места учебы. Инструментами анализа служат международные и национальные рейтинги уровня образования, сведения о качестве жизни, а также показатели ЕГЭ по стране в целом.

Ключевые слова и словосочетания: анализ предпочтений, уровень образования, влияние условий, качество городской среды, рейтинг.

В условиях стремительно развивающихся процессов глобализации и увеличения интенсивности миграционных процессов все большее количество молодых людей меняют свое место жительства в ходе получения образования. В рамках международной миграции важную роль занимает так называемая академическая мобильность, получившая мощный толчок с развитием Болонского процесса в странах Европы. В настоящее время студенческий обмен между вузами является обязательным условием формирования Европейского пространства высшего образования [1]. Но указанная форма образовательной миграции относится, прежде всего, к международной миграции населения и, кроме того, всегда ограничена сроками образовательных программ.

Принципиально иная ситуация складывается в Российской Федерации. Несмотря на вхождение страны в Болонский процесс, академическая мобильность в указанной выше форме до сих пор развита крайне слабо. Для этого существуют объективные причины. Во-первых, Болонский процесс в нашей стране еще не имеет той степени развития и институционализации, которая характерна европейским странам. Во-вторых, особенности территории, административно-регионального ландшафта, системы расселения населения и возможности его мобильности в России принципиально отличаются от европейских. Тем не менее, система обра-

зования, в особенности высшего профессионального, и миграционные процессы в России взаимосвязаны и влияют друг на друга.

Прежде всего, данная взаимосвязь проявляется в выборе вуза для обучения. Развитие системы ЕГЭ в последние годы очень упростило процесс подачи документов для конкурсных испытаний на поступление в высшие учебные заведения и сделало возможным дистанционное участие в конкурсе, следовательно, многократно снизило издержки абитуриентов. Теперь выпускники школ из самых удаленных и порой труднодоступных регионов могут без труда подавать документы для поступления в вузы Москвы, Санкт-Петербурга и других городов европейской части страны.

Основная цель нашего исследования состоит в выявлении основных причин, по которым абитуриенты отдают предпочтение тому или иному высшему образовательному учреждению. Является ли критерием выбора, а значит, и смены места жительства только качество образовательных услуг, которые предлагают вузы? Какую роль играют социально-экономическое развитие регионов и уровень жизни? Является ли получение наиболее качественного образования единственной целью при выборе вуза или выбор «столичных» вузов рассматривается как возможность выбрать благоприятные условия жизни с последующим закреплением на новом месте после окончания учебы?

Для ответов на эти вопросы мы, прежде всего, составим перечень городов России с высоким уровнем университетского образования, используя несколько известных рейтингов. Далее, основываясь на статистических данных и рейтинговых оценках, выполним анализ качества условий проживания в выбранных городах и составим сводный рейтинг привлекательности городов для молодежи. Назовем это качеством городской среды обитания. Затем сопоставим качество среды обитания, уровень университетского образования с данными о качестве приема в вузы, которые находятся в выбранных городах.

1. Оценка уровня университетского образования в регионах

Для оценки уровня университетского образования в регионах России использовались международные (QS [2] и Webometrics [3]), а также национальные рейтинги вузов: «Рейтинг вузов России 2012» (Эксперт РА) [4], «Национальный рейтинг университетов 2011» («Интерфакс» и «Эхо Москвы») [5], «Рейтинг ведущих российских вузов 2011/2012» (Благотворительный фонд В. Потанина) [6]. Уровень университетского образования в определенном городе оценивался путем подсчета количества университетов-лидеров данного города, занявших верхние места в рейтингах. Для рейтинга QS лидирующей группой были определены первые 600+ вузов, для Webometrics – первые 50 вузов в национальной части рейтинга. Для рейтингов, составленных Эксперт РА, фондом Потанина,

«Интерфакс» и «Эхо Москвы», – первые 25 вузов. В итоге определена первая десятка городов-лидеров и дополнительно, для целей сравнения, в список добавлены города, в которых созданы федеральные университеты – Ставрополь, Калининград, Архангельск и Якутск (табл. 1).

Таблица 1

Уровень университетского образования в городах России

№	Регион	QS	Эксперт РА	Webometrics	Интерфакс	Фонд Потанина
1	Москва	6	13	11	7	9
2	Томск	2	2	4	2	2
3	Санкт-Петербург	1	3	5	0	2
4	Казань	1	2	1	3	2
5	Екатеринбург	1	1	2	1	2
6	Новосибирск	1	1	2	1	1
7	Ростов-на-Дону	0	1	1	1	1
8	Красноярск	0	1	2	0	1
9	Саратов	0	0	1	1	1
10	Владивосток	1	0	0	1	1
11	Ставрополь	0	0	1	0	0
12	Калининград	0	0	0	0	0
13	Архангельск	0	0	0	0	0
14	Якутск	0	0	0	0	0

Как и следовало ожидать, безусловным лидером является Москва, ожидаемое второе место занял Томск, очень близки позиции Казани, Екатеринбурга и Новосибирска. Анализируя географическое положение городов-лидеров по уровню образования, можно выделить три зоны: «А» – федеральные города (Москва и Санкт-Петербург), «Б» – территория между Уралом и Восточной Сибирью, «С» – Восточная Сибирь и Дальний Восток, Северо-Запад и Южная окраина РФ. Зона «А» – высокий национальный уровень образования, зона «В» – средний уровень, зона «С» – ниже среднего. Отметим, что в зоне «С» находятся города, где созданы пять федеральных университетов, которые не являются пока университетами с высокими образовательными стандартами. Кроме того, можно выделить своеобразный «пояс знаний», который проходит от Москвы до Новосибирска и включает Томск, Казань и Екатеринбург (рис. 1).

2. Анализ качества среды обитания

Целью анализа качества среды обитания в российских городах является формирование рейтинга привлекательности городов, с точки зрения

молодежи, чтобы в дальнейшем сопоставить полученные результаты с уровнем образования. Поэтому при формировании критериев оценки и выборе весовых коэффициентов для индикаторов учитывалась необходимость объективной комплексной оценки уровня развития большинства сфер жизнедеятельности города, а также предпочтения молодежи в определении значимых социально-экономических и инфраструктурных факторов привлекательности городской среды. По данным зарубежных исследований к критериям предпочтений молодежи можно отнести: возможность трудоустройства, доступность жилья, уровень жизни, соотношение приезжих и коренных жителей, уровень безработицы, присутствие внутренних и внешних работодателей [7].



Рис. 1. Карта рейтингов городов РФ по уровню образования, качеству городской среды и количеству абитуриентов с высоким баллом ЕГЭ

Для анализа качества условий проживания в выбранных городах используем «Генеральный рейтинг привлекательности городов – 2011», составленный Союзом российских инженеров [8]. Определяющим фактором применения указанного рейтинга является комплексность и методическая обоснованность, что отличает его от других известных социальных рейтингов. Для сбора и обработки информации составителями рейтинга был разработан интегрированный методологический аппарат, основанный на принципах экономико-статистического анализа и методах квалиметрии. Целевые установки указанного рейтинга были скорректированы

исходя из задач данного анализа, что нашло отражение в выборе критериев и применении новых весовых коэффициентов, приведенных в табл. 2. В список индикаторов, формирующих рейтинг, вошли: динамика численности населения, транспортная инфраструктура, доступность жилья и уровень развития жилищного сектора, инновационная активность предприятий, инженерная и социальная инфраструктура, кадровый потенциал и социальная характеристика общества, благосостояние граждан и экономика города.

Таблица 2

Индикаторы качества городской среды

Наименование индикатора	Обозначение	Вес
Динамика численности населения	И1	0,1
Транспортная инфраструктура	И2	0,1
Доступность жилья	И3	0,15
Жилищный сектор	И4	0,1
Инновационная активность	И5	0,1
Инженерная инфраструктура	И6	0,03
Кадры	И7	0,02
Социальная инфраструктура	И8	0,05
Социальная характеристика общества	И9	0,1
Благосостояние граждан	И10	0,15
Экономика городов	И11	0,1

В качестве наиболее значимых факторов, влияющих на предпочтения того или иного города для молодежи, выбраны доступность жилья и благосостояние граждан. К наименее значимым факторам для целей анализа отнесены инженерная и социальная инфраструктура, кадровый потенциал. Сводные данные значений выбранных индикаторов представлены в табл. 3, а итоговый рейтинг городов, рассчитанный как среднее геометрическое взвешенных значений индикаторов, приведен в табл. 4 (для удобства использования итоговые значения рейтинга умножены на 1000).

Москва занимает первое место в итоговом рейтинге качества городской среды (табл. 4), лидируя по семи критериям из одиннадцати, хотя в мировом рейтинге 50-ти лучших городов для обучения «QS Best Student Cities in the World 2012» занимает лишь 37 место (другие города России в него не вошли). Основное влияние на высокий итоговый рейтинг качества городской среды Москвы по сравнению с другими городами оказали следующие конкурентные преимущества: динамика численности населения, инновационная активность, кадровый потенциал и благосостояние граждан. Отметим, что города-лидеры по качеству среды находятся в выделенном ранее «поясе знаний», т.е. университеты с высоким уровнем образования расположены в городах, где обеспечена качественная среда обитания. Исключением является Томск, в котором достигнуты высокие

стандарты университетского образования при среднем уровне качества городской среды.

Таблица 3

**Сводные данные значений индикаторов рейтинга
качества городской среды обитания**

Город	Индикатор рейтинга (вес)										
	И1 (0.1)	И2 (0.1)	И3 (0.15)	И4 (0.1)	И5 (0.1)	И6 (0.03)	И7 (0.02)	И8 (0.05)	И9 (0.1)	И10 (0.15)	И11 (0.1)
Москва	1	0.69	0.46	0.28	1	0.45	1	0.65	0.83	0.68	0.33
Санкт-Петербург	0.19	0.64	0.60	0.35	0.43	0.45	0.37	0.68	0.81	0.34	0.30
Новосибирск	0.07	0.54	0.86	0.34	0.12	0.44	0.07	0.52	0.53	0.27	0.13
Екатеринбург	0.07	0.54	0.66	0.37	0.08	0.45	0.06	0.56	0.56	0.33	0.14
Ростов-на-Дону	0.09	0.67	0.69	0.41	0.05	0.39	0.05	0.37	0.64	0.23	0.14
Казань	0.08	0.64	0.66	0.36	0.05	0.31	0.05	0.54	0.6	0.2	0.16
Томск	0.08	0.42	0.82	0.33	0.10	0.26	0.04	0.54	0.55	0.28	0.12
Красноярск	0.08	0.62	0.82	0.35	0.03	0.33	0.04	0.50	0.50	0.32	0.15
Владивосток	0.06	0.57	0.67	0.33	0.03	0.32	0.03	0.66	0.59	0.33	0.17
Саратов	0.04	0.61	0.77	0.37	0.03	0.36	0.03	0.68	0.67	0.16	0.11
Калининград	0.07	0.49	0.66	0.41	0.01	0.38	0.02	0.45	0.79	0.24	0.26
Якутск	0.06	0.47	0.87	0.25	0.01	0.39	0.01	0.40	0.55	0.42	0.20
Ставрополь	0.09	0.49	0.82	0.45	0.004	0.56	0.02	0.45	0.66	0.19	0.1
Архангельск	0.04	0.45	0.81	0.26	0.02	0.47	0.01	0.64	0.65	0.30	0.11

Примечание: сост. по [8].

Таблица 4

Итоговый рейтинг качества городской среды

Место в рейтинге	Город	Итоговое значение рейтинга
1	Москва	48.2
2	Санкт-Петербург	34.0
3	Новосибирск	20.5
4	Екатеринбург	19.6
5	Ростов-на-Дону	18.2
6	Казань	18.0
7	Томск	17.8
8	Красноярск	17.5
9	Владивосток	16.4
10	Саратов	15.7
11	Калининград	14.7
12	Якутск	13.7
13	Ставрополь	13.5
14	Архангельск	13.4

4. Качественные показатели приема в вузы России

Для оценки качества приема в государственные вузы РФ, расположенные в выбранных ранее городах, были использованы данные совместного проекта «Общественный контроль за процедурами приема в вузы как условие обеспечения равного доступа к образованию», проводимого по заказу Общественной палаты России, РИА Новости и Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ) [9].

Оценка качества приема абитуриентов в государственные вузы за три последних года произведена по аналогии с определением уровня образования. Для этого оценивалось количество вузов, расположенных на территории рассматриваемого города, со средним баллом ЕГЭ зачисленных выше 70. Установленная отсечка в 70 баллов означает, что мы выделяем вузы, которые приняли в соответствующем году больше половины «отличников». Результаты оценки сведены в табл. 5.

Таблица 5

Качество приема абитуриентов в государственные вузы

№	Город	2010	2011	2012
1	Москва	18	24	33
2	Санкт-Петербург	8	12	11
3	Новосибирск	3	2	5
4	Ростов-на-Дону	1	3	3
5	Екатеринбург	2	2	4
6	Казань	0	2	2
7	Саратов	1	1	2
8	Архангельск	0	1	1
9	Томск	1	1	1
10	Ставрополь	0	0	1
11	Красноярск	0	0	1
12	Калининград	0	0	0
13	Владивосток	0	0	0
14	Якутск	0	0	0

Приведенные результаты показывают, что наиболее подготовленные абитуриенты устремлены в государственные вузы Москвы и Санкт-Петербурга. Конечно, существенное влияние на такой результат оказал фактор масштаба, однако наблюдается тенденция увеличения доли иногородних абитуриентов с высоким баллом ЕГЭ, поступающих в столичные вузы. Так, по итогам набора в 2011 году, 2/3 из поступивших с высокими баллами ЕГЭ в вузы Санкт-Петербурга [10] на бюджетные места – это иногородние студенты. В показатели оценки деятельности центральных вузов следовало бы включить сведения о том, какой процент иногоро-

родных студентов возвращается в свои регионы, т.к. представители центральных вузов утверждают, что они работают не только на свой регион, но и на всю страну. Полезно иметь подтверждение этому, поскольку пока получается, что в Москве и Санкт-Петербурге создаются новые рабочие места за счет регионов.

Необходимо учесть, что Санкт-Петербург демографическую «яму» уже прошел (с 2011 г. начался рост выпускников школ), тогда как в среднем по стране она будет пройдена только в 2015 году, т.е., привлекая абитуриентов с регионов, центр еще больше усугубляет положение окраин. За последний год Дальний Восток покинули 14,7% молодого населения, тогда как приехало в несколько раз меньше, причем уезжают молодые и образованные, а приезжают другие. Всего за 20 последних лет с Дальнего Востока уехало более 1,5 млн человек [11]. Для страны в целом это не очень много, но для территории с населением около 6 млн человек это внушительное количество.

Как уже отмечалось, одним из аргументов введения ЕГЭ выдвигается фактор обеспечения условий мобильности и возможности для талантливой молодежи из разных слоев общества и разных регионов получить доступ к качественному образованию. Принято считать, что качественное образование такие абитуриенты могут получить в федеральных университетах, к которым должна устремиться талантливая молодежь. Однако приведенные данные мониторинга качества приема показывают, что у пяти федеральных университетов в 2011 г. и трех университетов в 2012 г. средний бал ЕГЭ менее 70, следовательно, абитуриенты с высоким уровнем знаний стремятся в вузы Москвы и Санкт-Петербурга и для них социальный лифт означает возможность попасть в эти города и закрепиться там.

Сопоставление приведенных результатов о качестве приема в вузы с рейтингом городов по уровню образования и качеству среды обитания (рис. 1) иллюстрирует стремление талантливой молодежи воспользоваться возможностью изменить место проживания и выбрать вуз, расположенный в городе с высоким качеством среды обитания, т.к. выявлена сильная корреляция между результирующим рейтингом городской среды и качеством приема в вузы. Эта зависимость объясняет результаты Томска: в городе высокий уровень университетского образования, но среднее качество среды обитания, поэтому город ниже среднего уровня по качеству приема.

Практика применения стандартов мобильности должна учитывать национальную специфику и полезный опыт других стран. Например, за рубежом стандарты мобильности принудительны. Во Франции и Америке не самые сильные выпускники школы остаются обучаться дальше в том же городе. Если магистратуру закончил в одном университете, то в аспи-

рантуру надо поступать в другой университет – такое внешнее требование, мотивирующее мобильность. ЕГЭ должен иметь несколько профилей, в зависимости от которого по-разному взвешиваются предметы или состав предметов изменяется. Варианты профилей – инженерный, гуманитарный, экономический, медицинский. Во Франции, например, выпускники вузов имеют ограничение – поступать в вузы по месту жительства, но если нет рядом вуза с выбранным профилем, тогда можно поступать в вуз другого города. Вузы должны иметь экономические стимулы: жестко контролировать достижения студентов и тех, кто не успевает, отчислять. При этом вузы не должны нести материальные потери от того, что отчислили нерадивых студентов.

Выводы

Общепризнано, что двигателями инноваций являются молодые и талантливые люди. В глобальном плане центрами притяжения талантов выступают страны, где обеспечены высокое качество жизни, социальная справедливость и перспективы развития для молодых и энергичных людей, стремящихся к профессиональному росту и признанию. На национальном уровне такими центрами притяжения являются городские агломерации, оценка привлекательности которых для молодежи была сделана в данной статье. Результаты показывают, что Москва имеет явное преимущество и продолжит привлекать таланты, несмотря на высокую стоимость жизни, дорогое жилье и социальные перекося. Конкуренцию за таланты Москве могут составить агломерации из «пояса знаний», который включает несколько городов, лежащих в направлении от Москвы до Новосибирска, а направление это совпадает с Транссибирской магистралью.

Перекося в развитии территорий РФ очевидны и указывают на необходимость срочных политических решений, направленных на улучшение качества жизни вдали от центра. Но в числе правительственных решений мы фиксируем следующее [12]: инвестиций в развитие Дальнего Востока в бюджете на 2013 – 2015 гг. не предусмотрено, однако в него внесена «налоговая скидка» «Газпрому», который и так является самой прибыльной в мире компанией нефтегазовой отрасли. Обещанного президентом повышения зарплаты профессорско-преподавательского состава в бюджете тоже нет, но есть повышение пенсий военным, которая будет индексироваться на 2% сверх инфляции. В отношении остальных пенсионеров, пенсия которых в разы меньше, чем у военных, такой меры нет. Негативные последствия подобных стратегических решений для демографии и привлечения талантов в сферу образования очевидны.

В регионах с низким качеством среды обитания нужно создать условия для развития и закрепления талантливой молодежи, иначе они так и останутся поставщиками талантов в центральную часть, главным обра-

зом федеральные города. Для этого необходимо субсидировать регионы для инвестиций в социальную сферу, культуру и инфраструктуру, нужно строить больше дорог, повысить эффективность строительства и доступность жилья для молодежи, стимулировать развитие городской экономики.

1. Шабалин Ю.Е. Академическая мобильность: региональное измерение прогнозируемых последствий [Электронный ресурс] / Ю.Е. Шабалин // Режим доступа: <http://www.rcde.ru/method/996.html>.
2. Рейтинг ведущих университетов мира, 2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings>.
3. Рейтинг университетов Webometrics, 2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.webometrics.info/en/Europe/Russian%20Federation>.
4. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». Рейтинг вузов России 1997 – 2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/>.
5. Сводный рейтинг выборки университетов России, 2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.univer-rating.ru/rating_common.asp?per=5&p=1.
6. Благотворительный фонд В. Потанина. Рейтинг вузов, 2011/12 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fondpotanin.ru/rejting-vuzov-c63>.
7. Рейтинг привлекательности городов для студентов, 2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.topuniversities.com/student-life/.
8. Генеральный рейтинг привлекательности российских городов 2011. Союз российских инженеров [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.российский-союз-инженеров.рф>.
9. ВШЭ и РИА Новости. Качество приема в вузы, 2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.hse.ru/ege/second_section2012/.
10. Znanie.info. Образование за рубежом [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://znanie.info/_publications/sbornik_ks_spb.
11. Газета «Ведомости». Что ждет Владивосток после саммита АТЭС [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/library/news/6206941/lesha_daj_koprechku#ixzz2ChjAm9I.
12. Ежедневная общенациональная деловая газета «Коммерсантъ» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kommersant.ru/doc/2031915>.

УДК 378

Шестак Ольга Игоревна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Состояние и основные тенденции развития системы профессионального образования и науки на Дальнем Востоке

В статье нашли отражение основные цели государственной политики в области модернизации высшей школы, показаны произошедшие в связи с этим изменения на рынке образовательных услуг Дальневосточного федерального округа. Проанализированы структура рынка образовательных услуг региона и потребность региональной экономики в выпускниках вузов. Определены траектории развития профессионального образования на Дальнем Востоке.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональное образование, Дальний Восток, модернизация высшей школы, федеральный университет, региональный вуз, рынок труда, научно-исследовательская деятельность, образовательная программа.

Модернизация системы профессионального образования, развернувшаяся во многих странах, способствовала формированию новых трендов развития высшей школы, одним из которых стала ориентация на обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. В ходе реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2006 – 2010 гг. были приняты законы, которые легли в основу значительных институциональных преобразований в системе образования: появились федеральные и научно-исследовательские университеты, автономные и бюджетные образовательные учреждения, был введен единый государственный экзамен, начался переход на двухуровневую модель высшего образования. В результате были созданы основные механизмы модернизации системы образования, сформировалась сеть инновационных образовательных учреждений, сложилась новая конкурентная среда и определились группы лидеров для распространения практики модернизации во всей системе образования Российской Федерации. Повысилась общедоступность высшего профессионального образования за счет появления устойчивой тенденции

сопоставимости числа бюджетных учебных мест в вузах и числа выпускников общеобразовательных школ.

Новая стратегическая цель государственной политики в области образования и задачи текущего этапа модернизации были определены Федеральной целевой программой развития образования на 2011 – 2015 гг. как повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Одной из особенностей этого этапа является переход на образовательные стандарты нового поколения, основанные на компетентностной парадигме образования, предполагающей разработку новых моделей, методов и технологий обучения в тесном сотрудничестве образовательных учреждений и работодателей. Такое сотрудничество стало необходимо также для создания условий максимальной гибкости и нелинейности образовательного процесса, включения процессов получения и обновления знания во все производственные и общественные процессы, что является важнейшим требованием инновационной экономики.

Качественные изменения в результате модернизации произошли на рынке образовательных услуг Дальневосточного федерального округа (далее – ДВФО). Появление двух федеральных университетов – Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Амосова в г. Якутске и Дальневосточного федерального университета в г. Владивостоке – усложнило структуру конкурентной среды. Сегодня на рынке образовательных услуг ДВФО действуют более 100 образовательных учреждений высшего профессионального образования (далее – ВПО), большинство из которых филиалы. Создание федеральных университетов привело к появлению на рынке образовательных услуг структур олигополистического типа, которые в силу объективных и субъективных факторов могут оказать особое влияние на основных потребителей. Поэтому сохранение конкурентной среды выступает необходимым условием повышения качества образования в регионе.

На рынке образовательных услуг ДВФО в 2012 г. свою деятельность осуществляли 114 образовательных учреждений высшего профессионального образования (табл. 1), из которых 32 государственных вуза, 12 – негосударственных, 70 – филиалов.

Согласно статистике Рособрнадзора, крупнейшими вузами по приведенному контингенту обучающихся в ДВФО считаются: Дальневосточный федеральный университет (далее – ДВФУ) (г. Владивосток), Тихоокеанский государственный университет (далее – ТОГУ) (г. Хабаровск), Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Амосова (далее – СВФУ) (г. Якутск), Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (далее – ВГУЭС) (г. Владивосток).

Таблица 1

Количество образовательных учреждений высшего профессионального образования в Дальневосточном федеральном округе [1]

Территория	Государственные		Негосударственные		Итого
	вузы	филиалы*	вузы	филиалы	
Хабаровский край	11	7	6	5	29
Приморский край	7	5	3	5	20
Республика Саха (Якутия)	5	16	1	4	26
Амурская область	4	6	—	2	12
Камчатский край	2	4	1	2	9
Сахалинская область	1	5	1	1	8
Магаданская область	1	2	—	3	6
Еврейская автономная область	1	2	—	1	4
ИТОГО	32	47	12	23	114

Важнейшим трендом современного развития профессионального образования в регионе является сохранение дисбаланса между спросом на специальности и предложением от профессиональных систем образования. Этот дисбаланс проявляется не только на профессиональном (между спросом на гуманитарные, экономические специальности и вакантными местами высококвалифицированных рабочих), но и территориальном уровне (между предложениями городского и сельских рынков труда).

В настоящее время в экономике Дальнего Востока формируются новые секторы – нефтегазопереработка, автомобиле- и судостроение, самолетостроение. По прогнозам Министерства регионального развития предприятия новых отраслей к 2025 г. будут формировать до 63,5 % объема ВРП. В связи с этим приоритетной задачей образовательных учреждений Дальнего Востока является подготовка, переподготовка и повышение кадров. Особое значение имеет деятельность вузов по организации системы непрерывного и опережающего обучения для решения проблем занятости и снижения безработицы.

Стратегическим направлением развития профессионального образования на Дальнем Востоке для российских вузов является взаимодействие с образовательными учреждениями и предпринимательскими структурами стран АТР. Задача региональных вузов – не просто обеспечить социально-экономическое развитие региона, но еще и вписаться в рынок трудовых ресурсов стран АТР, быть на нем конкурентоспособными как с образовательными программами, так и со своими выпускниками.

Общая численность хозяйствующих субъектов Приморского края на 1 ноября 2011 г. составила 115 857 единиц, в том числе 80 589 субъектов – это предприятия малого и среднего бизнеса (26 374) и индивидуаль-

ные предприниматели (54 215), чья потребность в кадрах ежегодно увеличивается.

В период до 2016 г. прогнозируется неуклонный рост потребности в молодых специалистах и квалифицированных рабочих (табл. 2). Коэффициент роста спроса на молодых специалистов с высшим образованием в среднем увеличивается на 129,1% ежегодно, на специалистов со средним профессиональным образованием – на 117,6%, на квалифицированных рабочих – на 126,6%.

Таблица 2

Тенденция роста спроса на молодых специалистов и квалифицированных рабочих на рынке труда Дальнего Востока, %

Год	Спрос на выпускников по уровням образования		
	НПО	СПО	ВПО
2011	100,0	100,0	100,0
2012	118,4	112,5	116,8
2013	123,1	114,8	124,9
2014	125,8	117,5	131,5
2015	128,3	119,6	135,8
2016	137,4	123,4	136,4

Примечание: за 100 % принят уровень спроса по состоянию на 2011 г. [4].

Таблица 3

Сложности удовлетворения потребностей предприятий Приморского края в квалифицированных кадрах [4]

Потребность в кадрах	Потребность	Сложность удовлетворения			
		Очень легко	Скорее легко	Скорее сложно	Крайне сложно
В квалифицированных рабочих, имеющих диплом об окончании ПТУ, лицея	29,8	5,2	9,0	41,8	44,0
В квалифицированных технических специалистах, имеющих диплом об окончании техникума, колледжа	27,3	7,3	13,0	44,4	35,3
В квалифицированных инженерах, имеющих диплом об окончании вуза	15,0	3,2	9,1	47,8	39,9
В специалистах для производственных подразделений (экономисты, бухгалтера, юристы, менеджеры и т.д.), имеющих диплом об окончании вуза	27,9	4,6	31,7	35,8	27,9

В ноябре 2012 г. Центр социологических и маркетинговых исследований ВГУЭС провел опрос 278 руководителей и владельцев предприятий различных форм собственности и размеров по ключевым отраслям региональной экономики. Результаты опроса выявили острую потребность в квалифицированных кадрах на предприятиях Приморского края при высокой сложности её удовлетворения (табл. 3).

Предприниматели определяют недостаток квалифицированных кадров как ключевую проблему развития бизнеса в Приморском крае.

Потребность в молодых специалистах распространяется на лиц с высшим образованием, преимущественно в области экономики и управления (табл. 4).

Таблица 4

Молодые специалисты, востребованные работодателями

Вид деятельности	Степень востребованности, в %	Требования к образованию
Экономика и финансы	33,7	Высшее
Ит и связь	19,2	Высшее
Продажи	10,3	Высшее, среднее профессиональное
Обслуживающий персонал	9,6	Высшее, среднее профессиональное
Бухгалтерский учет и аудит	8,7	Высшее
Менеджмент и управление	6,8	Высшее
Производство	6,7	Высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное
Маркетинг, реклама, PR	4,9	Высшее

Примечание: по результатам опроса руководителей предприятий, 2012 г. [4].

Таким образом, потребность региональной экономики в специалистах всех уровней образования, в особенности с высшим образованием, достаточно велика и коррелирует со структурой вакансий региональных кадровых агентств и реальными потребностями предприятий. Преобладает потребность в специалистах в области экономики и финансов, менеджмента и управления, сервиса, информационных технологий и связи. Отметим, что именно эти направления подготовки выбраны приоритетными во ВГУЭС. Велика потребность и в инженерных кадрах, хотя в общей структуре востребованности специалистов с высшим образованием её доля относительно невелика при наибольшей сложности её удовлетворения.

Результаты анализа итогов поступления выпускников средних общеобразовательных школ в высшие учебные заведения, проводимого ежегодно Департаментом образования и науки администрации Приморского края, показывают, что с 2005 г. в крае сохраняется устойчивая привлека-

тельность (которая сохранится по прогнозам до 2013 г.) для абитуриентов следующих направлений подготовки:

- «Экономика и управление» (2005 г. – 15%, 2010 г. – 17%, 2011 г. и на период до 2013 г. – 27 – 28% от общей численности выпускников в крае);
- «Сфера обслуживания» (2005 г. – 15%, 2010 г. – 18%, 2011 г. и на период до 2013 г. – 17% от общей численности выпускников в крае);
- «Транспорт и связь» (2005 г. – 16%, 2010 г. – 10%, 2011 г. и на период до 2013 г. – 13,3% от общей численности выпускников в крае).

Показатели трудоустройства выпускников по данным группам являются наиболее высокими и в период 2008 – 2011 гг. составляют в среднем 85 – 90%.

За период 2000 – 2012 гг. в Приморском крае сформирован устойчивый спрос на специальности в области гуманитарных наук (2005 г. – 10%, 2010 г. – 11%, 2011 г. и на период до 2013 г. – 14% от общей численности выпускников в крае). Вместе с тем, специальности в областях «Физико-математические науки», «Естественные науки», «Социальные науки», «Образование и педагогика», «Здравоохранение», «Культура и искусство», «Сельское и рыбное хозяйство», «Геодезия и землеустройство», «Геология, разведка и разработка», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Морская техника» за период 2000 – 2010 гг. привлекали, в среднем, 1 – 5% от общего количества абитуриентов.

Чтобы оставаться успешными в нынешних условиях, университеты должны грамотно определить свою рыночную нишу, разработка которой гармонично дополнит научно-образовательную структуру Дальневосточного региона, в значительной степени сформированную федеральными университетами с учетом стратегических целей и задач развития регионов, приоритетов государственной научно-технической политики, имеющегося в университетах кадрового, управленческого и материально-технического потенциала.

Созданные на Дальнем Востоке федеральные университеты не только сконцентрировали значительные кадровые, материально-технические и финансовые ресурсы вследствие поддержки их программ развития из федерального бюджета, но и стали центрами притяжения для институтов Дальневосточного отделения РАН. В связи с этим другие субъекты образовательного пространства округа должны адаптировать некоторые свои стратегические и тактические цели и инструментарий их достижения изменившимся условиям внешней среды. Учитывая вышесказанное, остановимся коротко на анонсированных ведущими университетами ДВФО приоритетных направлениях развития научно-образовательной деятельности.

Современное состояние научно-исследовательской деятельности в ДВФО можно охарактеризовать как переходный этап, вызванный системными институциональными изменениями, инициированными Правительством РФ. Согласно информации, размещенной на сайте Дальнево-

сточного федерального университета (ДФУ), в вузе насчитывается 92 научных школы по многим отраслям естественных, технических и гуманитарных наук. Детальный анализ конкурсной активности и результативности ДВФУ в рамках федеральных целевых программ показывает, что приоритетными направлениями исследований для этого университета являются, прежде всего, естественные (математика, физика конденсированного состояния, биология моря, химия) и инженерные (судостроение, технологии энергосбережения, переработки сельскохозяйственного сырья и продуктов питания, геология, методы обработки разных материалов). Научная деятельность Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС) развивается по приоритетным направлениям развития в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий. Приоритетные научные направления Северо-Восточного федерального университета концентрируются вокруг исследования проблем Севера, включая технико-технологическое освоение региона, его культурное, социально-экономическое, правовое развитие. Приоритетными научными направлениями Тихоокеанского государственного университета выступают теоретическая и экспериментальная физика, а также обширный перечень инженерных наук. Научные интересы Амурского государственного университета (АмГУ) охватывают некоторые направления теоретической и экспериментальной физики, филологических и технических наук. Другие региональные университеты являются либо отраслевыми (Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского, Дальневосточный государственный рыбохозяйственный технический университет), что предопределяет специфику их научных интересов, либо весьма скромными с точки зрения достигнутого к настоящему времени научного потенциала.

Таким образом, на Дальнем Востоке имеется один действительно крупный научно-образовательный центр – Дальневосточный федеральный университет, интегрировавший ресурсы при слиянии нескольких крупных университетов и связанный партнерскими отношениями с институтами ДВО РАН, а также 5 – 6 более скромных университетов с ограниченным набором приоритетных направлений научных исследований, однако не пересекающихся с исследовательским полем ДВФУ.

Ни любой отдельно взятый вуз, ни система высшего образования региона в целом не могут и не должны абстрагироваться от реальной образовательной ситуации в самих регионах. Решение этой проблемы, по нашему мнению, лежит в ориентации вузов на реальные образовательные потребности населения и экономики региона. В последние годы уровень потребностей региона и его работодателей в кадрах стал значительно опережать традиционные возможности университетов [3].

В новых экономических реалиях в Дальневосточном регионе сформировались новые вызовы для университетов, а именно:

- конкретизация путей построения инновационной региональной экономики;
- формирование стратегии и тактики достижения результатов на пути построения инновационной экономики;
- формирование кадрового потенциала региона, адекватного стратегическим и тактическим задачам;
- формирование инновационной технологической базы региона и ее проектного наполнения.

По итогам экспертной оценки инновационных образовательных программ вузов Дальнего Востока и Сибири [2] был сделан вывод, что современная трактовка роли инновационных университетов вытекает из региональных вызовов и заключается в следующем: университет – это активный субъект формирования региональной экономики. Университеты в современных экономических условиях должны стать локомотивами развития ключевых отраслей региона, фактором повышения их конкурентоспособности внутри страны и усиления экономических позиций России в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

С этой целью предлагается реализовать траектории формирования стратегий развития вузов, включающие:

- преобразование университетов в крупные научно-образовательные центры инновационного типа на основе взаимосогласованных проектов;
- маркетинговый подход к управлению университетами;
- проектно-ориентированный подход в научно-образовательных процессах;
- концентрацию ресурсов на основе частно-государственного партнерства;
- создание, инкубирование и агентирование региональной инновационной среды;
- новые схемы образования, реализацию специализированных экспортно-ориентированных образовательных проектов.

В этом случае стратегии развития вузов будут укладываться в контекст региональных стратегий, формировать эти стратегии и существенным образом влиять на их реализацию. Именно такой подход обеспечивает высокий уровень эффективности государственной поддержки вузов и опережающий характер социально-экономического развития региона.

1. Все вузы России: справочник аккредитованных вузов [Электронный ресурс] // Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. Режим доступа: <http://abitur.nica.ru/> (дата обращения: 10.11.2012).

2. ДВГТУ поручено выполнить экспертную оценку роли вузов в инновационном развитии Дальнего Востока и Сибири [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://iop.fentu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=116&Itemid=35 (дата обращения: 01.11.2012).

3. Университет в современном обществе: стратегия инновационного развития: кол. монография / под общ. ред. проф. Г.И. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011. – С. 55.

4. Шестак О.И. Структура потребности в специалистах и кадровые проблемы российской экономики (на примере анализа рынка труда в Приморском крае) / О.И. Шестак // Ойкумена. Регионоведческие исследования. – 2012. – № 4. – С. 24 – 36.

Мартыненко Оксана Олеговна, Полищук Александр Игоревич

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Проблемы качественного состава абитуриентов российских вузов

Анализируются проблемы качественного состава абитуриентов российских вузов. Уделяется внимание факторам привлекательности вуза, поиску и отбору талантливых абитуриентов. Предлагаются возможные перспективы, а также рекомендации по развитию деятельности ведущих вузов, направленной на привлечение одаренных детей и молодых талантов, с целью обеспечения качественного состава абитуриентов вуза.

Ключевые слова и словосочетания: одаренные дети, талантливая молодежь, конкурсные мероприятия, олимпиады, качественный абитуриент, факторы привлекательности вуза, поиск и отбор талантливых абитуриентов.

Качественный абитуриент: уточнение понятия

В современных условиях ускоренного развития социально-политической и экономической сфер нашей страны все большее значение приобретает качество образования. Особую важность при этом имеет качество подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования, обеспечивающего стратегическую безопасность и потенциал экономического роста за счет подготовки квалифицированных кадров по самым различным направлениям и специальностям.

Качество образования рассматривается сегодня как «комплексный показатель, синтезирующий все этапы становления личности, условия и результаты учебно-воспитательного процесса, а также критерий эффективности деятельности образовательного учреждения, соответствия реально достигаемых результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям» [1]. В законе РФ «Об образовании» под качеством образования понимается определенный уровень освоения содержания образования; физического, психического, нравственного развития, которого ребенок достигает в соответствии с индивидуальными возможностями и стремлениями [2]. Справедливо мнение Ю.А. Конаржевского о том, что качество образования необходимо обеспечивать «еще до его начала или его истоков» [3]. Применительно к вузам речь может идти

о качестве «на входе», т.е. качественном составе абитуриентов, а далее – студентов вуза.

Вопрос о качестве формируемого «на входе» контингента студентов является наиболее актуальным для ведущих вузов страны, поскольку стратегическая миссия, возложенная на них, выполнима лишь при условии привлечения не просто хорошо обученных, но также талантливых и одаренных абитуриентов и студентов, способных к решению нестандартных задач на основе творческого подхода, имеющих сформированный и устойчивый интерес к проектной и исследовательской деятельности.

Проблему отбора качественных абитуриентов следует рассматривать в двух плоскостях: способность вуза привлечь максимальное число абитуриентов, желательного наиболее качественных, таким образом создав базу для отбора (конкурса), и наличие реальных, законодательно определенных механизмов и инструментов для целенаправленного обеспечения качественного отбора из имеющейся базы.

Рассмотрим инструменты, которые имеются в арсенале вуза для решения задачи отбора качественных абитуриентов. В соответствии с п. 3, 6, 9 Порядка приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования [4] вузы обязаны вести отбор абитуриентов для зачисления по критериям, обобщенным в табл. 1. При этом же документом четко определен порядок использования каждого критерия и правила принятия решений о зачислении.

Таким образом, каждый вуз вне зависимости от профиля и специфики специальностей и направлений подготовки имеет возможность и законодательно закрепленные инструменты отбора качественных абитуриентов, как минимум, по 3 критериям (п. 1, 3, 5 в табл. 1). Для качественного отбора на специальности и направления подготовки, успешное освоение которых требует от будущего студента определенного набора личностных качеств и способностей, дополнительно вводятся еще 2 критерия и соответствующий инструментарий (п. 2, 4 в табл. 1). Безусловно, основная масса абитуриентов поступает в вузы на основании конкурса баллов ЕГЭ. В то же время вузы могут зачислить наиболее талантливых и одаренных абитуриентов, которые зачастую не вписываются в общепринятые экзаменационные схемы, но показывают выдающиеся и нестандартные результаты в определенных областях. Порядок приема определяет преимущественное право поступления в вузы без вступительных испытаний, вне конкурса на направления подготовки и специальности, соответствующие профилю олимпиады, для победителей и призеров олимпиад школьников, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации [5].

Критерии отбора абитуриентов для зачисления в вузы РФ

№ п/п	Критерии	Основные индикаторы
1	Высокий уровень академических достижений и потенциал обучаемости	Высокие баллы единого государственного экзамена
2	Высокие индивидуальные способности к освоению определенной специальности или направления подготовки (по определенному перечню специальностей и направлений)	Результаты дополнительных вступительных испытаний
3	Выдающиеся академические и интеллектуальные способности по профилю выбранной специальности	Победители и призёры олимпиад школьников, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации
4	Выдающиеся спортивные достижения и спортивное мастерство (по специальностям в сфере физической культуры и спорта)	Победы в региональных, федеральных и международных спортивных соревнованиях. Результаты дополнительных вступительных испытаний, требующие наличия у поступающих лиц определенных физических способностей и спортивных достижений
5	Высокая мотивация к освоению данной специальности или направления подготовки, профессиональная подготовленность	Наличие законченного среднего профессионального образования

Отбор качественных абитуриентов в российские вузы: рейтинг 2012

Результаты отбора абитуриентов для зачисления в 491 государственный российский вуз в 2012 г. по выделенным нами критериям 1, 3 проиллюстрированы в отчете по мониторингу качества приема студентов в государственные вузы в 2012 г. [6], опубликованном РИА Новости и Высшей школой экономики (НИУ ВШЭ) по заказу Общественной палаты России в рамках совместного проекта «Общественный контроль за процедурами приема в вузы как условие обеспечения равного доступа к образованию». Исследователи учитывали баллы ЕГЭ студентов-очников, зачисленных в этом году на первый курс бакалавриата и специалитета, включая целевой набор льготников, а также зачисление по итогам олимпиад. В исследовании не учитывались результаты отбора по критериям 2, 4, 5.

По данным 2012 г., качество приема абитуриентов улучшилось по большинству естественнонаучных дисциплин. Увеличился средний балл и в одном из самых «отстающих» направлений – педагогическом. К сожалению, среди вузов данного профиля, как и аграрных, не оказалось ни одного, в котором бы средний балл превышал 70 баллов. В верхней части

рейтинга располагаются в основном гуманитарные, финансовые, классические и медицинские университеты центральной части страны. Самая высокая позиция, занимаемая техническим вузом, Московский физико-технический институт (МФТИ), г. Москва. Таким образом, очевидна корреляция между профилем вуза, его географическим положением и привлекательностью для высокобалльников ЕГЭ. Необходимо отметить, что отсутствие технических вузов в верхних позициях рейтинга отчасти объясняется более низким средним по стране значением баллов ЕГЭ по математике, физике, информатике по сравнению с предметами гуманитарного цикла и не может быть однозначно интерпретировано как отсутствие интереса наиболее подготовленной части абитуриентов.

Вузы-лидеры по проценту зачисленных по результатам олимпиад в общей численности зачисленных (табл. 2) в то же время имеют достаточно высокие места в рейтинге во всяком случае по отношению к вузам своего профиля.

Таблица 2

**Вузы-лидеры по доле абитуриентов,
зачисленных по результатам олимпиад**

Вуз	Место в рейтинге	Количество зачисленных в 2012 г. на первый курс	Количество абитуриентов зачисленных по результатам олимпиад	Процент абитуриентов зачисленных по результатам олимпиад
НИУ ВШЭ, г. Москва	5	1600	818	51
МГУ им. М.В. Ломоносова, г. Москва	7	3829	482	12
СПбГУ, г. Санкт-Петербург	8	2915	146	5
Финуниверситет, г. Москва	14	628	323	51
НГУ, г. Новосибирск	34	719	153	21
СПбГУЭФ, г. Санкт-Петербург	39	702	116	16
СПбНИУ ИТМО, г. Санкт-Петербург	43	1372	309	22
РГГУ, г. Москва	47	852	198	23
МГТУ им. Н.Э. Баумана, г. Москва	71	2520	744	29
СПбГПУ, г. Санкт-Петербург	87	2054	176	9
(НГТУ), г. Новосибирск	98	1520	189	12

Источник: рейтинг приема в государственные вузы РФ по профилю – 2012

Изучение опыта ряда ведущих вузов, в первую очередь вузов-лидеров, в вопросах отбора абитуриентов помогает выявить факторы, которые привлекают в эти вузы наиболее качественных абитуриентов, а также эффективные приемы и методы работы в данном направлении. Исследование было проведено путем изучения сайтов вузов, а также отчетов, представляемых ежегодно ведущими вузами по итогам их работы

и выполнения программ развития. Все вузы, успешные в отборе качественных абитуриентов, к которым в данном исследовании отнесены две категории: высокобалльники ЕГЭ и победители и призеры олимпиад, ведут вполне целенаправленную работу по привлечению молодых талантов. При этом следует отметить, что в информационном пространстве эта задача формулируется вузами как привлечение талантливых и одаренных абитуриентов, термин «качественные абитуриенты» практически не употребляется, что вполне понятно и объяснимо.

Таблица 3

Формы работы ведущих вузов с одаренными школьниками

Форма работы	Процент вузов, использующих данные виды работы со школьниками
Олимпиады школьников	100
Каникулярные школы	61
Профильные классы в базовых школах	61
Элективные курсы	61
Заочные школы	50
Семинары и школы учителей, работающих с одаренными детьми	47
Спецшколы при вузе	34
Кружки и клубы	26

Источник: анализ Интернет-ресурсов ведущих вузов России

Работа фокусируется в двух направлениях:

- создание условий для развития таланта студентов в вузовской среде;
- создание и развитие разнообразных форм работы с довузовской молодежью, в том числе ориентированных конкретно на талантливых и одаренных школьников (табл. 3).

Отбор качественных абитуриентов в российские вузы: основные формы и методы работы

Для абсолютного большинства вузов, вошедших в число ведущих, задача выявления и развития одаренных и талантливых детей с целью обеспечения качественного состава абитуриентов не является новой, поскольку эти вузы еще с советских времен были позиционированы как ориентированные на привлечение именно таких, наиболее талантливых и одаренных, абитуриентов и студентов со всей страны и из-за рубежа. При этом большинство вузов в своих программах развития явно объявляют поиск и отбор наиболее одаренных и талантливых молодых людей в качестве стратегической задачи. Анализ показывает, что практически все ведущие вузы имеют собственные, исторически сложившиеся, более или менее развитые механизмы привлечения одаренных детей и талант-

ливой молодежи. При этом в части работы с одаренными детьми довузовского возраста акцент в большинстве случаев делается на механизмы поиска и отбора «готовых» талантов (выпускников школ с интеллектуальной одаренностью), а не на их развитие.

Наиболее распространенной формой работы являются олимпиады школьников. Всероссийская олимпиада школьников, проводимая в 2011 – 2012 гг. по 22 предметам, охватывает на сегодня около 7 млн школьников на школьном этапе, порядка 150 тыс. школьников становятся участниками региональных этапов. 1500 одаренных школьников становятся призерами и победителями олимпиады, получая право внеконкурсного зачисления в вузы. В большинстве ведущих вузов организованы консультационные пункты, мастер-классы по подготовке к участию во Всероссийской предметной олимпиаде школьников. Помимо этого абсолютное большинство ведущих вузов являются основными организаторами или соорганизаторами, участниками «брендовых» олимпиад в рамках формируемой вузом – основным инициатором олимпиады сетевого взаимодействия. Примерно каждая вторая олимпиада школьников, проведенная ведущими вузами в 2012 г., входит в перечень олимпиад школьников, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ [7], победителям и призерам которых по предмету (комплексу предметов) могут быть предоставлены льготы при поступлении в высшие учебные заведения на специальности (направления подготовки) в соответствии с профилем олимпиады.

В настоящее время олимпиадное движение на федеральном уровне институционализировано в форме Российского совета олимпиад школьников, формирующего Перечень олимпиад школьников на текущий учебный год и обеспечивающего высокий качественный уровень мероприятий Перечня, и Центрального Оргкомитета Всероссийской олимпиады школьников (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 февраля 2012 г. № 85), проводимой на основе Положения о Всероссийской олимпиаде школьников Министерством образования и науки РФ. Все проекты РСОШ и ВОШ реализуются как сетевые, причем во взаимодействие включаются образовательные учреждения всех уровней образования, администрации субъектов федерации и муниципалитеты, другие заинтересованные организации. Ключевыми узлами сетей являются лидирующие вузы. ВОШ в совокупности с мероприятиями РСОШ можно рассматривать сегодня как «каркас» формирующейся национальной сети поиска и отбора одаренных детей для их последующего поступления в ведущие вузы страны.

Больше половины олимпиад из перечня имеют всероссийский масштаб, что является хорошим заделом в формировании механизмов, технологической и нормативно-методической основы для организации сетевого взаимодействия ведущих вузов в части поиска талантливых детей в

масштабе всей страны. Относительно невелико количество полных Интернет-проектов (3,8% от общего числа), которые являются наиболее эффективным решением вопроса обеспечения доступности. Явно недостаточно использование таких форм, как исследовательские конференции школьников как механизм выявления творческого потенциала и мышления несколько иного типа, чем «олимпиадное», хотя прослеживается положительная тенденция перерастания олимпиад в чистом виде в «олимпиадные марафоны», «турниры», включающие исследовательский компонент, исследовательские и экспериментальные задания на завершающем очном этапе. Условно можно разделить проводимые олимпиады на однопредметные и многопредметные, среди которых выделяются «универсальные олимпиады» с наиболее широким охватом предметных областей и профильные, объединяющие несколько школьных предметов в приложении к определенной области (например, «Надежда энергетики», «Политехник» и т.п.) (табл. 4).

Таблица 4

**Структура перечня олимпиад школьников на 2011 – 2012 уч. г.
по уровням и видам**

По уровню	Кол-во олимпиад (всего 79)	Процент из общего числа
городские	1	1
региональные	14	18
межрегиональные	16	20
всероссийские	47	60
международные	1	1
По охвату предметных областей	Кол-во олимпиад (всего 79)	Процент из общего числа
однопредметные	46	58
многопредметные (универсальные)	19	24
многопредметные и мета- предметные (профильные)	14	18

Источник: Приказ Минобрнауки России от 7 ноября 2011 г. №2598. Об утверждении Перечня олимпиад школьников на 2011/2012 учебный год

Практически все олимпиады проводятся как сетевые проекты по похожим схемам, используются идентичные, хорошо отработанные организационные механизмы и методические приемы, закрепленные документально. Наиболее эффективной с точки зрения обеспечения доступности и вовлеченности школьников, не зависимо от района их проживания, технологией является дистанционная технология на базе Интернет. С другой стороны, проведение заключительных, очных этапов является фактором, несколько ограничивающим доступность для наиболее талантливых (уже попавших в финал) детей. В качестве решения проблемы физической дос-

тупности ведущими вузами используются в основном 2 пути: максимальное развитие сетей площадок олимпиад на базе партнерских учреждений, включенных в сетевое взаимодействие, в регионах, и перевод завершающего, часто связанного с проведением эксперимента этапа на Интернет-платформу.

Помимо олимпиад вузы-лидеры рейтинга используют и другие механизмы и формы выявления талантливых детей и работы с ними, акцентирующие внимание не столько на отборе, сколько на развитии. В основном практикуют два вида проектов: специализированные школы (школы-интернаты) при вузах и профильные классы под патронажем вуза на базе школ региона. В качестве примеров можно привести СУНЦ МГУ им. А.Н. Колмогорова, СУНЦ НГУ, Академический лицей Санкт-Петербургского государственного университета, ведущего строгий отбор и работающего с одаренными детьми по нескольким направлениям.

Имеются примеры организации сетевого взаимодействия ведущих вузов со школами региона с целью создания сетевых структур по распределенной подготовке одаренных школьников. Например, Центр работы с лицеями и лицейскими классами Самарского государственного аэрокосмического университета им. акад. С.П. Королева организует и направляет работу университета в 12 лицеях и лицейских классах Самары, Тольятти и Новокуйбышевска. Большинство ведущих вузов четко позиционированы как привлекающие в число студентов наиболее талантливых выпускников школ. Они, как правило, имеют достаточно широкую линейку предложения для таких абитуриентов, включая собственные олимпиадные проекты как альтернативную ЕГЭ форму отбора.

Приведем несколько примеров лучших, с нашей точки зрения, практик вузов-лидеров рейтинга (во всяком случае, в своих группах). Широко и системно представлена работа с одаренными детьми и талантливой молодежью, вовлечение молодежи в исследовательскую работу в НИУ – Высшая школа экономики [8].

В 2009 г. в университете создано специализированное структурное подразделение – Дирекция по профессиональной ориентации и работе с одаренными учащимися. Поиск талантливых молодых людей, содействие их развитию и профессиональному самоопределению заявлены как одно из приоритетных направлений деятельности университета. Ключевым направлением такой работы выступают олимпиады, творческие конкурсы, другие интеллектуальные соревнования школьников, студентов и недавних выпускников вузов. При координирующей роли Дирекции в ГУ ВШЭ проводится системная, преемственная работа не только со школьниками и абитуриентами, но и со студентами и даже выпускниками. Особо следует отметить работу с учителями, работающими с одаренными школьниками: для них проводятся каникулярные школы по иссле-

довательскому обучению и другим аспектам работы с одаренными школьниками, семинары, курсы. В университете действует система научных обществ, дискуссионных площадок, грантов, открытых лабораторий для студентов и молодых ученых. Многие проекты реализуются как сетевые в партнерстве с другими вузами, международными организациями, крупнейшими работодателями. Так, например, межрегиональная олимпиада школьников «Высшая проба» – это олимпиада для школьников 8 – 11 классов, вошедшая в Перечень олимпиад школьников в 2010 – 2011, 2011 – 2012 гг., утвержденных Минобрнауки РФ. Соорганизаторы олимпиады – это 8 крупных университетов страны: МарГТУ, НИ ИргТУ, НИУ «БелГУ», ОмГУ, РУДН, ТПУ, УрФУ.

МГТУ им. Н. Э. Баумана заявляет в качестве одной из стратегических целей всей системы довузовской подготовки привлечение талантливой молодежи, отбор наиболее подготовленных и профориентированных абитуриентов. Для достижения поставленной цели проводят системную работу по формированию и развитию сети образовательных структур, включающей более 200 школ, лицеев, гимназий Москвы и Московской области, также реализуются российские молодежные программы «Шаг в будущее» и «Космонавтика», подготовительные курсы, различные олимпиады. При МГТУ работают физико-математический лицей № 1580, лицей № 1581, которые ежегодно выпускают более 300 будущих студентов университета. Работа с талантливыми школьниками проводится во многих регионах России.

Российская научно-социальная программа «Шаг в будущее», реализуемая МГТУ им. Н.Э. Баумана, с 1991 г., сформировала группу «Научные кадры будущего» из особо перспективных молодых исследователей – школьников 5 – 9 классов для специализированной научной подготовки в приоритетных направлениях развития науки, техники и технологий Российской Федерации. Отбор проводился по всей территории страны на основе анализа портфолио и по результатам очного цикла занятий на кафедрах и в научных лабораториях Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана. Численность группы составила более 120 человек. Приоритет данной программы – воспитание школьников-исследователей, школьников-ученых, школьников-инженеров, т.е. молодых людей, способных создавать объективно новое знание и воплощать свои идеи в научных новшествах, современной технике и высоких технологиях. Главное отличие программы «Шаг в будущее» от аналогичных проектов в России – это многолетняя и постоянная работа по научной подготовке молодежи, а не только презентация ее достижений.

Санкт-Петербургский государственный университет является организатором многопредметной олимпиады школьников, реализуемой в международном масштабе, основной целью которой являются выявление

и развитие у школьников творческих способностей и интереса к научно-исследовательской деятельности, создание необходимых условий для поддержки и развития одарённых детей, распространение и популяризация научных знаний среди молодежи, привлечение талантливой молодежи к обучению в ведущих университетах России, в первую очередь, в старейшем университете страны – Санкт-Петербургском государственном университете. Для организации олимпиады университетом создана разветвленная сетевая структура, охватывающая 7 городов из 4 стран СНГ и более 20 городов из всех федеральных округов РФ. В сетевое взаимодействие включены администрации субъектов РФ, администрации муниципальных образований, учебные заведения разных уровней образования. Из победителей и призеров Олимпиады Санкт-Петербургского государственного университета формируются команды, которые под руководством ведущих ученых СПбГУ и других ведущих вузов успешно участвуют и нередко побеждают в международных интеллектуальных состязаниях.

Пожалуй, самый известный в стране и далеко за ее пределами сетевой проект для одаренных детей – Международный молодежный научный форум «Ломоносов», организатором которого выступает Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Форум является крупнейшим съездом научной молодежи на пространстве СНГ и по численности участников и охватываемых научных направлений не имеет аналогов в мире. Форум «Ломоносов» помимо традиционной научной конференции «Ломоносов», ведущей свою историю с 1994 г., включает в себя предметные олимпиады школьников и студентов, а также конкурсы научных и инновационных проектов молодых учёных. На базе филиалов МГУ (Астана, Баку, Душанбе, Ташкент, Севастополь) проводятся предварительные этапы Форума в странах СНГ, которые представляют собой фактически международные конференции, в которых участвуют молодые ученые из десятков вузов и научных центров. Лучшие из них приезжают на мероприятия Форума в Москву. У Форума есть своя интерактивная площадка – молодежный научный портал «Ломоносов» (<http://www.lomonosov-msu.ru>). Он позволяет вести научно-популяризаторскую работу среди школьников, в том числе через поддержку Интернет-олимпиад, дистанционных школ и «Школ юных» при вузах, эффективно содействует научной и инновационной деятельности молодежи через проведение научных школ, конференций и семинаров, студенческих олимпиад.

В настоящий момент на портале зарегистрировано более 25 тысяч молодых учёных из 71 страны мира. В ближайшее время молодежный научный портал «Ломоносов» будет интегрирован в формирующуюся ныне при активном участии организаторов форума Национальную информационно-аналитическую систему поддержки научной, образовательной и иннова-

ционной деятельности молодых ученых и специалистов «Молодые ученые России». Форум, объединяющий десятки тысяч надежд российской и мировой науки, превратился в круглогодичную образовательную программу [9]. Уникальной особенностью Форума является также интегрированная работа с детьми и молодежью широкой возрастной категории от 11 (5 класс) и до 35 лет.

Ведущие вузы восточной части страны, позиционированные и выполняющие миссию научно-образовательных и культурных флагманов региона, объединившись в сетевые структуры, эффективно реализуют проекты, направленные на поиск и выявление одаренных детей, прежде всего, в своем макрорегионе. Например, «БУДУЩЕЕ СИБИРИ» – открытая межвузовская олимпиада школьников Сибирского федерального округа, Межрегиональный экономический фестиваль школьников «Сибиряда: шаг в мечту» проводятся совместно Министерством образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, Администрацией г. Бердска, МОУ «Экономический лицей г. Бердска», НИУ «НГУ», НИУ «Высшая школа экономики», Сибирским университетом потребительской кооперации, Уральским федеральным университетом им. Первого Президента РФ Б.Н. Ельцина, исполкомом межрегиональной организации «Сибирское соглашение».

Существуют примеры хорошо отлаженного сетевого взаимодействия при организации работы с одаренными детьми в рамках отдельных субъектов федерации, в котором ключевыми игроками являются специально созданные структуры регионального подчинения, а ведущие вузы региона включаются в сформированную сеть. Например, в Красноярском крае сетевое взаимодействие при организации работы с одаренными детьми организовано через портал, созданный в рамках долгосрочной целевой программы «Одаренные дети Красноярья», разработанной по инициативе и по поручению Губернатора Красноярского края Л.В. Кузнецова и при помощи самих же детей. Сибирский федеральный университет как ведущий вуз, решающий задачи отбора наиболее качественных абитуриентов, органично встроено в созданную и хорошо работающую сетевую структуру, его роль в которой, предположительно, будет существенно усиливаться.

С нашей точки зрения, требуют отдельного исследования и анализа вопросы системности работы с одаренными детьми и талантливой молодежью и позиционирования ведущих вузов по отношению к данной стратегической задаче. Экспресс-анализ сайтов ведущих вузов показывает неоднородность ситуации. Отдельные вузы, несомненно признавая поиск и привлечение одаренных молодых людей как свою миссию, тем не менее, не всегда достаточно явно об этом заявляют. На сайтах отдельных ведущих вузов либо отсутствуют, либо недостаточно представлены проекты и направления, связанные с одаренными детьми и талантливой мо-

лодежью. В то же время важность позиционирования вуза в информационном пространстве страны подтверждается выявленными Е.А. Питухиным и А.А. Семеновым [10] главными факторами привлекательности вуза для выпускников 11-х классов: известность и престиж вуза, возможность успешного трудоустройства, возможность получить инновационное образование, большой выбор направлений подготовки, наличие международных стажировок. Имидж вузов становится основным информационным инструментом потребительского выбора. В географическом аспекте наиболее привлекательными для поступления становятся вузы, находящиеся в центральной части страны, крупных городах с высоким индексом развития человеческого потенциала и уровнем культуры. Таким образом, для вузов, расположенных вне центральных регионов, задача привлечения наиболее качественных абитуриентов приобретает дополнительную «географическую» сложность, связанную с привлекательностью самого региона. Решение этой задачи в долгосрочной перспективе следует рассматривать через идею влияния ведущего вуза на социально-экономическое развитие региона, а в ближайшей – можно связывать с сетевыми формами взаимодействия ведущих вузов, расположенных в регионах, с ведущими вузами центра при развитии проектов как для талантливых школьников, так и для талантливых студентов (при этом повышается степень доступности ресурсов центрального вуза).

Практически все проекты ведущих вузов, направленные на выявление и привлечение наиболее талантливых и качественных абитуриентов, реализуются как сетевые. Именно сетевая организация в силу ее основных свойств, будучи децентрализованным комплексом взаимосвязанных узлов открытого типа, способным неограниченно расширяться путем включения все новых и новых звеньев (структур, объединений, учреждений), что придает ей гибкость и динамичность [11], позволяет вузам наиболее эффективно решать рассматриваемую задачу в широком масштабе. С другой стороны, формируемая ведущими вузами для решения задач отбора качественных абитуриентов сеть может рассматриваться как готовая основа для создания национальной системы поиска и развития одаренных детей и молодых талантов, формируемой в соответствии с Концепцией общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной Президентом Российской Федерации в 2012 г. Именно ведущие вузы в силу своей миссии в национальной инновационной системе [12] являются, с одной стороны, в наибольшей степени заинтересованными в создании такой системы, с другой – стратегическим ресурсом ее формирования и эффективного функционирования.

Потенциал ведущих вузов на этапе развития признаков одаренности задействован явно недостаточно: только 61% всех ведущих вузов страны на сегодняшний день самостоятельно организуют или участвуют в проек-

тах каникулярных профильных школ, профильных классов, заочных профильных школ. Положительной тенденцией является стремление ряда ведущих вузов работать не только напрямую с одаренными школьниками, но и опосредованно через учителей. 47% ведущих вузов включают в сетевое взаимодействие по работе с одаренными детьми учителей общеобразовательных школ через проекты повышения квалификации, профильные методические объединения. 34% ведущих вузов имеют в своей структуре специализированные подразделения, реализующие программы среднего общего и среднего (полного) общего образования для одаренных детей (лицеи, гимназии, школы). В 2012 г. еще ряд ведущих вузов заявили о своих ближайших планах по открытию подобных подразделений.

Категория качественных абитуриентов, выбирающих образовательную траекторию «школа – колледж – вуз» пользуется существенно меньшим вниманием ведущих вузов. Можно предположить, что система ЕГЭ со временем станет хорошим стимулом развития такой образовательной модели и заставит обратить более серьезное внимание ведущих вузов на возможность отбора и «выращивания» качественных студентов посредством такой модели.

Основные выводы и предложения

Для абсолютного большинства ведущих российских вузов в силу их миссии в инновационном развитии российской экономики задача формирования качественного контингента студентов ассоциируется с поиском и отбором наиболее талантливых в соответствующих областях школьников. Характерна высокая степень вовлеченности ведущих вузов в формирующуюся национальную систему работы с молодыми талантами. Исторически сложились эффективные формы выявления одаренных школьников, основной из которых на сегодня являются олимпиады. Олимпиадная работа как ведущий механизм отбора одаренных школьников имеет богатые традиции, высокую степень институализации и высокую динамику развития. Динамика числа участников олимпиад в последние годы подтверждает востребованность данной формы работы среди школьников. В основном сформирована сетевая структура, в узлах которой в качестве основных ресурсных центров находятся ведущие вузы, в которую включены органы государственной и муниципальной власти, государственные и муниципальные образовательные и иные учреждения, структурные подразделения Российской академии наук. Созданную сетевую структуру можно уже сегодня рассматривать в качестве работающей и саморазвивающейся основы для общенациональной сети поиска и отбора молодых талантов для вовлечения их в число студентов ведущих вузов по альтернативным конкурсу баллов ЕГЭ механизмам. Сами механизмы приема наиболее талантливых абитуриентов в ведущие вузы, в частности их нор-

мативно-правовую основу, следует развивать и совершенствовать в направлении дальнейшего усиления прозрачности и независимости конкурсных и диагностических процедур.

Потенциал сформированных механизмов устойчивого сетевого взаимодействия предположительно может быть использован для решения проблем, возникающих в связи с формированием национальной системы работы с одаренными детьми и молодыми талантами. В частности, ресурс сетевого взаимодействия ведущих вузов может быть использован для решения задач подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических и управленческих кадров для работы с одаренными детьми, для развития системы тьюторского сопровождения одаренных детей, усиления межведомственной и межуровневой интеграции, отработки диагностических процедур по выявлению одаренных детей и мониторинга их продвижения в социуме.

Основные риски и противоречия дальнейшего развития сетевого взаимодействия ведущих вузов в привлечении и отборе наиболее талантливых абитуриентов связаны с усиливающейся конкуренцией, особенно, в условиях продолжающегося демографического спада. С нашей точки зрения, в рамках действующей парадигмы данное противоречие не имеет рационального решения и будет сохраняться. Решение может быть найдено в модели «общенациональной системы», лишенной внутренней конкуренции и противоречивости и развиваемой в парадигме «выиграл-выиграл», а не «выиграл-проиграл».

С другой стороны, в качестве одной из задач построения национальной системы выступают создание и поддержка специализированных школ высшей категории для детей и подростков, проявляющих выдающиеся способности. Такие школы имеет смысл создавать именно при ведущих университетах. Сетевое взаимодействие вузов в данном вопросе является объективной необходимостью, представляется целесообразным развивать данное направление работы именно как сетевую структуру, а не простую совокупность отдельных центров. Системное взаимодействие подобных школ в стране находится в зачаточном состоянии. Целесообразно создать несколько ключевых ресурсных центров по конкретным профилям, что позволит оптимизировать издержки на создание всей системы специализированных школ, а также минимизировать риски, связанные с уровнем качества их работы и ее результатов.

Перспективные направления развития сетевого взаимодействия ведущих вузов следует связывать также с «вертикальной» интеграцией проектов и повышением охвата возрастных категорий талантливых детей и молодежи от среднего школьного до студенческого возраста, а также с увеличением разнообразия форм мероприятий и работы с одаренными детьми и молодежью. В качестве системообразующего элемента можно

рассматривать сложившиеся, отлично отработанные и высокоавторитетные в международном сообществе практики ведущих вузов, в частности, Молодежный научный форум «Ломоносов» МГУ им. М.В. Ломоносова, программу «Шаг в будущее».

Важнейшее направление развития сетевого взаимодействия – усиление интеграции сетей в международное пространство. Ведущие узлы сети должны быть интегрированы в качестве ключевых узлов в международные сети поиска и развития талантов. Это обеспечит «подтягивание» остальных элементов сети и позволит изначально создать основу национальной системы работы с талантами как системы общемирового уровня.

Следует также обращать большее внимание на привлечение талантливых абитуриентов через вариативные образовательные траектории, в частности, многоуровневую систему профессиональной подготовки по модели «школа – колледж – вуз». В последующие годы в связи с развитием системы ЕГЭ степень влияния и массовость подготовки по подобным моделям, вероятно, возрастут.

В развитии конкурсных и олимпиадных проектов, являющихся сегодня основным и хорошо работающим механизмом отбора талантливых абитуриентов, следует делать ставку на развитие сетевых технологий на основе ИКТ в целях обеспечения доступности «входа» не зависимо от места жительства, состояния здоровья и материального благополучия семьи одаренного ребенка. Также следует рассмотреть возможность большего внимания «вертикальной» интеграции олимпиадного движения, развития олимпиадных проектов для студентов и использования олимпиад и конкурсов как механизма внеконкурсного поступления в магистратуру.

Следует отметить положительную тенденцию перерастания узконаправленных и ограниченных по характеру заданий олимпиад в «олимпиадные марафоны», «форумы» как комплексные формы интеллектуальных состязаний, включающих не только когнитивную и эвристическую, но и исследовательскую составляющие, что существенно расширяет возможности вовлечения молодых талантов и усиливает развивающий компонент проводимых мероприятий. В соответствии с требованиями рынка труда к выпускникам вузов, требованиями самих вузов к студентам как участникам НИС, НИОКР и проектной деятельности в условиях возрастающей потребности инновационной экономики в квалифицированных научно-технических и инженерных кадрах совершенно необходимо создание общероссийской системы конкурсов и соревнований в сфере научно-технического творчества молодежи.

Обращает внимание также тот факт, что рабочим языком всех олимпиад ведущих вузов в соответствии с положениями является русский, что, предположительно, может служить фактором, дополнительно ограничивающим доступность олимпиад для нерусскоязычных детей, проживаю-

щих как в России, так и за ее пределами (т.к. участие в большинстве олимпиад предполагается с 14 лет, даже ориентированный на русскоязычный вуз талантливый ребенок в этом возрасте может еще не владеть русским языком на достаточном уровне). Доступность входа в российскую национальную сеть по выявлению и развитию одаренных детей и молодых талантов для детей из зарубежных стран, в первую очередь постсоветского пространства, на сегодня достаточно ограничена. В то же время в контексте современных задач построения национальной системы поиска молодых талантов и задач, стоящих перед ведущими вузами, имеет смысл обратить внимание на возможности привлечения талантливой молодежи из-за пределов России. Стране, строящей инновационную экономику, следует иметь подобные амбиции, выйдя за пределы существующего контекста проблемы «утечки мозгов». Предлагается предоставить право иностранным гражданам не только участвовать в системе внеконкурсного отбора через систему мероприятий ежегодно формируемого МОН перечня, но и поступать на бюджетные места в ведущие вузы страны на основании результатов участия в этих мероприятиях.

1. Болотов В.А. Система оценки качества российского образования / В.А. Болотов, Н.Ф. Ефремова // Педагогика. – 2006. – №1. – С. 22 – 31.
2. Об образовании: закон РФ от 10.07.1992. №3266-1.
3. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю.А. Конаржевский. – М.: Центр «Пед. поиск», 2000. – С. 56, 142 – 150.
4. Пункт 24 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. №71 (Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – №8. – Ст. 731). Пункт 27 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. №71 (Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – №8. – Ст. 731).
5. Пункт 3 статьи 16 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. №3266-1 (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. – №30. – Ст. 1797; Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – №3. – Ст. 150).
6. РИА Новости и Высшая школа экономики, мониторинг качества приёма в государственные вузы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://4ege.ru/novosti-ege/2612-reyting-vuzov-po-ballu-ege.html>.

7. Об утверждении перечня Олимпиад школьников на 2011/2012 учебный год: Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 ноября 2011 г. №2598.

8. URL: <http://talent.hse.ru/about>.

9. URL: <http://www.msu.ru/lomonosov/science/forum.html>.

10. Питухин Е.А. Анализ межрегиональной мобильности выпускников школ при поступлении в высшие учебные заведения / Е.А. Питухин, А.А. Семенов // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 3.

11. Адамский А.И. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсе на государственную поддержку / А.И. Адамский; под ред. А.И. Адамского. – М.: Эврика, 2006. – 95 с.

12. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной Президентом Российской Федерации в 2012 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>.

УДК 378

Солодухин Константин Сергеевич, Крюков Владимир Васильевич,
Рахманова Марина Сергеевна, Шестаков Ольга Игоревна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

ВГУЭС на рынке образовательных услуг Дальневосточного региона: позиционирование, анализ сильных и слабых сторон

Проведен анализ рынка образовательных услуг в системе высшей школы на территории Приморского края. Показаны место и доля ВГУЭС в структуре различных направлений подготовки бакалавриата. Названы факторы, способствующие укреплению позиций ВГУЭС на региональном рынке образовательных услуг. Авторы приводят результаты детального анализа конкурентных преимуществ и конкурентного потенциала ВГУЭС в разрезе приоритетных направлений развития по сегментам рынков образовательных услуг, научных исследований, разработок и инноваций.

Ключевые слова и словосочетания: образовательные услуги, Дальний Восток, рынок труда, направления подготовки, выпускники вузов, конкурентные преимущества.

Осуществление стратегического управления нацелено, как известно, на формирование и поддержание устойчивых конкурентных преимуществ организации, которая взаимодействует с многочисленными группами и индивидами с целью получения ресурсов, необходимых для реализации стратегии.

Стратегический анализ является одним из важнейших этапов стратегического управления, на котором решаются задачи информационного обеспечения стратегического процесса, причем речь идет уже о систематизированной и особым образом упорядоченной информации. От качества этой информации будет зависеть и качество стратегического управления в целом [3. С. 70]. Составной частью стратегического анализа является позиционирование компании и анализ ее конкурентных преимуществ.

На региональном рынке образовательных услуг Владивостокский государственный университет экономики и сервиса занимает особую нишу предпринимательского университета, готовящего кадры для предприятий сервисной и туристской отраслей, малого и среднего бизнеса в области экономики и управления, информационных технологий. По данным Госкомстата РФ, из общей численности предприятий ДВФО на долю малого

и среднего бизнеса приходится 78,9 %; предприятия сервиса и туризма составляют 24,4 % и по объему потребности в кадрах занимают вторую позицию после оптовой и розничной торговли.

Мониторинг рынка труда, проводимый Центром социологических и маркетинговых исследований ВГУЭС с 2006 г., показывает, что вуз обеспечивает квалифицированными кадрами сервисную отрасль региона на 82,6 %, туристскую отрасль – на 68,7 %, отрасль управления – на 32,6 % и сферу информационных технологий и связи – на 16,3 %.

Динамика развития ВГУЭС за последние три года показывает неуклонный рост доли университета на рынке образовательных услуг Приморского края (рис. 1).

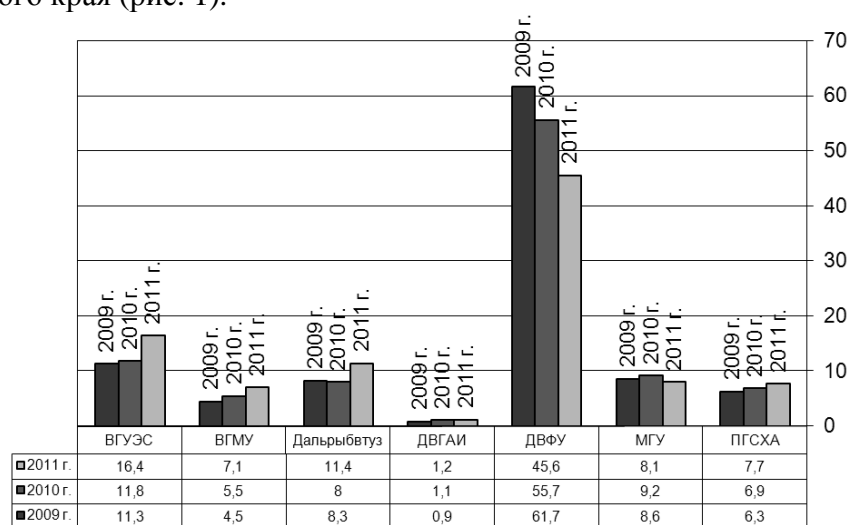


Рис. 1. Динамика долей рынка государственных вузов Приморского края в 2009 – 2011 гг. (%)¹

Среди государственных вузов Приморского края по итогам приемной кампании 2011 г. лидером рынка образовательных услуг Приморского края является ДВФУ – 45,6% рынка. На втором месте ВГУЭС – 16,4% рынка, на третьем месте Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет (Дальрыбвтуз) – 11,62%. Остальные вузы Приморского края имеют в совокупности 2,8% рынка. В данном слу-

¹ Доля ДВФУ за 2009 и 2010 гг. показана в совокупности долей вузов (Дальневосточный государственный университет, Дальневосточный государственный технический университет, Тихоокеанский государственный университет, Уссурийский государственный педагогический университет), вошедших в состав ДВФУ в качестве структурных подразделений 01.06.2011. Расшифровка аббревиатур диаграммы: ВГМУ (Владивостокский государственный медицинский университет); ДВГАИ (Дальневосточная государственная академия искусств); МГУ (Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского); ПГСХА (Приморская государственная сельскохозяйственная академия).

чае доля рынка определяется от общего количества абитуриентов, поступивших на 1-й курс.

По сравнению с 2010 г. в 2011 г. только ВГУЭС значительно увеличил свою долю рынка – на 4,6%, в то время как доля рынка ДВФУ (в совокупности долей рынка вузов, вошедших в состав ДВФУ) сократилась на 10,1%.

Количество выпускников средних общеобразовательных школ Приморского края, поступающих в вузы, также неуклонно увеличивается (табл. 1, 2), что является реакцией потребителей на рост спроса на специалистов с качественным высшим образованием на региональном рынке труда.

Таблица 1

Дальнейшие образовательные траектории выпускников средних общеобразовательных школ 2011 г.

	Количество выпускников СОШ в 2011 г.	Поступили в вузы		СПО		НПО		Прочее	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Владивосток	1600	1282	80	256	16	32	2,0	30	2
Приморский край	7768	5508	70,1	1594	20,5	523	6,7	143	1,8
Итого	9368	6790	72,5	1850	20	555	6,0	173	1,8

Таблица 2

Дальнейшие образовательные траектории выпускников средних общеобразовательных школ 2010 г.

	Количество выпускников СОШ в 2010 г.	Поступили в вузы		СПО		НПО		Прочее	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Владивосток	1682	1298	77	294	17,5	34	2,0	56	3,3
Приморский край	7105	4610	65	1874	26,3	543	7,6	78	1,1
Итого	8787	5908	67	2168	25,0	577	6,5	134	1,5

ВГУЭС в 2011 г. осуществлял набор по 10 укрупненным группам и 23 направлениям бакалавриата. По реализуемым направлениям бакалавриата доля сервиса, экономики и управления по всем формам обучения значительно увеличилась по сравнению с 2010 г. (табл. 3).

Рост доли рынка образовательных услуг ВГУЭС по основным направлениям подготовки обеспечивается за счет качества реализуемых образовательных программ, диверсификации затрат на подготовку, практикоориентированности обучения.

Очевидна привлекательность университета и для абитуриентов из ДВФО. Во ВГУЭС традиционно поступают выпускники школ Сахалинской, Амурской, Камчатской, Магаданской, Читинской, Иркутской областей, Хабаровского края, Республики Саха, Еврейской автономной облас-

ти, Республики Тыва, Бурятии. За последние три года в университет поступают абитуриенты с европейской части России. Всего с разных территорий ежегодно поступают 230 – 250 человек. Это составляет 20 – 25% от общего количества принятых на 1-й курс.

Таблица 3

Динамика доли рынка основных направлений подготовки ВГУЭС

Направление бакалавриата	Доля ВГУЭС на рынке образовательных услуг (%)	
	2010 г.	2011 г.
Дизайн	58,3	63,4
Экономика*	33,1	35,9
Менеджмент**	35,4	41,9
Бизнес-информатика	59,8	62,3
Туризм***	58,9	64,6
Торговое дело	56,8	60,3
Товароведение	61,2	66,7
Гостиничное дело	56,4	60,9

Примечание: *Реализуется в 7 вузах (доля ДВФУ в 2011 г. – 30,5%); ** реализуется в 7 вузах (доля ДВФУ в 2011 г. – 32,9%); ***реализуется в 3 вузах (доля ДВФУ в 2011 г. – 32,7%)

Исследования, проводимые Департаментом образования и науки Приморского края, показали: начиная с 2009 г. почти 30% поступающих в вузы Приморского края составляют абитуриенты из других краев, областей и регионов и по прогнозам их количество будет увеличиваться на 8 – 9% ежегодно. Численность абитуриентов, поступивших во ВГУЭС из других субъектов ДВФО, приведена в табл. 4.

Таблица 4

Динамика поступления абитуриентов из субъектов ДВФО на 1-й курс ВГУЭС

Субъект Российской Федерации	Количество абитуриентов по годам	
	2010	2011
ВСЕГО поступило из других территорий	241	247
<i>В том числе из ДВФО:</i>		
Сахалинская область	52	51
Амурская область	47	49
Камчатская область	20	21
Хабаровский край	44	49
Республика САХА	18	15
Магаданская область	3	5
Еврейская АО	10	10

Средняя доля выпускников вузов, регистрируемых в качестве безработных, в среднем составляет 7,6 – 8,1%¹. Доля выпускников ВГУЭС по итогам последних 3-х лет не превышала 4,2%, являясь самой низкой по вузам Приморского края.

Целевая направленность ВГУЭС на повышение качества образовательных услуг на основе интеграции науки, практики, образования и инноваций как важнейшего тренда современного этапа модернизации профессионального образования дает возможность университету сохранять свою нишу на рынке. Усиление позиции ВГУЭС на рынке образовательных услуг как Приморского края, так и ДВФО во многом обусловлено высокой долей трудоустройства выпускников, обеспечиваемого практико-ориентированным подходом к обучению, ориентацией обучения на потребности рынка труда.

Анализ конкурентных преимуществ и конкурентного потенциала ВГУЭС осуществлялся по созданной Дж. Барни модели VRIO [4], на основе которой предложен метод определения конкурентных преимуществ вуза [1, 2].

Выделенные ресурсы и способности оценивались по четырем параметрам: ценность (позволяют ли ресурсы и способности использовать внешние возможности и нейтрализовывать угрозы), редкость (сколько конкурентов обладают аналогичными ресурсами и способностями), невозпроизводимость (насколько кому-либо, не обладающему аналогичными ресурсами и способностями, сложно получить к ним доступ), организованность (в полной ли мере Университет задействует ресурсы и способности для реализации своего конкурентного потенциала) по 10-балльной шкале.

Приоритетными направлениями образовательной, научной и инновационной деятельности университета являются экономика и управление, сервис, информационные и телекоммуникационные системы и технологии, рациональное природопользование в уникальных условиях юга Дальнего Востока, биомедицинские технологии, основанные на биоресурсах региона.

Приоритетное направление «Экономика и управление»

В сегменте «Образовательная деятельность» устойчивые конкурентные преимущества ВГУЭС обеспечивают: высококачественный профессорско-преподавательский состав; выстроенная система подготовки, привлечения и закрепления научно-педагогических кадров; действующая система повышения конкурентоспособности выпускников; уникальная

¹ По данным Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Приморскому краю.

система трансляции опыта ВГУЭС в сфере университетского менеджмента на образовательные учреждения ДВФО.

Временные конкурентные преимущества университета достигаются за счет: развитой материально-технической базы; имеющегося направления подготовки «Менеджмент в образовании»; механизма взаимодействия с образовательными учреждениями довузовской подготовки; широкого спектра дополнительных образовательных программ, сопряженных с основными образовательными программами и востребованных региональным рынком труда; системы взаимодействия вуза с органами власти; организационной культуры университета; библиотечного фонда (с широким доступом к полнотекстовым базам данных библиотеки на русском, английском, китайских языках).

Конкурентный паритет университету обеспечивают: действующие образовательные технологии и рейтинговая система оценки успеваемости студентов; методическая обеспеченность самостоятельной работы студентов по ФГОС 3; экспорт образовательных услуг.

Конкурентные слабости университета состоят в слабой интеграции образовательной и инновационной деятельности; малом количестве образовательных программ на иностранных языках.

В сегменте «Научные исследования и разработки» устойчивые конкурентные преимущества университету обеспечивают: квалификационный состав научно-педагогических кадров; ориентированность исследований на практическое применение в системе управления университетом; организация процесса стратегического управления вузом как научного направления.

Временные конкурентные преимущества университета базируются на: высоком уровне материально-технического и информационного обеспечения исследований; принятой системе стимулирования профессионального роста ППС и научных сотрудников; действующем диссертационном совете по специальности «Экономика и управление народным хозяйством».

Тематика научного направления «Экономика и управление народным хозяйством» обеспечивает университету лишь конкурентный паритет, поскольку не является приоритетным направлением развития науки, техники и технологий РФ, но соответствует «Стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2025 года».

Конкурентные слабости университета порождаются недостаточно развитой научной инфраструктурой; слабым международным взаимодействием с зарубежными вузами и научными организациями; недостаточной публикационной активностью научно-педагогических кадров и результативностью их конкурсной деятельности.

В сегменте «Инновационная деятельность» источниками устойчивых конкурентных преимуществ являются уникальная система отбора и распространения организационно-управленческих инноваций, а также действующая система управления информационными ресурсами для преподавателей и студентов.

Временные конкурентные преимущества обеспечиваются деятельностью Инновационного бизнес-инкубатора; управлением доступом к ресурсам на основе идентификационных пластиковых карт; выстроенными системами внутреннего финансового аудита и управления электронным документооборотом.

Конкурентный паритет достигается за счет принятой системы премирования персонала по результатам оценки текущей деятельности, а также действующего корпоративного портала для нормативных и регламентирующих материалов.

Конкурентные слабости университета определяются отсутствием многоуровневой системы оперативной оценки результатов деятельности и автоматизированной системы управления закупками.

Приоритетное направление «Информационные технологии»

В сегменте «Образовательная деятельность» устойчивые конкурентные преимущества университету также обеспечивают система подготовки, привлечения и закрепления научно-педагогических кадров и система повышения конкурентоспособности выпускников.

Уровень профессорско-преподавательского состава в данной области позволяет отнести его лишь к временным конкурентным преимуществам, которые также достигаются за счет: развитой материально-технической базы; механизма взаимодействия с образовательными учреждениями довузовской подготовки; широкого спектра дополнительных образовательных программ, сопряженных с основными образовательными программами и востребованных региональным рынком труда. Отдельно следует выделить систему взаимодействия профильных кафедр с обеспечивающими подразделениями университета.

Конкурентный паритет университету обеспечивают действующие образовательные технологии и рейтинговая система оценки успеваемости студентов, методическая обеспеченность самостоятельной работы студентов по ФГОС 3, а также принятая модель учебного процесса по данному направлению.

Конкурентные слабости университета по данному направлению, прежде всего, состоят в недостаточной продуктивности существующей системы воспроизводства научно-педагогических кадров по данному направлению и низкой финансовой заинтересованности молодого поколения ППС в работе в университете.

В сегменте «Научные исследования и разработки» устойчивые конкурентные преимущества помимо ориентированности исследований на практическое применение в системе управления университетом обеспечиваются ориентацией исследований и разработок на получение конечного продукта в инновационной цепочке и передовой материально-технической базой научно-образовательной деятельности (информационной инфраструктурой).

Временные конкурентные преимущества университета в данной области базируются на высоком уровне материально-технического и информационного обеспечения исследований, принятой системе стимулирования профессионального роста ППС и научных сотрудников. Кроме того, необходимо отметить высокий уровень развития корпоративной информационной среды.

Тематика научного направления «Информационные технологии» обеспечивает университету конкурентный паритет, поскольку полностью соответствует приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий РФ.

В конкурентные слабости помимо отмеченных выше следует отнести низкий уровень защит и отсутствие диссертационных советов по соответствующим специальностям.

В сегменте «Инновационная деятельность» источниками устойчивых конкурентных преимуществ являются: высококвалифицированный персонал ИТ-службы, имеющий опыт разработки и внедрения ИТ-решений в Университете; процессный подход к информатизации деятельности вуза; интеграция данных и процессов в единую корпоративную информационную среду.

Временные конкурентные преимущества, помимо перечисленных выше, обеспечиваются технологиями хранения данных на основе архитектуры SNA, регламентами и нормативными документами на основе методологии ITIL, продвинутой технологией видеоконференц-связи для задач учебного процесса.

Конкурентный паритет достигается за счет принятой системы премирования персонала по результатам оценки текущей деятельности, а также за счет действующего корпоративного портала для нормативных и регламентирующих материалов.

Конкурентные слабости университета определяются: низкой скоростью доступа в сеть Интернет; неразвитостью сервисов облачных вычислений; слабым использованием технологии социальных сетей; недостаточной насыщенностью сайта Университета.

Приоритетное направление «Сервис»

В сегменте «Образовательная деятельность» в качестве устойчивых конкурентных преимуществ помимо отмеченных следует выделить монополистическое положение Университета на региональном рынке образовательных услуг по данному направлению (кроме дизайна).

Во временные конкурентные преимущества по данному приоритетному направлению следует дополнительно добавить наличие направления подготовки магистратуры «Дизайн» (профиль «Дизайн среды и визуальных коммуникаций») и уникальной кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Конкурентный паритет и конкурентные слабости по направлению «Сервис» в образовательном сегменте совпадают с перечисленными для других приоритетных направлений.

В сегменте «Научные исследования и разработки» в устойчивые конкурентные преимущества Университета по данному направлению следует добавить уникальность в масштабе региона некоторых направлений научно-образовательной деятельности, в том числе наличие научных коллективов по направлению «Технологии конструирования и производства изделий легкой промышленности».

Среди временных конкурентных преимуществ по данному направлению следует дополнительно отметить наличие действующего диссертационного совета по техническим наукам по специальности «Конструирование швейных изделий».

Тематика научного направления «Конструирование швейных изделий» обеспечивает университету конкурентный паритет, поскольку не является приоритетным направлением развития науки, техники и технологий РФ, но в то же время соответствует «Стратегии развития г. Владивостока до 2020 г.». Научная инфраструктура по данному направлению также является конкурентным паритетом.

Конкурентные слабости по данному направлению практически полностью совпадают с отмеченными аспектами по другим направлениям.

В сегменте «Инновационная деятельность» в качестве временного конкурентного преимущества следует дополнительно добавить наличие действующих бизнес-мастерских по данному направлению.

Как конкурентную слабость университета необходимо дополнительно отметить недостаточность информационного обмена инновациями в области сервиса с российскими и зарубежными научными и образовательными организациями.

1. Солодухин К.С. Стратегическое управление вузом как стейкхолдер-компанией / К.С. Солодухин. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009.

2. Солодухин К.С. Модель оценки конкурентного потенциала ресурсов и способностей вуза как стейкхолдер-компании / К.С. Солодухин, М.С. Рахманова // Вестн. УГТУ-УПИ. – 2009. – №3. – С. 133 – 139.
3. Университет в современном обществе: стратегия инновационного развития: кол. монография / под общ. ред. проф. Г.И. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011.
4. Barney J.B. Firm resources and sustained competitive advantage / J.B. Barney // Journal of Management. – 1991. – No 1. – P. 99 – 120.
5. Barney J.B. Gaining and Sustaining Competitive Advantage / J.B. Barney. – 2nd ed. – Prentice-Hall: Upper Saddle River, NJ, 2002.

УДК 378

Уварова Татьяна Георгиевна, Ниязова Марина Валентиновна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Социально-экономические последствия реализации Программы развития ВГУЭС: перспективный облик университета в соответствии с его миссией

Представлены основные цели и мероприятия Программы стратегического развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг. Обоснована ориентация Программы на актуальные задачи и перспективы развития Дальневосточного региона России. Представлено перспективное видение университета по окончании реализации Программы развития, а также долгосрочные социально-экономические эффекты в региональном масштабе.

Ключевые слова и словосочетания: программа стратегического развития ВГУЭС, образовательный и исследовательский центр, социально-экономическое развитие региона, миссия университета, инновационная деятельность, конкурентоспособность.

В 2011 г. ВГУЭС выиграл конкурс Минобрнауки РФ по поддержке программ стратегического развития государственных образовательных учреждений ВПО. Цель представленной на конкурс Программы развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг. заключалась в формировании на базе университета современного интегрированного образовательного и научного центра в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий, осуществляющего подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда и стратегией социально-экономического развития Дальнего Востока. Реализация Программы станет очередным и вполне закономерным этапом в процессе стратегического планирования, осуществляемого университетом в соответствии с его миссией в последние 15 лет [1].

Миссия ВГУЭС и стратегические направления его деятельности – экономика и управление, информационные технологии и сервис – соотносятся со стратегическими целями социально-экономического развития Дальневосточного региона: повышение конкурентоспособности экономики, обеспечение высокого уровня качества жизни, укрепление позиции России в Азиатско-Тихоокеанском регионе за счет наиболее продуктив-

ного включения в рынки товаров, финансов, рабочей силы, технологий и информации. ВГУЭС позиционирует себя как один из ведущих вузов Дальнего Востока с точки зрения масштабов научно-исследовательской деятельности, уровня научного потенциала и тех проблем, за решение которых берутся научно-педагогические кадры университета. Развитие вуза в научно-технической сфере направлено на закрепление позиций по приоритетным направлениям исследований, которые обозначены в данной Программе и способны обеспечить интеграцию ВГУЭС в программы социально-экономического развития Дальнего Востока [4], Приморского края [3] и его отдельных территорий, удовлетворить спрос предприятий реального сектора экономики на передовые исследования и разработки. Также в университете большое внимание будет уделяться поддержке тех научных школ и направлений, которые в наибольшей степени соответствуют приоритетным направлениям науки, техники и технологий РФ, модернизации научно-технологического комплекса страны [2]. Это позволит повысить степень вовлеченности ВГУЭС в развитие Дальнего Востока, укрепит его авторитет как одного из ведущих региональных научных центров, обеспечит повышение уровня финансовой устойчивости вуза за счет роста результативности его участия в международных, федеральных и региональных научно-технических программах.

Программа стратегического развития ВГУЭС концентрирует деятельность университета на решении обозначенных проблем, выражает его ответственность за развитие кадрового потенциала науки и профессионального образования, развитие научных исследований, создание и коммерциализацию наукоемкой продукции в приоритетных направлениях развития науки, технологии, техники, отраслях экономики и социальной сфере.

Программа развития вуза включает 5 комплексов, каждый из которых подразумевает реализацию нескольких проектов, объединенных в мероприятия (табл. 1).

Таблица 1

Программа развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг.

Комплекс 1	Мероприятия 2	Проекты 3
1. Модернизация образовательного процесса	1.1. Модернизация образовательного процесса на основе практико-ориентированной модели обучения	1.1.1. Развитие системы практико-ориентированного обучения для подготовки конкурентоспособных специалистов мирового уровня в сфере гостеприимства. 1.1.2. Формирование механизма организации практической подготовки студентов на базе предприятий, организаций, научно-образовательных центров

Продолжение табл. 1

1	2	3
	<p>1.2. Развитие системы подготовки кадров по приоритетным направлениям деятельности университета</p>	<p>1.2.1. Разработка модели и создание внутренней учебной бизнес-среды Университета – «ВГУЭС-Сити».</p> <p>1.2.2. Создание центра компетенций в области современных информационных технологий.</p> <p>1.2.3. Развитие конкурентоспособной системы дополнительного образования университета, ориентированной на потребности современного рынка труда Дальневосточного федерального округа.</p> <p>1.2.4. Разработка системы контроля компетенций студентов основных образовательных программ ВПО на базе ФГОС.</p> <p>1.2.5. Профессиональное признание основных образовательных программ и квалификаций по ведущим направлениям подготовки в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий через процедуру общественно-профессиональной аккредитации.</p> <p>1.2.6. Развитие применения ИТ в учебном процессе университета</p>
<p>2. Модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности</p>	<p>2.1. Создание условий для продуктивной научной и инновационной деятельности</p> <p>2.2. Развитие научных исследований</p>	<p>2.1.1. Развитие инновационного бизнес-инкубатора как центра инноваций и коммерциализации разработок университета (в том числе создание бизнес-площадок в области экономики, менеджмента и сервиса на базе бизнес-инкубатора).</p> <p>2.1.2. Комплексное исследование и разработка информационных сервисов электронного кампуса университета для повышения результативности научной и инновационной деятельности.</p> <p>2.2.1. Решение комплексных проблем по направлению «Экономика и менеджмент» на базе исследовательских коллективов университета.</p> <p>2.2.2. Решение комплексных проблем технологии изготовления изделий легкой промышленности и объектов сервисной деятельности на базе кафедры сервиса и моды.</p> <p>2.2.3. Решение комплексных проблем ресурсосберегающих биотехнологий на базе кафедры экологии и природопользования</p>

Окончание табл. 1

1	2	3
3. Развитие кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся	3.1. Создание условий для закрепления аспирантов и молодых научно-педагогических работников в вузе 3.2. Создание условий для улучшения качественного состава обучающихся в вузе	3.1.1. Совершенствование и развитие внутрироссийской и международной мобильности аспирантов и молодых научно-педагогических работников вуза.
		3.1.2. Организация и проведение конкурсов в образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности для аспирантов и молодых научно-педагогических работников университета. 3.2.1. Совершенствование профориентационной работы и довузовской подготовки
4. Модернизация инфраструктуры	4.1. Развитие материально-технической базы образовательной и научной деятельности 4.2. Строительные работы	4.1.1. Разработка и приобретение компьютерного и телекоммуникационного оборудования.
		4.1.2. Разработка и приобретение программного обеспечения для моделирования производственных процессов. 4.1.3. Приобретение мультимедийной техники для поточных лекционных аудиторий и аудиторий для групповой работы. 4.2.1. Строительство плавательного бассейна
5. Совершенствование организационной структуры вуза и повышение эффективности управления	5.1. Создание и развитие эффективной системы управления в вузе	5.1.1. Обеспечение внутреннего мониторинга реализации программы стратегического развития университета

Каким видят университет его руководство, профессорско-преподавательский состав и сотрудники в результате реализации Программы развития, то есть к 2017 г.? В результате реализации мероприятий Программы ВГУЭС становится современным научно-образовательным центром в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий, реализующим эффективные формы интеграции с бизнесом, осуществляющим подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда и стратегией социально-экономического развития Дальнего Востока.

«ВГУЭС–2017» – это университет, в котором учат практическим вещам, отвечающим требованиям личности, бизнеса и региона. Приоритетом развития вуза, так же как региона и страны, выступает содействие развитию предпринимательства и инноваций. ВГУЭС специализируется на подготовке практико-ориентированных кадров для малого и среднего

бизнеса в сфере экономики и управления, сервиса и информационных технологий. Соотношение контингента по уровням образования будет следующим: обучение по программам бакалавриата – 51 %, магистратуры – 23 % и аспирантуры – 25 %. Контингент по программам дополнительного образования возрастет в 2,5 раза. Постоянная модернизация имеющихся и создание новых программ осуществляется как на основе мониторинга потребностей рынка труда и стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока, так и с привлечением представителей бизнеса. Формируются уникальные квалификации, востребованные в регионе: 90 % выпускников трудоустраиваются по специальности в течение трех лет после окончания университета (в 2011 г. – 84 %).

«ВГУЭС–2017» является центром интеграции академических, предпринимательских и инновационных инициатив. Устойчивое развитие кадрового потенциала обеспечено развернутой программой поддержки повышения квалификации, которая дает гарантии сохранности высокого уровня острепенности профессорско-преподавательского состава – 70 % (четвертая часть которого в возрасте до 39 лет) и владения современными технологиями в обучении, основанными на новейших научных достижениях.

Опираясь на высокий кадровый и инфраструктурный потенциал, ВГУЭС развивает инновационную деятельность и высококвалифицированный рынок труда Дальнего Востока; инициирует появление новых видов деятельности, способных аккумулировать инновационный ресурс – за счет сформированной совместно с Дальневосточным отделением Российской академии наук инфраструктуры поддержки, созданной информационно-коммуникационной среды взаимодействия инвесторов и разработчиков инновационных проектов, проведенных мероприятий на международном и российском уровне по развитию инновационного предпринимательства, стимулирования внедрения инноваций на предприятиях, развития перспективных технологий, коммерциализации и маркетинга новой продукции и сервисов.

«ВГУЭС–2017» – региональный исследовательский центр для предприятий малого и среднего бизнеса. Университет выполняет научные исследования и разработки международного уровня, концентрирует ресурсы на приоритетных направлениях научных исследований:

- интеллектуальные системы в экономике и управлении вузом;
- технологии конструирования и производства изделий легкой промышленности;
- управление корпоративными образовательными структурами;
- информационные и телекоммуникационные системы и технологии;
- вихревые течения в классической и геофизической гидродинамике;
- самоорганизация атомных и молекулярных структур пониженной размерности;

- закономерности биологической активности и механизмы действия эндемичных и интродуцированных растений Дальнего Востока;
- техногенно-безопасные технологии в эксплуатации транспортных систем;
- новые композиционные материалы в пластиковом судостроении;
- оценка состояния и перспективные модели исследований в области политических наук.

В университете внедрены системы управления организационными знаниями и результатами интеллектуальной деятельности; на базе Инновационного бизнес-инкубатора созданы бизнес-площадки и центры компетенций по экономике и управлению, сервису, информационным технологиям. Активизация инновационной деятельности позволила повысить ее результативность в пять раз.

Целенаправленное внедрение организационно-управленческих инноваций существенно повысило и продолжает повышать экономическую эффективность и устойчивость развития вуза. Обеспечен рост общего объема доходов ВГУЭС на 100 %. Соотношение собственных средств университета и средств федерального бюджета увеличится в сторону собственных средств до 54% за счет: развития системы дополнительного образования, реализации проектов для города и региона, увеличения доходов от научно-исследовательских разработок, повышения эффективности использования материально-технической базы, привлечения средств на развитие от бизнеса и выпускников. Важнейшим показателем социальной эффективности университета является высокая заработная плата. Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей к среднемесячной заработной плате по экономике региона составляет 1,85 (в 2011 г. – 1,56).

О высокой международной конкурентоспособности университета в регионе свидетельствует доля обучающихся иностранных студентов – более 10 % контингента студентов (в 2011 г. – 6,8 %). Международные программы ВГУЭС содействуют развитию малого и среднего бизнеса в регионе, эффективному снижению инвестиционных и предпринимательских рисков, повышению трансграничной мобильности, развитию инновационного предпринимательства, особенно молодежного, с активным участием азиатско-тихоокеанских университетов.

Таким образом, к 2017 году достигнуто соответствие содержания и структуры подготовки потребностям рынка труда и стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока, повышена эффективность управления и обеспечено устойчивое развитие университета.

К важным последствиям реализации Программы ВГУЭС в сфере образования относятся:

- повышенная привлекательность региона для проживания российских граждан за счет формирования современной комфортной информа-

ционной и социокультурной среды получения образования по опережающим клиентоориентированным технологиям в соответствии с потребностями рынка труда, региональных сообществ и отдельных граждан, а также за счет открытия новых специальностей высшего профессионального образования и развития международных связей в области экспорта образовательных услуг;

– устойчивая интеграция Дальнего Востока в экономическое, социокультурное, образовательное и информационное пространство стран Азиатско-Тихоокеанского региона за счет достижения высокой конкурентоспособности ВГУЭС на рынке образовательных услуг и высокой конкурентоспособности его выпускников на рынке труда.

К масштабным социально-экономическим последствиям в сфере экономики относятся:

– продуктивное включение Российской Федерации в рынки товаров, финансов, рабочей силы, технологий и информации стран АТР за счет развития экономического и технологического сотрудничества в областях: логистика в глобальных коммуникациях, информационные технологии, обеспечение здоровья и продление срока жизни граждан, рациональное использование природных ресурсов;

– повышение конкурентоспособности Дальнего Востока за счет формирования инновационного производственного менталитета профессиональных кадров, создания новых рабочих мест выпускниками вуза, которые обладают предпринимательскими компетенциями;

– существенное развитие индустрии гостеприимства Приморского края в туристическом, гостиничном, ресторанно-развлекательном, экскурсионном и спортивно-рекреационном секторах за счет обеспеченных высокопрофессиональными кадрами предприятий сервиса и туризма, активного сотрудничества с международными гостиничными сетями и операторами конгресс-туризма, существенного увеличения числа конгрессов, выставок, ярмарок; а также за счет стимулирования смещения занятости граждан в сферы создания необходимой инфраструктуры и предоставления услуг, повышения производительности труда профессиональных кадров новой формации;

– инвестирование в молодежь и обеспечение для нее достойных стартовых условий в сфере занятости;

– совершенствование инфраструктуры информационных услуг, сервисных потоков и институциональной среды;

– стимулирование миграционного притока¹ в условиях дефицита трудовых ресурсов.

В силу многофакторного воздействия научных исследований, образовательных и интеллектуальных услуг университета на развитие Дальнего

¹ Приобщение приезжающих из других стран к ценностям и традициям российской культуры через сеть лингвистических и языковых центров, квалификационных служб, центров натурализации.

Востока количественно оценить все социально-экономические последствия реализации Программы стратегического развития ВГУЭС в сфере науки, образования и экономики Российской Федерации не представляется возможным.

Тем не менее мы можем прогнозировать следующий вклад университета в социально-экономическое развитие Приморского края:

- прирост ВРП на период до 2015 г. – на 0,15 – 0,17% ежегодно;
- рост среднедушевых денежных доходов населения – на 0,2% ежегодно;
- рост доходов местных бюджетов Приморского края в 2012 – 2013 гг. – на 27,8 – 38,3 млн руб. ежегодно, в 2015 – 2016 гг. – на 61,5 млн руб. ежегодно.

Реализация программы стратегического развития ВГУЭС приведет к достижению следующих долгосрочных социально-экономических эффектов:

1. Обеспечение высококвалифицированными специалистами формирующихся на Дальнем Востоке и в Приморском крае предприятий туристического рекреационного комплекса, гостиничного бизнеса, транспортной и производственной инфраструктуры, нефтехимического, лесного и рыбоперерабатывающего производств.

2. Преодоление мотивационного настроения проживающей в регионе молодежи на выезд в центральные районы страны и за рубеж для получения более качественного высшего образования и высоко оплачиваемой работы по специальностям за счет роста конкурентоспособности ВГУЭС в сравнении с другими национальными и зарубежными университетами.

3. Устойчивая вовлеченность руководителей и специалистов бизнес-структур региона в процесс непрерывного повышения уровня профессиональных компетенций, удовлетворяющих динамичным изменениям внешней среды и требованиям процессов современных инновационных преобразований.

4. Продуцирование результатов фундаментальных и прикладных исследований научных школ Университета по проблемам инновационного развития сервисных отраслей экономики с их последующей коммерциализацией в целях достижения регионом намеченных темпов роста ВРП, доходной части регионального бюджета, средней заработной платы населения.

5. Завоевание лидерских позиций на рынке образовательных услуг Северо-Восточной Азии по подготовке специалистов в области экономики и международного бизнеса, сервиса и информационных технологий.

Анализ ожидаемых долгосрочных социально-экономических эффектов в региональном масштабе позволяет прогнозировать их проявление в образовательной, научно-исследовательской и инновационной сферах, включая продукты и услуги ВГУЭС (табл. 2).

Таблица 2

Долгосрочные социально-экономические эффекты в региональном масштабе в образовательной, научно-исследовательской и инновационной сферах, включая продукты и услуги ВГУЭС

Показатели	Ожидаемый рост (раз, относительно 2010 г.)		
	2015	2020	2025
<i>В образовательной сфере</i>			
Рост студенческого контингента	1,3	2,6	3,2
Доля иностранных студентов в вузах Приморского края (от общей численности студентов)	1,3	1,7	1,7
Количество международных образовательных программ	1,4	1,6	1,8
Доля студентов, обучающихся на образовательных программах в области ИТ-технологий (от общей численности студентов)	1,7	2,2	2,6
Доля студентов, обучающихся на образовательных программах в области сервиса и туризма (от общей численности студентов)	1,8	2,9	3,8
Специализации вузов (доля уникальных образовательных программ, в % от общего количества образовательных программ)	92	100,0	100,0
Модернизация лабораторной базы образовательных учреждений, в %	84	92	100
<i>В научно-исследовательской сфере</i>			
Количество научных исследований, проводимых по заказу субъектов реального сектора экономики (в %, от общего количества проводимых исследований)	73	78	82
Объем инвестиций в науку	1,2	1,9	2,4
<i>В инновационной сфере</i>			
Объем венчурных инвестиций	1,2	1,4	1,6

Таким образом, в результате реализации мероприятий Программы ВГУЭС становится современным научно-образовательным центром в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий, реализующим эффективные формы интеграции с бизнесом, осуществляющим подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда и стратегией социально-экономического развития Дальнего Востока. Университет в перспективном облике оказывает существенное влияние на повышение конкурентоспособности экономики региона, на обеспечение высокого уровня качества жизни и способствует конструктивному взаимодействию Российской Федерации с Азиатско-Тихоокеанским регионом.

1. Лазарев Г.И. Эффективное управление вузом: этапы, ключевые направления и перспективы / Г.И. Лазарев // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 4. – С. 8 – 15.

2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 662-р (ред. от 08.08.2009). Доступно из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс».

3. О стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2025 г.: Закон Приморского края от 20.10.2008 №324-КЗ (Принят Законодательным Собранием Приморского края 02.10.2008). Доступно из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс».

4. Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на период до 2013 г.: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 480 «Об утверждении федеральной целевой программы».

Терентьева Татьяна Валерьевна, Шахгельдян Карина Иосифовна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Создание условий для продуктивной образовательной, научной и инновационной деятельности ВГУЭС

Исследуются проблемы формирования и эффективного использования материальной инфраструктуры вуза. Показана динамика изменений, происшедших в материально-технической базе ВГУЭС за несколько десятилетий, сформулированы задачи ее перспективного развития. Проанализированы результаты деятельности вуза по созданию условий для продуктивной образовательной, научной и инновационной деятельности. Выделены основные направления совершенствования материальной и информационной инфраструктуры в соответствии с Программой развития.

Ключевые слова и словосочетания: материально-техническая база, управление университетом, инфраструктура университета, практико-ориентированное обучение, корпоративная информационная среда, лаборатория, управление университетом.

Современный университет представляет собой учреждение, аккумулирующее интеллектуальные, материальные, физические ресурсы и трансформирующее их в конечный продукт – знания и навыки, сформированные у выпускников. Когда речь идет о наращивании ресурсного потенциала как одного из важных условий развития современного вуза, то, обычно акцент делается на формирование интеллектуальной инфраструктуры. Однако любому вузовскому руководителю известно, что ее эффективность напрямую зависит также от материальной инфраструктуры, уровень развития которой не может быть ниже уровня интеллектуальной инфраструктуры. Успешность наших выпускников в дальнейшей жизни (именно такую цель ставит перед собой ВГУЭС) закладывается в стенах вуза, и под этим мы понимаем как образовательную, духовную среду, так и ее материальный аспект.

В то же время просто увеличивать материально-техническую базу для обеспечения образовательного и научного процессов сегодня недостаточно. В условиях изменения механизмов финансирования бюджетных учреждений университет ощутил необходимость повысить экономическую эффективность управления ресурсной базой вуза, его земельно-имущественным

комплексом, системами снабжения, обеспечения безопасности, решить вопросы строительства и ремонта.

Отметим, что такие категории, как материально-техническое обеспечение учебного процесса, безопасность, условия проживания и времяпрепровождения обучающихся, занимают ведущие позиции среди критериев оценки вузов, используемых за рубежом. Сегодня большинство вузов, расположенных в областных и краевых центрах, работают на свои регионы, принимают студентов, которые приезжают на учебу в города и нуждаются в качественных условиях жизни. При выборе учебного заведения для многих студентов и их родителей особенно значимыми становятся такие показатели, как наличие благоустроенных общежитий, здравоохранение, организация питания и свободного времени, условия личностного развития, безопасность. Таким образом, развитость социально-бытовой сферы, охрана здоровья и безопасность становятся важнейшими факторами конкурентоспособности высших учебных заведений.

Определяя эффективность управления университетом как максимизацию качества обучения при одновременной оптимизации ресурсов, потраченных на обеспечение учебного и научного процессов, мы считаем необходимым сконцентрировать усилия на задаче инновационного управления материальной инфраструктурой.

В связи с этим мы формулируем следующие основные проблемы в этой сфере:

- рост затрат на содержание материальной инфраструктуры и необходимость их оптимизации;
- необходимость повышения эффективности управления;
- усиление роли человеческого фактора, необходимость профессионального подхода к менеджменту в связи с ростом масштабов объектов управления;
- необходимость совершенствования правовой и нормативной базы.

Изменение содержания образования и применение новых, основанных на информационных технологиях способов передачи знаний существенным образом влияют на развитие материальной инфраструктуры вузов. Новые технологии требуют значительных капиталовложений в оборудование и сети, за которыми последуют высокие затраты на содержание инфраструктуры, обучение и подготовку персонала, а также техническое обслуживание. Как известно, первоначальные капитальные затраты составляют всего лишь 25% от общих затрат, связанных с приобретением, использованием и содержанием информационно-коммуникационного оборудования и программного обеспечения. Текущие затраты могут составить до 75% от общей суммы капиталовложений на протяжении жизненного цикла информационно-коммуникационных технологий.

За последнее десятилетие материально-техническая база ВГУЭС из самой примитивной (что было свойственно большинству российских университетов) превратилась в сложную, многомерную систему. Если в 1967 г. вуз размещался в одном пятиэтажном здании площадью 2 500 м², то за прошедшие 40 лет количество объектов недвижимости университета увеличилось до 72 зданий общей площадью 98 500 м². Всего университет имеет 5 отдельных кампусов во Владивостоке и 5 кампусов в филиалах. Главный кампус университета расположен в центральной части Владивостока на ул. Гоголя, 41 и включает четыре учебно-лабораторных корпуса, три общежития, библиотеку, два крытых спортивных комплекса, открытые спортивные площадки, театрално-концертный комплекс, комплекс общественного питания, крытую автопарковку, медицинский центр. Все здания главного кампуса соединены крытыми переходами. Удаленно расположены кампусы на ул. Чапаева, 5 (Школа-интернат для одаренных детей), ул. Добровольского, 20 (Колледж сервиса и дизайна, Инновационный бизнес-инкубатор), ул. Тунгусская, 59 (Восточная школа) и ул. Десятая, 10 (Начальная школа, Центр раннего развития «Одаренки»).

Развитие материально-технической базы университета направлено на решение следующих задач:

- обеспечение процесса основной деятельности современными условиями для обучающихся и сотрудников университета по нормативам площади и санитарно-гигиеническим требованиям к учебным и вспомогательным помещениям, а также оптимизация учебного процесса посредством строительства, реконструкции, капитального и текущего ремонта зданий и сооружений;
- повышение надежности и уменьшение энергоемкости сетей инженерного обеспечения учебных, административных и социальных объектов университета;
- совершенствование системы безопасности и информирования персонала и студентов, включая системы видеонаблюдения, контроля доступа, пожарную безопасность сооружений с целью обеспечения террористической защищенности зданий и людей, предотвращения хищений имущества;
- повышение уровня благоустройства территории университета для улучшения эстетичности и комфорта;
- совершенствование административного управления и хозяйственной деятельности с целью повышения качества обслуживания учебно-научного процесса.

Ведущей тенденцией в развитии инфраструктуры ВГУЭС последних лет является ориентация организации учебного пространства на практико-ориентированность обучения [1]. Практически все введенные в эксплуатацию новые учебные помещения представляют собой не обычные аудито-

рии, в которых проводят лекции и семинары, а лаборатории. В качестве типичного примера новой структуры учебного пространства можно привести учебно-экспериментальную базу кафедры сервиса и технической эксплуатации автомобилей, которая занимает 5 аудиторий и 9 лабораторий общей площадью 1500 м². Только за последние два года на эти цели израсходовано 5 млн руб. Лаборатории оснащены учебными автомобилями, тренажерами и оборудованием для диагностики и ремонта, а также организации безопасности дорожного движения. Мобильная автоматизированная лаборатория предназначена для проведения лабораторных работ по всему спектру дисциплин подготовки инженеров автосервиса.

Преобладающей является доля лабораторных помещений на кафедре туризма и гостинично-ресторанного бизнеса. В 2011 г. введена в строй учебно-тренинговая гостиница «Аванта» – одна из самых современных в городе. Гостиница имеет 82 номера, ресторан, бизнес-центр. Это самая современная практическая база для обучения студентов с широкой возможностью применения инновационных методов обучения.

В рамках системы СПО недавно открыты лаборатория парикмахерского искусства, технологий общественного питания. После переоборудования гаража открылись 6 современных фотолабораторий для обучения фотосъемке в различных условиях.

Во ВГУЭС оборудован комплекс помещений для судебных заседаний, где студенты получают практические навыки участия в судебных процессах. Зал оснащен специальным микрофоном и записывающей видеоаппаратурой. Заседания можно будет транслировать в режиме реального времени в филиалы ВГУЭС в Находке, Артеме и Уссурийске. Поскольку зал отвечает всем требованиям, предъявляемым к таким помещениям в судебной практике, комплекс задействован не только в учебных занятиях, но и в реальных судебных процессах, в том числе уголовных.

Наличие и состав учебного лабораторного оборудования удовлетворяет требования ФГОС в плане обеспечения на современном уровне подготовки специалистов по лицензированным направлениям и специальностям. По ряду направлений (телекоммуникации, сервис, природопользование, физическая культура) ВГУЭС обладает передовым составом оборудования, тренажеров и других ресурсов, которые сосредоточены в нескольких учебных центрах и центрах коллективного пользования, что способствует подготовке высокопрофессиональных специалистов. В то же время недостатком является отсутствие комплексных технологических платформ и инфраструктурных решений для подготовки специалистов в области информационных технологий и сфере гостеприимства.

Для создания условий продуктивной научной деятельности в университете выделен отдельный «профессорский» этаж с залом для проведения совещаний и 15 помещениями на два рабочих места в каждом, оборудо-

ванными компьютерной и офисной техникой, средствами связи, доступом в Интернет.

В 2011 г. введено двухэтажное здание Инновационного бизнес-инкубатора (ИБИ) общей площадью 3500 м². ИБИ – это структурное подразделение ВГУЭС, деятельность которого направлена на информационно-ресурсное обеспечение продвижения на рынок региона новых бизнес идей и технологий. Общее количество помещений для организации рабочих мест резидентов – 30, количество рабочих мест – 140. В настоящее время в ИБИ создана современная информационная инфраструктура, 70 рабочих мест оснащены компьютерами, средствами связи, доступом в Интернет, в зале совещаний установлена система видеоконференционной связи, работает центр коллективного доступа к оргтехнике.

В университете создана полноценная корпоративная информационная среда (КИС), под которой понимается комплекс технических средств, информационных ресурсов, сервисов и мероприятий по внедрению во все сферы деятельности университета информационных технологий как совокупности программно-технических средств вычислительной техники, а также приемов, способов и методов их применения при выполнении функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования информации.

Можно выделить следующие основные задачи, выполнение которых направлено на формирование КИС вуза:

- формирование организационной структуры информатизации;
- создание информационной инфраструктуры вуза;
- информатизация учебного процесса;
- информатизация процессов управления вузом;
- информатизация научных исследований и проектов;
- повышение уровня компетентности персонала в области информационных технологий [2. С. 212].

Инфраструктурной основой КИС служит корпоративная вычислительная сеть, объединяющая более 2500 компьютеров, коммутационное и маршрутизирующее оборудование проводной и беспроводной сети. Центр обработки данных университета включает 83 единицы серверного оборудования, централизованное хранилище данных емкостью 95 Тбайт, телекоммуникационное оборудование доступа к внешним сетям с суммарной пропускной способностью 40 Мбит/с. В университете используются две специализированные аудитории, оборудованные видеоконференционной связью, 112 аудиторий оборудованы мультимедийным презентационным оборудованием.

КИС включает в себя:

- системы административного управления (в том числе управление персоналом и организационной структурой, управление помещениями и доступом в них, управление общежитием);

- системы управления учебным процессом (управление образовательными программами и учебными планами, ведение приемной комиссии, ведение контингента студентов, планирование учебного процесса, контроль успеваемости студентов);
- поддержку учебного процесса;
- портал вуза;
- управление финансами и управленческий учет.

Для создания равных условий доступа к ресурсам КИС все преподаватели и студенты получили в личное пользование современные ноутбуки. Используется единая автоматизированная система контроля и управления доступом (СКУД) на территорию кампусов, в здания, помещения и при доступе к ресурсам на основе применения шлагбаумов, турникетов, электронных замков и технологии идентификационных пластиковых карт. Система видеонаблюдения университета включает 787 камер, установленных преимущественно внутри зданий.

Для сохранения передовых позиций университета необходимо развить инфраструктуру информатизации в соответствии с концепцией электронного кампуса. Именно поэтому в Программу стратегического развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг. в качестве одной из задач включено создание условий для продуктивной образовательной, научной и инновационной деятельности и развитие инфраструктуры образовательного процесса, научных исследований и инновационной деятельности.

Программа предполагает:

- создание электронного кампуса университета с использованием частной облачной инфраструктуры, поддерживающей работу необходимых информационных систем, сервисов и приложений;
- развитие Инновационного бизнес-инкубатора как центра предпринимательства и инноваций;
- проектирование и создание учебного ситуационного центра как высокотехнологичного программно-аппаратного комплекса для организации учебно-исследовательской деятельности обучающихся с использованием кросс-технологий;
- модернизацию приборной базы научных исследований.

Результатом реализации Программы развития станет создание системы, способствующей расширению взаимодействия университета с бизнес-сообществом и развитию образовательного, научного и инновационного потенциала университета и обеспечивающей условия для поддержки вновь созданных инновационных предприятий; рост уровня НИР, результативности участия научных коллективов вуза в российских и международных грантовых программах и улучшение показателей финансовой устойчивости университета.

Таким образом, в настоящее время материальная инфраструктура ВГУЭС отличается не только многократно возросшими учебными и жилыми площадями, но и новым технологическим качеством (информационные сети и т.д.), а также усложненной структурой. Наиболее актуальной проблемой становится необходимость максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы и управлять ими. На решение этих задач направлена и Программа развития вуза.

1. Лазарев Г.И. Формирование архитектурно-пространственной среды университета: опыт ВГУЭС / Г.И. Лазарев // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 2.
2. Управленческие инновации в вузе: кол. монография / под общ. ред. проф. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2007.

Митина Ольга Васильевна, Бедрачук Илья Александрович

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Применение системы показателей оценки результатов деятельности в системе оплаты труда для достижения стратегических целей вуза

Рассматриваются вопросы применения показателей оценки результатов деятельности работников, структурных подразделений и университета в целом в системе оплаты труда работников Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ключевые слова и словосочетания: *оплата труда, система премирования, стратегические цели вуза, показатели премирования, результаты деятельности работников и подразделений.*

На современном этапе российская государственная политика управления образованием переориентируется с управления ресурсами или затратами на управление результатами: бюджетное финансирование, мониторинг и оценка деятельности государственных учреждений осуществляются по достигнутому «конечному общественнозначимому результату». Постановка задач по достижению данного общественнозначимого результата и стратегических целей университета, а также по выполнению показателей оценки вузов, устанавливаемых Минобрнауки России, обусловила необходимость создания во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС) системы оплаты труда с использованием элементов премирования по показателям оценки результатов деятельности работников, структурных подразделений и университета в целом.

Применение показателей оценки результатов деятельности работников в системе оплаты труда вуза необходимо также с учетом требований действующего законодательства по системам оплаты труда в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях. Так, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в данных учреждениях могут устанавливаться только с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников [3, 4].

Система премирования есть метод использования выплат стимулирующего характера, которым в процессе введения новых систем оплаты

труда уделяется повышенное внимание органов государственной власти, поскольку применение гибких инструментов стимулирования работников федеральных бюджетных учреждений должно повысить качество и результативность работы самого учреждения и достичь его стратегических целей [1].

Применение системы премирования с использованием показателей оценки результатов деятельности работников, структурных подразделений и университета в целом влияет и на достижение показателей программы стратегического развития университета, которые во многом являются ключевыми показателями конечного общественнозначимого результата деятельности вуза. Кроме того, по мнению авторов, данная система является мощным инструментом в руках руководителя любого уровня по достижению целей и решению поставленных задач.

Фонд премирования по показателям оценки результатов деятельности должен решать задачи стимулирования работников к достижению стратегических целей университета и повышению качества оказываемых университетом услуг. При этом система премирования должна считаться эффективной, если в ней учитывают как индивидуальный, так и коллективный результат деятельности работников. Другими словами, система вознаграждения за труд включает в себя три составляющие результата:

- индивидуальные,
- командные,
- организации.

Выбор критериев и показателей премирования – неотъемлемый элемент системы стимулирования. Под критериями понимаются признак или сумма признаков, на основании которых может быть сделан вывод о том, обеспечивает ли работник или структурное подразделение результат деятельности, удовлетворяющий определенным требованиям. Ряд авторов определяют критерий как «показатель, признак, на основании которого формируется оценка качества экономического объекта, процесса, мерило такой оценки» и считают критерии и показатели тождественно равными [5]. Однако мы придерживаемся другого мнения и считаем, что критерий – это важнейший отличительный признак, характеризующий качественные стороны явления, его сущность. Он выступает выражением цели многогранного процесса менеджмента. При этом в практической деятельности целесообразно использовать не сами критерии, а построенную на их основе систему показателей, каждый из которых должен в определенной мере отражать элементы рассматриваемого процесса. Оценка результатов деятельности работников, подразделений и университета в целом следует осуществлять с использованием критериев, каждый из которых должен раскрываться через комплекс показателей.

По нашему мнению, оценка по критериям, как правило, субъективна. Объективную количественную оценку можно получить только с помощью показателей, что является предпосылкой практического использования оценки результатов деятельности. Показатели оценки результатов деятельности работников университета должны соответствовать принципам научности, системности, результативности и эффективности внутривузовского управления. Таким образом, качественная сторона системы стимулирования по результатам работы находит своё выражение в критериях, а количественная – в показателях. Далее мы будем рассматривать именно систему показателей, а не критериев, которые могут применяться для оценки результатов деятельности и для определения размера фондов премирования по результатам работы структурных подразделений и университета в целом размера премиальных выплат по результатам работы для каждого конкретного работника.

В соответствии с выбранной системой премирования по результатам работы и выделенными тремя составляющими результата во ВГУЭС применяют три вида премиальных выплат:

- премии по индивидуальным результатам работы;
- премии по результатам работы структурного подразделения;
- премии по результатам работы университета.

Под каждый вид выплат необходимо сформировать собственную систему объективных и при этом гибких показателей премирования работников, подразделений и университета в целом. Применяемые во ВГУЭС показатели, субъекты и объекты оценки, а также периоды проведения оценки приведены в табл. 1.

Показатели оценки индивидуальных результатов работы применяются для выплаты ежемесячных премий по индивидуальным результатам работы работников. Данные показатели могут характеризовать качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, закреплённых в должностных инструкциях работников. При этом стоит выделить несколько групп работников университета, для которых подходы к набору показателей могут быть различными. Например, для основного персонала вуза (профессорско-преподавательский состав и научные работники) могут применяться как процессные показатели, так и показатели конечного результата, связанные с образовательной и научной деятельностью. При этом доля процессных показателей может быть незначительной. Вообще, по мнению авторов, для премирования работников необходимо устанавливать не более пяти показателей. Для работников, обеспечивающих основную деятельность структурных подразделений университета, показатели премирования по индивидуальным результатам будут в основном процессные.

Таблица 1

**Система показателей оценки результатов деятельности,
применяемая во ВГУЭС**

Показатели	Объект оценки	Субъект оценки	Периоды оценки
Показатели оценки индивидуальных результатов работы	Работники, не являющиеся руководителями	Руководитель структурного подразделения	Ежемесячно
	Руководитель структурного подразделения	Руководитель высшего структурного подразделения	
	Руководитель структурного подразделения, подчиняющегося ректору или проректорам	Ректор и проректоры	
	Проректоры	Ректор	Ежеквартально
Показатели оценки результатов работы структурных подразделений	Структурное подразделение, подчиняющееся ректору или проректорам	Ректор и проректоры	Ежеквартально, по полугодиям или за год (учебный или календарный)
Показатели оценки результатов работы университета	Ректор	Минобрнауки России	Ежеквартально
	Проректоры	Ректор	По полугодиям

Примерами таких процессных показателей могут быть:

- отсутствие случаев несвоевременного или некачественного выполнения технологических операций работником;
- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетности внешним и внутренним пользователям;
- доля документов, оформленных без ошибок, в общем объеме документации и т.д.

Отдельные вспомогательные подразделения университета, созданные в целях привлечения средств от приносящей доход деятельности, могут иметь в показателях премирования некоторых работников финансовые показатели конечного результата – объем доходов, привлеченных работником от осуществления соответствующей деятельности. При этом размер его премии может определяться в процентах от полученных доходов. Такими структурными подразделениями университета являются управление спортивных сооружений, центр дополнительного образования «Академия профессионального роста», учебно-методический центр безопасности дорожного движения, отделение подготовки переводчиков и др. При установлении целевых значений показателей премирования для данных

работников может применяться прогрессивная шкала: с ростом полученных доходов размер премии увеличивается в еще большем размере.

В таблице 2 приведен пример определения размера премии по индивидуальным результатам работы по показателю «Выполнение финансового плана по доходам от деятельности структурного подразделения» для управляющего спортивного комплекса «Чемпион».

Таблица 2

Определение размера премии по индивидуальным результатам работы по показателю «Выполнение финансового плана по доходам от деятельности структурного подразделения»

Показатель	Единица измерения	Базовый размер премии, руб.	Целевое значение, %	Фактический размер премии, руб.
Выполнение финансового плана по доходам от деятельности структурного подразделения	%	10 000	до 50	не премируется
			от 50 до 90	5 000
			от 90 до 100	10 000
			от 100 до 120	15 000
			от 120 до 150	20 000
			свыше 150	30 000

Для проректоров университета целесообразно использовать процессные и результатные показатели с поквартальной оценкой индивидуальных результатов.

Показатели оценки результатов работы структурного подразделения применяются для определения размеров фонда премирования, выделяемого подразделению. При этом оценка результатов работы подразделения может осуществляться по результатам работы за квартал, полугодие или за год, в зависимости от специфики деятельности структурного подразделения. Так, например, обеспечивающие подразделения оцениваются ежеквартально, а основные учебные и научные подразделения – раз в семестр или по итогам учебного года. Фонд премирования подразделения зависит от того, насколько подразделение в целом выполнило те или иные показатели, которые установлены ректоратом в соответствии с планами работы структурных подразделений и стратегией университета. Оценка работы структурного подразделения повышает мотивацию работников к достижению командного коллективного результата. Каждый работник должен быть заинтересован в выполнении показателей работы структурного подразделения. Следовательно, и показатели оценки результатов работы подразделения должны формулироваться таким образом, чтобы каждый работник понимал свой вклад в достижение данного показателя. В отличие от показателей премирования по индивидуальным результатам работы показатели премирования по результатам работы структурных подразделений в большей части должны являться результатными, а не процесс-

ными, даже для обеспечивающих подразделений. Также целесообразно устанавливать структурным подразделениям количественные показатели и целевые значения с пропорциональными или линейными и нелинейными прогрессивными шкалами.

Показатели премирования по результатам работы университета являются показателями конечного общественно-значимого результата, устанавливаются Минобрнауки России и напрямую влияют на размер премии ректору вуза. При определении размера премии ректору Минобрнауки России разработаны условия по депремированию с учетом итогов учебной, научной, финансово-хозяйственной деятельности учреждения и исполнительской дисциплины.

Группы показателей оценки результатов работы университета, устанавливаемых Минобрнауки России, включают в себя:

- качество образования;
- социальную защищенность обучающихся;
- научный потенциал;
- международную деятельность;
- кадровый потенциал
- финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса [6].

Выполнение показателей оценки результатов работы университета напрямую должны влиять на размеры премий не только ректора, но и проректоров университета, поскольку каждый из них обеспечивает результаты по той или иной группе показателей оценки результатов работы университета. Систему оценки по данным показателям целесообразно использовать 2 раза в год, так как достижение данных показателей является долгосрочным.

Косвенно показатели работы университета могут влиять и на премирование всех работников университета. Надо понимать, что каждый из работников университета тоже должен осознавать свой вклад в достижение конечных результатных показателей университета. Например, в случае если в качестве показателя премирования по результатам работы университета для всех работников был установлен финансовый показатель «Прирост денежных средств университета, полученных от приносящей доход деятельности» в размере не менее 20%, то при его выполнении каждый работник университета мог бы рассчитывать на определенную премию по результатам работы университета.

Анализ результатов применения системы показателей премирования за последние два года позволил определить, как работает данная система и каких результатов добился университет в этом направлении. В целом отметим, что реализация принципов системы премирования с учетом представленных видов результатов позволила ВГУЭС решить определен-

ные задачи и достичь некоторых результатов, направленных на развитие университета, а также реализовать часть стратегических направлений.

Например, применение такого процессного показателя премирования структурных подразделений, как «Выполнение плана по созданию и утверждению стандартов университета по направлениям деятельности структурного подразделения», позволило пополнить нормативную базу университета положениями, регламентами и инструкциями. Введение показателей, связанных с содержанием сайтов и электронных страниц структурных подразделений университета, позволило достичь существенного прогресса в этом процессе. Применение прогрессивной шкалы для определения размеров премирования по индивидуальным результатам работникам доходобразующих подразделений также положительно сказалось на увеличении доходов университета от деятельности данных подразделений.

В процессе анализа применения системы показателей премирования также была выделена классификация показателей оценки результатов деятельности, элементы которой приведены в табл. 3.

Таблица 3

Классификация показателей оценки результатов деятельности, применяемых во ВГУЭС [2]

Классификация	Элементы классификации
По уровням результата	– показатели конечного результата; – показатели процессов и промежуточного результата
По способу измерения	– количественные показатели; – качественные показатели
По динамике результатов	– статические показатели; – динамические показатели
По области применения	– универсальные показатели; – специфические показатели
По частоте оценки	– 1 раз в месяц; – 1 раз в квартал; – 1 раз в полугодие; – 1 раз в год
По срокам применения	– разовые показатели; – временные показатели; – постоянные показатели

Так, показатели конечного результата характеризуют основные направления деятельности университета в целом и напрямую влияют на достижение стратегических целей университета. Показатели процессов и непосредственного результата характеризуют выполнение работником или структурным подразделением основных функций и вводятся для характеристики интенсивности работы.

Среди показателей, сгруппированных по способу измерения, количественные показатели являются показателями, имеющими количественные единицы измерения (шт., чел., проценты, печатные листы, руб. и т.д.). При этом качественные показатели определяют фактическое наличие или отсутствие того или иного достижения или результата деятельности.

По области применения показатели оценки результатов деятельности структурных подразделений можно разделить на универсальные и специфические. Специфические показатели присущи только конкретному структурному подразделению. Универсальные могут использоваться практически для всех структурных подразделений.

Проводя детальный анализ применения системы показателей, было выявлено, что отдельными руководителями данная система не применяется, что, во-первых, является нарушением законодательства, а, во-вторых, лишает руководителя достаточно мощного инструмента по достижению тех или иных поставленных задач и результатов. Кроме того, проведенный аудит применения системы показателей премирования позволил выделить определенные недостатки в использовании данной системы руководителями, а именно:

- 1) в отдельных случаях показатели премирования подразделений формулируются без привязки их к планам работы и стратегии университета;
- 2) показатели оценки результатов деятельности структурных подразделений, которые должны быть в основном результатными, в 70% случаях являются процессными;
- 3) в ряде случаев устанавливается слишком много показателей (более 7 – 10);
- 4) показатели не всегда являются объективно измеримыми, а источник информации о фактических значениях неочевиден;
- 5) применяются показатели премирования, выполнение которых не зависит от подразделения или работника.

Проводя анализ применяемых показателей, сформулируем основные требования к показателям.

Так, по нашему мнению, показатели должны:

- быть ориентированы на достижение стратегических целей университета или структурных подразделений;
- относиться к зоне ответственности работника или структурного подразделения;
- быть ориентированы на оценку результатов деятельности за определенный период;
- быть полезны для анализа и совершенствования процессов, за которые подразделение несет ответственность;
- быть ориентированы на удовлетворение запросов заинтересованных сторон (заказчиков, внутренних и внешних клиентов и т.д.);

– быть легко измеримы и не требовать значительных ресурсных затрат для получения информации о фактических значениях.

Также определим, что показатель оценки результатов деятельности, используемый для премирования, считается установленным, если он содержит в себе определенный комплекс элементов. Составляющие элементы показателей премирования приведены на рис. 1.



Рис. 1. Составляющие элементы показателя премирования

Таким образом, если в показателе премирования отсутствует хотя бы один элемент из шести представленных, то его нельзя применять в системе премирования.

Подводя итог, отметим что, система премирования по показателям оценки результатов деятельности, включающая в себя три составляющих результата, является современным гибким инструментом для достижения поставленных целей и решения задач. Несмотря на вышеуказанные трудности и проблемы, в целом по ряду руководителей систему применения показателей можно оценить достаточно положительно. Руководители, заинтересованные в этом, применяют и будут применять данную систему. Мотивированные и заинтересованные руководители, правильно ставящие задачи и нацеленные своей деятельностью и деятельностью своих подчиненных на получение результата и выполнение показателей университета и Программы стратегического развития, в целом довольны существующей системой премирования работников и имеют определенные успехи в данном вопросе. Соответственно работающая система премирования в целом во ВГУЭС, показывающая результаты и успешное применение ее рядом руководителей, говорит об ее эффективности.

1. Бедрачук И.А. Об оплате труда в вузах / И.А. Бедрачук, Ю.В. Рожков // Сибирская финансовая школа. – 2009. – № 3. – С. 108 – 113.

2. Митина О.В. Разнообразие подходов к материальному стимулированию персонала с целью повышения результативности деятельности вуза / О.В. Митина, И.А. Бедрачук // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 4 (80). – С. 64 – 72.

3. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583.

4. Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. №818.

5. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2008. – 469 с.

6. Стулов В.И. О формировании системы стимулирования и оценки эффективности деятельности подведомственных Рособразованию учреждений / В.И. Стулов // Университетское управление: практика и анализ. – 2009. – № 4. – С. 57 – 61.

УДК 378

Крюков Владимир Васильевич, Солдатова Юлия Александровна,
Луговой Роман Анатольевич

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Система управления реализацией Программы стратегического развития ВГУЭС

В статье представлена система управления реализацией ПСР развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг. Определены полномочия и функции органов, входящих в данную систему, описан механизм управления ее реализацией.

Ключевые слова и словосочетания: программа стратегического развития ВГУЭС, управление проектами, ученый совет, организационная структура, структурное подразделение, информационная среда.

Программа стратегического развития (далее по тексту ПРС) ВГУЭС на 2012 – 2016 годы, с которой ВГУЭС вошел в число 55 вузов – победителей конкурса, проведенного Минобрнауки РФ в ноябре 2011 г. и направленного на поддержку программ стратегического развития государственных образовательных учреждений ВПО. ПСР нацелена на формирование на базе университета современного интегрированного образовательного и научного центра, осуществляющего подготовку кадров в области экономики, управления, сервиса и информационных технологий в соответствии с потребностями рынка труда и стратегией социально-экономического развития Дальнего Востока. ПСР включает 5 комплексов мероприятий, каждый из которых предполагает несколько проектов (общее количество проектов превышает 20), и на ее реализацию в течение 2012 – 2014 гг. университет будет получать из федерального бюджета финансирование в размере 100 млн рублей в год.

Управление реализацией ПСР строится на гармоничном сочетании, с одной стороны, ответственности коллектива вуза за достижение цели и решения задач ПСР стратегического развития, с другой – информационной открытости и вовлечения всех групп заинтересованных сторон в процесс управления ПСР, их информирования о достигнутых результатах и обеспечения возможности влиять на процесс принятия решений.

В соответствии с Уставом университета полная ответственность за успешность реализации ПСР лежит на ректоре. Система управления ПСР включает совещательные и исполнительные органы, призванные оказывать содействие Ученому совету и ректору в повышении эффективности принимаемых решений и обеспечении их выполнения.

Полномочия и функции органов, входящих в систему управления реализацией ПСР

Общее руководство Программой стратегического развития осуществляет Ученый совет ВГУЭС, который является высшим органом управления ПСР и по мере необходимости заслушивает ректора, проректоров и руководителей проектов о ходе выполнения ПСР, но не реже, чем один раз в полгода.

Ученый совет университета выполняет следующие функции:

- ведет общий контроль за реализацией ПСР;
- утверждает планы реализации мероприятий ПСР и сроки выполнения отдельных этапов;
- рассматривает материалы о ходе реализации проектов ПСР и результаты экспертизы мероприятий ПСР, предлагаемых для реализации в очередном финансовом году, в части их содержания, стоимости и соответствия результатов проектов стратегическим целям и показателям ПСР;
- принимает решения о внесении изменений или дополнений в ПСР на основании анализа отклонений текущих значений индикаторов и показателей реализации ПСР от плановых;
- определяет принципы распределения финансовых, трудовых и материальных ресурсов университета в целях выполнения мероприятий ПСР;
- утверждает документы Системы менеджмента качества (положения, регламенты и другие документы), регламентирующие деятельность проектных команд и структурных подразделений в рамках ПСР;
- принимает решения о создании, реорганизации и ликвидации органов и структурных подразделений, входящих в систему управления реализацией ПСР;
- утверждает результаты реализации ПСР.

Главным исполнительным органом управления ПСР является Дирекция программы стратегического развития (далее по тексту Дирекция программы), которая создается на весь период реализации ПСР и считается структурным подразделением университета. Организационная структура Дирекции программы, ее полномочия и функции закреплены в Положении о подразделении, разработанном и утвержденном в соответствии с требованиями системы менеджмента качества университета.

Дирекция программы несет ответственность за организацию, координацию и текущий контроль выполнения ПСР, а также информирование российской и международной общественности о ходе и достигнутых результатах реализации ПСР в дополнение осуществляет следующие функции:

- ресурсное (финансовое, календарное и иное) планирование ПСР, ее мероприятий и этапов;
- координирует и регламентирует процессы обмена информацией по вопросам реализации ПСР между заинтересованными сторонами,

включая информацию, относящуюся к результативности системы менеджмента качества университета;

- осуществляет информационно-консультационную поддержку рабочим группам, структурным подразделениям и другим заинтересованным сторонам по вопросам реализации ПСР;

- координирует деятельность подразделений, входящих в состав Дирекции;

- в соответствии с требованиями системы менеджмента качества осуществляет управление документацией ПСР;

- осуществляет мониторинг, измерение и анализ содержания и качества мероприятий и проектов ПСР, а также их внутренний аудит в целях проведения предупреждающих и корректирующих воздействий;

- осуществляет формирование регулярной регламентированной отчетности о ходе реализации ПСР.

В состав Дирекции программы входят следующие структурные подразделения:

- отдел стратегического планирования и анализа;

- проектный офис;

- финансово-экономический отдел.

Указанные структурные подразделения действуют на основе разработанных и утвержденных положений о подразделении и других внутренних нормативных документов системы менеджмента качества университета.

Отдел стратегического планирования и анализа выполняет следующие функции:

- проводит анализ внешней и внутренней среды и оценку конкурентных преимуществ университета в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда и задачами социально-экономического развития региона;

- осуществляет оценку соответствия реализуемых мероприятий ПСР ее целям и задачам и потребностям внешней среды;

- осуществляет документирование процесса стратегического управления университетом в процессе реализации ПСР;

- осуществляет мониторинг, анализ и обобщение полученных результатов с целью формирования лучших практик стратегического управления;

- обеспечивает информационный обмен университета с внешней средой по вопросам реализации ПСР;

- распространяет информацию о ходе реализации ПСР во внутренней и внешней среде университета, в том числе через СМИ;

- взаимодействует с представителями различных групп заинтересованных сторон, социальными партнерами, общественностью и получает «обратную связь» о влиянии результатов ПСР на общество.

В целях снижения рисков и повышения качества планирования и реализации проектов ПСР для консультирования проектных команд и разрешения вопросов управления проектами привлекаются сотрудники проектного офиса, который создан для организационного и документационного сопровождения выполнения проектов ПСР и выполняет следующие функции:

- методическая и консультационная поддержка, а также информационное обеспечение подразделений, реализующих отдельные проекты ПСР;
- управление записями ПСР и организационно-методическая поддержка проектных команд по вопросам управления записями в соответствии с требованиями системы менеджмента качества;
- сбор и систематизация данных о ходе реализации проектов ПСР;
- обеспечение доступности информации о значениях целевых индикаторов и показателей, результатах мониторинга хода реализации ПСР по мероприятиям и проектам.

По мере реализации ПСР формализуются процессы управления проектами, создается единая информационная среда, позволяющая автоматизировать ключевые процессы управления проектами ПСР и в реальном режиме контролировать ход выполнения работ по проектам за счет интеграции с системой сбора показателей и расчета индикаторов ПСР.

Финансово-экономический отдел отвечает за планирование и контроль над использованием бюджетных и внебюджетных средств ПСР и выполняет следующие функции:

- осуществляет мониторинг и анализ целевого использования финансовых ресурсов ПСР;
- проводит оценку рисков реализации мероприятий ПСР;
- осуществляет мониторинг текущего расходования финансовых ресурсов, его сравнение с плановыми значениями и анализ реализации проектов с финансовой точки зрения.

Дирекция программы активно сотрудничает с Центром менеджмента качества.

Центр менеджмента качества — действующее структурное подразделение университета, одна из основных задач которого состоит в документационном и методическом обеспечении системы менеджмента качества университета. При реализации ПСР Центр менеджмента качества выполняет следующие функции:

- выстраивает и документирует процессы, необходимые для реализации ПСР, а также определяет последовательность и взаимодействие этих процессов;
- осуществляет разработку документированных процедур, подготовку регламентов, положений и других документов системы менеджмента качества, необходимых для реализации ПСР;

– осуществляет организационно-методическую поддержку подразделений, реализующих отдельные проекты ПСР, в целях улучшения качества результатов ПСР.

Механизм управления реализацией ПСР

Управление ПСР осуществляется на основе цикла PDCA в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования»:

– планирование (Plan) – разработка целей, задач и мероприятий реализации ПСР, а также показателей и индикаторов, их значений и методики расчета индикаторов; ресурсное планирование, разработка процедур и регламентов, позволяющих осуществлять мониторинг, анализ, принятие решений, а также осуществление предупреждающих и корректирующих действий;

– осуществление (Do) – выполнение проектов ПСР в соответствии с разработанными планами и процедурами;

– проверка (Check) – мониторинг показателей и индикаторов ПСР, их анализ и информирование органов управления Программой о достигнутых результатах;

– действие (Act) – принятие управленческих решений соответствующими органами и при необходимости осуществление корректирующих действий.

Дирекция ПСР, используя утвержденные расширенные резюме проектов (описания проектов, содержащие иерархическую структуру работ и перечень результатов), осуществляет ресурсное (финансовое, календарное и иное) планирование ПСР, ее мероприятий и этапов, а также формирует регламенты мониторинга ПСР на первом этапе ее реализации на основе разработанных Центром менеджмента качества нормативных документов.

Объектами мониторинга ПСР являются:

- индикаторы и показатели;
- мероприятия и проекты;
- процессы управления.

В соответствии с регламентом отдел стратегического планирования и анализа проводит мониторинг показателей один раз в полгода, для чего используется инструментарий сбора данных о состоянии показателей, созданный на основе адаптации и соответствующий настройке разработанной и действующей в университете информационной системы мониторинга результатов деятельности подразделений (рейтинговая система оценки результатов деятельности подразделений). Фактические значения показателей сравниваются с их целевыми значениями, рассчитывается абсолютное и относительное отклонение показателей от их целевых значений.

По результатам мониторинга Дирекция программы готовит формализованный аналитический отчет с обязательным выявлением недостатков

и лучших практик процесса реализации ПСР. В отчете выявляется взаимосвязь между отклонениями показателей от их целевых значений и результативностью соответствующих проектов и мероприятий; приводятся рекомендации по устранению выявленных недостатков и использованию лучших практик.

При значительном (более 25%) негативном отклонении фактического значения индикатора от его целевого значения Дирекцией программы проводится тщательный анализ возможных источников отклонений, таких, как финансирование проектов, привлечение в проекты ресурсов, качество управления проектами, влияние результатов проектов на показатели ПСР, взаимосвязь между мероприятиями и проектами ПСР, внешние факторы, другие источники. Данный отчет Дирекция программы представляет на рассмотрение Ученому совету.

В целях исполнения решений Ученого совета Дирекция программы разрабатывает проекты соответствующих организационно-распорядительных документов (приказы, распоряжения), которые издает ректор Университета, для управления ходом реализации ПСР. Исполнение таких решений структурными подразделениями и руководителями проектов осуществляется на основании и в строгом соответствии с изданными организационно-распорядительными документами. Исполнительскую дисциплину в отношении данных документов контролирует Дирекция программы.

Дирекция программы не реже одного раз в квартал размещает информацию о ходе реализации ПСР в СМИ и на сайте университета, ежегодно организует пресс-конференцию ректора с освещением хода реализации ПСР и достигнутых результатов. Дирекция ПСР ежегодно формирует, а университет публикует и распространяет, в том числе в сети Интернет, социальный отчет университета с подробным освещением хода ПСР и влияния ее результатов на общество.

Построение и эффективное функционирование системы управления реализацией ПСР важно не только с точки зрения успешного завершения самой ПСР, но и с позиции управления вузом в целом. Эта система играет роль своеобразного полигона, на котором отрабатываются различные аспекты университетского менеджмента. При этом задача повышения эффективности реализации проектов за счет создания системы управления проектами, интегрирующей инфраструктуру, регламентирующие документы, систему мотивации и другие аспекты, входит в число наиболее важных.

Крюков В.В. Разработка программы стратегического развития университета: требования, показатели, процесс / В.В. Крюков, Р.А. Луговой, Ю.А. Солдатова, К.И. Шахгельдян // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 4. – С. 16 – 25.

УДК 331.101

Горшкова Оксана Владимировна, Фалько Людмила Юрьевна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России

Рассмотрена практика разработки и внедрения профессиональных стандартов России. Проведен анализ подходов к созданию профессиональных стандартов государственных структур, бизнес-сообщества, других заинтересованных сторон. Описаны перспективы развития темы профессиональных стандартов и отмечены проблемы, требующие решения в ближайшей перспективе.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональный стандарт, национальная система квалификаций, компетенции, квалификация, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация, образовательные стандарты.

Внимание к теме профессиональных стандартов растет день ото дня. В 2010 г. мы выделяли двух основных участников системы разработки и внедрения профессиональных стандартов (ПС) в России: ФГУ «НИИ труда и социального страхования» Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Кроме того, в процессе участвовали некоторые другие организации: Центр изучения проблем профессионального образования, Автономная некоммерческая организация «Национальный центр сертификации управляющих» (НЦСУ), Центр развития профессиональных квалификаций Государственного университета – Высшей школы экономики и др.

Сегодня нельзя обойти вниманием относительно новую и активную структуру – Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов (АСИ). Это автономная некоммерческая организация создана для исполнения поручений Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина в 2011 г. Одной из инициатив Агентства объявлен проект «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». АСИ планирует сбор информации о прогнозах потребности предприятий в квалификациях и компетенциях на российском рынке труда, их формировании и признании, что будет способствовать повышению социального статуса профессионалов в обществе. «В рамках реализации мероприятий

дорожной карты проекта национальной предпринимательской инициативы (НПИ) «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» (НСКК) Агентство стратегических инициатив начинает осуществлять оказание бизнесу и профессиональным сообществам методической и административной помощи в разработке и утверждении профессиональных стандартов» [1]. В июне 2012 г. под эгидой АСИ сформирована рабочая группа по реализации НСКК, куда на равных правах вошли представители Торгово-промышленной палаты РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей, «Деловой России», «Опоры России» и федеральных органов исполнительной власти.

Попробуем разобраться с вопросом о том, каковы сегодня роль и место каждой организации в разработке профессиональных стандартов в России. Для этого, на наш взгляд, необходимо понять взаимосвязь и соподчиненность основных элементов Национальной системы квалификаций (НСК), одной из составляющих которой является профессиональный стандарт. НСК представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан) [2]. Создание НСК необходимо для максимальной гармонизации интересов трех сторон: работодателя, работника и системы образования. К основным элементам НСК относят: национальные и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, каталоги национальных квалификаций, систему сертификации квалификаций.

Ключевым элементом системы, позволяющим совместить интересы триады, можно назвать профессиональный стандарт (ПС). Наличие профессионального стандарта дает возможность предъявить согласованные требования к качеству труда. Система профессиональных стандартов является основой для разработки образовательных стандартов, обеспечивающих сопряжение требований рынка труда и сферы образования. Квалификационные характеристики, содержащиеся в профессиональных стандартах, используются при разработке программ модульного обучения, при отборе и аттестации персонала, процедурах сертификации персонала. В связи с разными подходами к формированию профессиональных стандартов среди представителей госструктур, образования, бизнеса пока нет единства в понимании того, что же такое профессиональный стандарт. До сих пор отсутствует нормативно закреплённое определение термина «профессиональный стандарт» в России. Более того, в имеющихся федеральных законах и базовых нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, указанное понятие вообще не употребляется.

В Положении о профессиональном стандарте, утвержденном распоряжением президента Российского союза промышленников и предприни-

мателей от 28 июня 2007 г. № РП-46, профессиональный стандарт определяется как «многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям».

Министерством труда и социального развития РФ сформулировано следующее определение: «Профессиональный стандарт – нормативный документ, предназначенный для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов» [3].

Еще одно определение, данное НАРК РСПП: «Профессиональные стандарты – документы, устанавливающие требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе ценностей и личным качествам, необходимым для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей, рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование людских ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества» [4]. Как мы видим, в данном понимании содержания профессиональных стандартов есть указания не только на знания, опыт, компетенции, но и на систему ценностей и личные качества работника. Это может послужить предметом дальнейшего анализа: все ли эти составляющие учтены в утвержденных профессиональных стандартах и насколько полно они будут учитываться в будущих профессиональных стандартах.

Пока к решению задачи разработки, определения нормативного статуса, внедрения в практику профессиональных стандартов с разных сторон подступали государственные структуры, бизнес-сообщество, другие заинтересованные лица, многие организации сами разрабатывали нормативные документы, придавая им статус «профессионального стандарта». Работодатели вынуждены были самостоятельно инициировать нормативные акты, позволяющие им эффективно отбирать и оценивать персонал при отсутствии единой государственной политики в данном вопросе. Кажется очевидным, что профессиональные стандарты должны отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы со стороны работодателя и коррелировать с образовательными стандартами. В большинстве своем образовательные учреждения должны быть заинтересованы в сотрудничестве с бизнес-средой в условиях жесткой конкуренции, однако механизмы такого взаимодействия еще не выстроены.

Бизнес-сообщество через разработку профессиональных стандартов пытается активно влиять на процесс разработки новых образовательных стандартов, но полного взаимопонимания в этом вопросе пока нет.

Консолидацию усилий образования, производства и государства тормозит отсутствие сформированного мнения в отношении профессиональных стандартов или даже активное неприятие со стороны университетского сообщества. Еще в 2008 г. состоялся Президиум учебно-методического совета (УМС) классических университетов по прикладной математике, информатике и информационным технологиям, на котором была дана критическая оценка профессиональным стандартам в ИТ-области, всей кампании вокруг профессиональных стандартов, ставящей (по мнению профессора Сухомлина) «...своей целью загнать систему образования под квалификационные требования профессиональных стандартов отсталой российской экономики, подчинить систему образования интересам бизнеса. Для достижения своих целей чиновниками и представителями бизнеса придумана догма, что квалификационные требования профессиональных стандартов являются компетенциями, востребованными на практике, поэтому должны быть положены в качестве базовых целей и основы образовательных стандартов нового поколения...» [5]. Безусловно, такой отклик не может быть свидетельством готовности к активной совместной деятельности.

Структурирование информации в профессиональном стандарте основано на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию (трудовые функции) в рамках соответствующей области профессиональной деятельности. В докладе А.Н. Лейбовича отмечается, что «в профессиональном сообществе на уровне отдельных областей деятельности за последние несколько лет сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности для современных бизнес-процессов» [4].

Неизбежный новый этап модернизации профессионального образования должен обеспечить соответствие потребностям новой инновационной экономики всей системы профессионального образования. Обязательной составной частью системы квалификаций являются механизмы оценки и признания квалификаций. В соответствии с законом «Об образовании» каждый выпускник программ профессионального образования должен подтвердить свой образовательный уровень и (или) квалификацию.

«Если раньше все были уверены в том, что диплом государственного образца показывает стандартные знания человека, то сейчас в условиях коммерциализации и снижения качества образования не приходится ориентироваться только на наличие диплома. В связи с этим будет введена

сертификация. Независимые комиссии, региональные, отраслевые, куда на паритетных началах войдут представители государства и бизнеса, будут проводить оценку специалиста: соответствует он профессии или нет. ...Сертификация станет обязательной для тех, чья работа связана с технологическими рисками, и добровольной – для всех остальных. Это положение будет закреплено в Трудовом кодексе», – отмечает замминистра здравоохранения и социального развития России Александр Сафонов [6].

Сегодня все громче звучат заявления о введении в дополнение к государственной итоговой аттестации еще одной процедуры – независимой сертификации профессиональных квалификаций. В 2011 г. создан Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования. Документы, регламентирующие деятельность Совета, утверждены Министром образования и науки Российской Федерации и президентом РСПП. В составе Совета три постоянно действующие комиссии: по вопросам оценки квалификаций, качества образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки, деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования. Это означает, что в скором времени уйдет в прошлое формальный подход к привлечению работодателей к участию в экзаменационных комиссиях и учебном процессе. О том, как именно будут совмещаться государственные и общественные процедуры, четкого ответа на сегодняшний день нет ни у профессионального сообщества, ни у образовательных структур. Тем не менее, процедуры общественно-профессиональной аккредитации (ОПА) предпочитают проходить все большее количество образовательных учреждений.

До сих пор все участники процесса предлагали различные подходы к разработке профессиональных стандартов. Мировой опыт показывает, что разработка профессиональных стандартов требует наличия инициативы, исходящей от государства или отрасли, подготовленных экспертов и финансирования. В группу экспертов могут входить представители отрасли, исследователи, представители профсоюзов. Они разрабатывают стандарты и участвуют в их обсуждении, оценке. Как правило, разработка ПС финансируется государством [7]. Государство декларирует, что оно заинтересовано в повышении конкурентоспособности национальной экономики и поэтому контролирует развитие профессионального образования, основанного на требованиях рынка труда; содействует разработке профессиональных стандартов. Однако целостная государственная политика в данном направлении сегодня в России только формируется, сделаны пока только отдельные, но достаточно серьезные шаги. Государственную инициативу в данном случае реализует Министерство труда и социального развития РФ. Вначале Минтруда предложило пойти по пути модернизации существующей системы ЕТКС и ЕКС – действующих единых

тарифно-квалификационных справочников профессий рабочих и квалификационных справочников должностей служащих, принятых много лет назад и давно морально устаревших. В настоящее время информация о профессиях рабочих и должностях служащих содержится в общероссийском классификаторе (ОКПДТР). Согласно данному документу в Российской Федерации в настоящее время существует 5500 профессий рабочих и 2000 должностей служащих. Председатель комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям, М. Прохоров, заметил: «Нынешняя система была создана в середине прошлого века, и в справочнике рабочих профессий мы имеем более 7 тысяч профессий. В то время как все развитые страны готовят квалифицированных рабочих по 600 – 800 профессиям. Огромное количество профессий приводит к тому, что страна испытывает дефицит в квалифицированных молодых кадрах, а работодатели теряют огромные деньги на их переподготовку применительно к конкретным производствам» [8].

До сих пор в России действует Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), разработанный в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (ISCO). Международная стандартная классификация занятий содержит краткое описание 600 – 800 профессий (занятий). Однако указанный документ не содержит требований к профессиональным компетенциям работников и тем самым не является основой для разработки образовательных стандартов, а используется лишь в целях классификации информации. Именно этими нормативными документами должны руководствоваться кадровые службы при тарификации работ и установлении наименования профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях.

Однако уже в 80-е годы у организаций возникали проблемы в связи с тем, что обновление справочников отставало от развития отраслей, например, в области ИТ-профессий. В новых социально-экономических условиях структура рабочей силы значительно изменилась, появилось множество новых профессий (например менеджер), рынок труда сегодня диктует свои требования к квалификации рабочей силы. Россия, следуя опыту европейских и других стран, осознала острую необходимость формирования профессиональных стандартов, адекватно отражающих потребности рынка и указывающих сфере образования на знания и умения, которые обучающийся должен получить для достижения необходимых на современном рынке труда показателей. В период с 1998 по 2004 гг. НИИ труда и социального страхования Министерства труда и социального развития Российской Федерации осуществил ряд проектов по разработке профессиональных стандартов. Был получен определенный опыт разработки профессиональных стандартов. В 2001 г. после принятия нового Трудового кодекса РФ в соответствии со ст. 143 (и другими документами)

была сформулирована необходимость разработки взамен ЕТКС и ЕКС качественно нового документа, предназначенного для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях вне зависимости от их организационных форм и форм собственности. Но работа по формированию обновленного Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, обозначенного в Трудовом кодексе РФ в 2001 г., не велась на протяжении 7 лет. Это было связано с отсутствием финансирования на этот проект со стороны государства и другими объективными причинами. В 2008 г. в связи с переходом на новые системы оплаты труда работников бюджетных учреждений Министерством здравоохранения и социального развития РФ были утверждены профессионально-квалификационные группы и критерии отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, которые должны были основываться на Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). В связи с этим работа по утверждению отдельных разделов Единого квалификационного справочника активизировалась, в срочном порядке были утверждены квалификационные характеристики, подготовленные на тот момент различными министерствами и ведомствами по своему усмотрению, в результате чего структура и содержание этих характеристик существенно различались, особенно в части установления квалификационных требований.

Однако это не решило многочисленных проблем, связанных с безнадежно устаревшей системой описания квалификаций. Со стороны бизнес-среды самые значительные шаги в области разработки профессиональных стандартов были предприняты Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Для этой цели Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификации. Распоряжением президента РСПП от 28 июня 2007 г. №РП-46 утверждены Положение о профессиональных стандартах и макет профессионального стандарта. РСПП разработал ряд документов, которые воспринимаются сегодня как единственная методологическая основа для разработчиков, действующих в различных отраслях: методика разработки профессиональных стандартов, порядок экспертизы проектов профессиональных стандартов, рекомендации по оформлению профессиональных стандартов и др. В июне 2007 г. Российский союз промышленников и предпринимателей предложил макет профессионального стандарта.

Структура профессионального стандарта предполагает создание паспорта профессионального стандарта, карточки видов трудовой деятельности, описание единиц профессионального стандарта, виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессионального стандарта, порядок

экспертизы и согласования ПС. По версии РСПП, профессиональный стандарт разрабатывается по инициативе объединений работодателей или крупных организаций. Для того чтобы инициировать разработку «эталона должности», их представителям достаточно подать в Национальное агентство развития квалификаций РСПП заявку на регистрацию в качестве разработчика профессионального стандарта. После регистрации организации-разработчика создается рабочая группа, сформированная из представителей отрасли и независимых экспертов. Национальное агентство развития квалификаций оказывает действенную организационно-методическую поддержку членам рабочей группы. После того как рабочая группа закончит разработку профессионального стандарта, Национальное агентство развития квалификаций организует его общественное обсуждение, для чего вносит сведения о разработанном стандарте в Общероссийский реестр профессиональных стандартов, публикует его на своем сайте и направляет всем заинтересованным лицам.

В настоящий момент «работают» более 69 стандартов профессиональной деятельности, в том числе для должностей работников гостиниц и ресторанов, авиастроения, металлургии, нефтяной и газовой промышленности. В среднем работа над разработкой и принятием профессионального стандарта длится от 9 до 12 месяцев. Нарботки РСПП по подготовке профессиональных стандартов осуществлены на основе передового зарубежного опыта. К сожалению, эти наработки не имеют нормативно-правового закрепления, что существенно ограничивает возможности их практического использования [9].

31 августа 2010 г. на совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, посвященном развитию профессионального образования, президент Д.А. Медведев впервые заявил о необходимости создания в России системы профессиональных стандартов и системы обязательной общественно-профессиональной экспертизы учебных программ и независимой оценки качества образования. Бизнесу был дан ориентир на то, как формулировать свой запрос на необходимые и перспективные квалификации для систем профессионального образования.

В сентябре 2010 г. появился перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания [10]. Правительству Российской Федерации (совместно с объединениями работодателей, коммерческими организациями с преобладающим государственным участием, саморегулируемыми организациям и национальными исследовательскими университетами) поручено обеспечить разработку профессиональных стандартов по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития. Ими признаны энергоэффективность, ядерные технологии, стратегические компьютерные технологии и программное обеспечение,

медицинская техника и фармацевтика, космос и телекоммуникации. Таким образом, государство поставило перед собой, а не перед бизнес-сообществом задачу разработки профессиональных стандартов. Ответ на вопрос: почему так произошло? можно найти в предвыборной статье В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России»: «По всей видимости, мы переоценили степень интереса крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса», – считает В. Путин. – Значит надо решать это как общенациональную задачу, подключив все ресурсы государства» [11].

Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597 определено: «Утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов, разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов». На сайте НИИ труда и социального страхования РФ уже опубликован План разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 гг. Его реализация планируется с участием Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздрава России, Минфина России, общероссийских объединений работодателей, профсоюзов, АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». В ближайших планах работы – подготовка проекта постановления Правительства Российской Федерации, предусматривающего утверждение порядка разработки профессиональных стандартов (декабрь 2012) и формирование Экспертного совета по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (январь 2013 г.). Затем – разработка макета профессионального стандарта и т.д.

Итак, на государственном уровне разработка профессиональных стандартов объявлена приоритетной задачей, объявлен координатор процесса и определены его основные участники. Обозначены принципы, на которых должны разрабатываться профессиональные стандарты: партнерство и интеграция интересов работников, работодателей и государства, непрерывность профессионального развития работников в течение всей трудовой деятельности. Создана определенная нормативно-правовая база сотрудничества бизнеса и государства.

Внесена определенная ясность в порядок принятия профессиональных стандартов: Министерство труда и социального развития РФ будет проводить их экспертизу ПС, а после регистрации в Минюсте документ вступит в законную силу. Однако остается ряд вопросов, требующих дополнительной проработки. Не совсем понятно, как будут встроены в будущую систему уже разработанные и утвержденные профессиональные стандарты? Стоит ли НИИ труда и социального развития РФ тратить время на разработку макета профессионального стандарта, если подобный макет уже создан НАРК РСПП? Похоже, идеология разработки профес-

сиональных стандартов, провозглашенная НИИ труда, остается прежней: «...представляется целесообразным разработку профессиональных стандартов осуществлять, принимая во внимание необходимость частичного пересмотра и уточнения норм, установленных ЕТКС и КС» [12].

Насколько продуктивен подход частичного пересмотра и уточнения норм устаревших справочников ЕТКС и ЕТС? Анализ публикаций по теме профессиональных стандартов выявляет терминологическую разобщенность основных участников процесса. Не достигнув договоренности в отношении базовых понятий, различные структуры вводят в оборот все новые термины и аббревиатуры. Например, вместо Национальной системы квалификаций (термин РСПП) – «Национальная система компетенций и квалификаций» (термин АСИ). Активное использование новой терминологии, например «краудсорсеры», «дорожная карта по переходу к НСКК», «сертификация активностей», с одной стороны, вносит свежую струю в осмысление проблемы, а с другой может затормозить интеграцию усилий участников процесса разработки и внедрения профессиональных стандартов в России.

1. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://asi.ru/initiatives/npi/more> (дата обращения: 10.11.2012).

2. Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: разработка и внедрение: доклад на заседании АСИ [Электронный ресурс] / А.Н. Лейбович. Режим доступа: <http://prof-standart.org>. (дата обращения: 17.11.2012).

3. Федин В. Технология разработки профессиональных стандартов [Электронный ресурс] / В. Федин. // Режим доступа: http://www.rconsult.ru/files/Publications/Profstandart_Fedin (дата обращения: 01.10.2012).

4. Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта [Электронный ресурс] / О.Д. Прянишникова, А.Н. Лейбович. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru> (дата обращения: 16.10.2012).

5. Сухомлин В.А. Профессиональные стандарты и образование. Перпендикулярный взгляд [Электронный ресурс] / В.А. Сухомлин. Режим доступа: <http://prof-standart.org> (дата обращения: 02.04.2012).

6. Подтвердить профессионализм придется сертификатом [Электронный ресурс] // Карьера и менеджмент: российск. бизнес-газета. – № 838 (9). Режим доступа: <http://pda.rg.ru/2012/03/06/sertifikat.html> (дата обращения: 05.09.2012).

7. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты как основа подготовки квалифицированных кадров [Электронный ресурс] / О.Н. Олейникова. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru> (дата обращения: 12.11.2012).

8. Предложения РСПП по созданию современной системы профессиональных стандартов по рабочим профессиям [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://рспп.рф/сс/news> (дата обращения: 01.11.2012).

9. Лушникова М. Право на профессиональное образование и обучение: проблема реализации в современных условиях [Электронный ресурс] / М. Лушникова, А. Лушников. // Управление персоналом. – 2010. – №7. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1083> (дата обращения: 01.11.2012).

10. Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prof-standart.org> (дата обращения: 21.11.2011).

11. Строительство справедливости. Социальная политика для России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kp.ru> (дата обращения: 15.11.2012).

12. Зибарев Д.Б. Введение системы профессиональной стандартизации в Российской Федерации: доклад на 5-м Байкальском экономическом форуме [Электронный ресурс] / Д.Б. Зибарев. Режим доступа: <http://www.niitruda.ru> (дата обращения: 19.10.2012).

Горшкова Оксана Владимировна, Луговой Роман Анатольевич

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Организационная структура, управленческие практики и кадровый потенциал ВГУЭС как факторы успешной реализации его Программы развития

Представлены организационные изменения, произошедшие во ВГУЭС за последние пять лет, и отмечена их нацеленность на реализацию стратегических приоритетов вуза. Проанализированы основные тенденции в структуре кадрового состава ВГУЭС, его конкурентные преимущества.

Ключевые слова и словосочетания: *организационная структура, программа стратегического развития ВГУЭС, проектный менеджмент, управление университетом, организационные изменения, социальная ответственность, кадровый состав.*

С 2012 по 2016 г. ВГУЭС реализует Программу стратегического развития. Ее цель – формирование на базе университета современного интегрированного образовательного и научного центра в области экономики и управления, сервиса и информационных технологий, осуществляющего подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда и стратегией социально-экономического развития Дальнего Востока. Успешное выполнение всех проектов Программы в равной степени зависит как от соответствующей квалификации и компетентности ее администраторов и исполнителей, так и от приведения в соответствие стратегии основных компонентов организации: структуры, систем, персонала и культуры. В данной статье представлены организационные изменения, произошедшие во ВГУЭС за последние пять лет, и отмечена их нацеленность на реализацию стратегических приоритетов вуза. Также анализируем основные тенденции в структуре кадрового состава ВГУЭС, его конкурентные преимущества.

ВГУЭС целенаправленно совершенствует управление во всех сферах деятельности, используя методы программно-целевого управления и проектного менеджмента. За последние 5 лет в системе университетского менеджмента ВГУЭС выполнено несколько проектов, направленных на трансформацию модели университета. К ним относят: проект стратегиче-

ского планирования; внедрение системы менеджмента качества; создание эффективной организационной структуры; создание системы корпоративного обучения; разработка и внедрение современной интегрированной системы оплаты и стимулирования труда по результату и др. [2. С. 229].

В процессы управления университетом активно внедряются управленческие инструменты, базирующиеся на результатах научной работы по адаптации лучших практик и технологий управления. ВГУЭС стал первым российским вузом, осуществившим полный цикл стратегического управления с получением результатов, представленных образовательному сообществу. С 2010 г. проводится цикл стратегического планирования на основе методологии «стейкхолдер-организации» – университет рассматривается как организация, успешность деятельности которой зависит от способности устанавливать и поддерживать отношения с широким кругом заинтересованных сторон: государством, обществом, бизнес-средой, студентами, сотрудниками, внешними партнерами. В процессе стратегического управления используется система сбалансированных показателей.

Структура управления университетом согласована со стратегией: оптимизация структуры (создание перспективных и ликвидация нежизнеспособных подразделений) осуществляется на основе как стратегических целей, так и критериев оптимальности, эффективности, рентабельности, управляемости, а также эффективности взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами. Во ВГУЭС функционируют звенья, способствующие его устойчивому развитию: проректор по развитию, проректор по инновациям, лаборатория стратегического планирования, лаборатория исследования проблем управления вузом, кафедра инновационного образовательного менеджмента. Наряду со звеньями организационной структуры на регулярной основе действуют коллегиальные и экспертные органы: Ученый совет, Попечительский совет, Диссертационный совет, Научно-технический совет, Редакционно-издательский совет, Учебно-методический совет.

Основные функции подразделений, полномочия и ответственность сотрудников закреплены в организационных документах (положениях о структурных подразделениях, должностных инструкциях), а также в документах, регламентирующих отдельные бизнес-процессы и виды деятельности (положения, регламенты). Основанием для стимулирования труда работников, распределения материальных и социальных благ являются результаты достижения стратегических целей и объективных критериев развития университета, подразделений и сотрудников. Критерии оценки деятельности подразделений и сотрудников представлены в матрицах премирования, картах и показателях деятельности подразделений.

Результатом стали очень серьезные организационные изменения профиля университета и на уровне его инфраструктуры, и на уровне его интеллектуального потенциала, что подтверждается аккредитационными

показателями и показателями и индикаторами системы сбалансированных показателей. Основными качественными характеристиками произошедших организационных изменений, по нашему мнению, являются выравнивание представлений сотрудников о стратегии, социальной ответственности за результаты своего труда, умение конструктивно воспринимать изменения окружающей среды, повышение лояльности к меняющимся требованиям клиентов, смежников, повышение открытости при обсуждении возникающих проблем, умение работать в команде и т.д. На основе использования матрицы SWOT-анализа организационная культура и система управления университетом отнесены к сильным сторонам ВГУЭС.

В то же время необходимо отметить, что эффективность реализации проектов, в частности проектов развития, в университете существенно снижена по причине отсутствия системы управления проектами, интегрирующей инфраструктуру, регламентирующие документы, систему мотивации и другие аспекты. Именно поэтому в Программу стратегического развития ВГУЭС на 2012 – 2016 гг. в качестве одной из задач включено совершенствование организационной структуры, повышение эффективности управления университетом и развитие лучших практик университетского управления.

В рамках этого пункта предусмотрены:

1. Оптимизация организационной структуры и развитие механизмов проектного управления (в частности разработка и внедрение системы управления проектами).

2. Развитие системы управленческого учета, бюджетирования, экономического анализа и механизмов материального денежного стимулирования работников.

3. Развитие системы качества.

Результатом реализации проектов станет создание системы управления проектами и системы мотивации персонала к качественному и результативному труду и достижению стратегических целей университета, обеспечивающих повышение эффективности управления вузом.

Университет демонстрирует социальную ответственность, полезность бизнесу и обществу, является первым вузом в стране, предоставляющим социальные отчеты. С 2003 г. на постоянной основе осуществляются самооценка и процесс планирования развития университета с участием институтов гражданского общества. С 2005 г. регулярно издается социальный отчет ВГУЭС. Университет является членом международных организаций, продвигающих идеи укрепления гражданской роли и социальной ответственности образования: PRME, Центральной и Восточно-Европейская Ассоциация развития менеджмента (CEEMAN), Таллоирская Ассоциация (Talloires Network). В 2010 г. ректор ВГУЭС Г. Лазарев

признан лучшим ректором Европы в сфере управления университетом и заслужил награду международной ассоциации СЕЕМАН.

Анализ кадрового потенциала ВГУЭС в 2009 – 2011 гг. выявил следующие тенденции:

- рост численности персонала;
- увеличение среднего возраста сотрудников, в том числе профессорско-преподавательского состава (далее – ППС);
- увеличение среднего стажа работы во ВГУЭС;
- увеличение доли внешних совместителей среди ППС;
- увеличение доли ППС, имеющих ученую степень и ученое звание;
- стабильное увеличение численности кандидатов и докторов наук;
- снижение доли сотрудников возрастной категории «до 30 лет»;
- гендерный дисбаланс (значительное преобладание женщин в структуре персонала);
- снижение доли ассистентов и старших преподавателей в структуре ППС;
- снижение индекса текучести кадров.

В 2009 г. численный состав персонала насчитывал 2220 чел., в 2011 г. – 2340 чел. Прирост персонала обусловлен расширением спектра различных видов деятельности, осуществляемых университетом, активизацией привлечения в учебный процесс практиков из бизнес-среды, других наиболее квалифицированных кадров. Однако привлечение внешних совместителей создает особую проблему в управлении из-за повышенной мобильности и, как следствие, меньшей «укорененности» таких сотрудников в корпоративной культуре.

Численность административно-управленческого персонала стабильно остается на уровне 500 чел. С 2009 г. наблюдается небольшое (4%) снижение численности учебно-вспомогательного персонала, что связано с оптимизацией организационно-штатной структуры и устранением дублирующих функций подразделений. Также незначительно (4%) снизилась доля ППС.

К позитивным факторам развития кадрового потенциала можно отнести увеличение среднего стажа работы в университете на 12 %, начиная с 2009 г. Сегодня он составляет 6 лет для всех категорий персонала, для кандидатов наук – 12 лет, докторов наук – 13 лет. Данная тенденция свидетельствует о правильности кадровой политики, направленной на повышение удовлетворенности работой, и об эффективности внедряемых механизмов мотивации.

Стабильно увеличивается число сотрудников, имеющих ученую степень кандидата наук (8% с 2009 г.) и доктора наук (6%). Вместе с тем наблюдается снижение притока ППС возрастной категории «до 30 лет»,

преобладание категории «31 – 45 лет»¹, увеличение среднего возраста ППС до 47 лет (в 2003 г. – 42 года). Средний возраст кандидата наук составляет 49 лет, доктора наук – 60 лет. Изменение возрастной структуры персонала влияет на структуру должностей ППС: происходит увеличение доли профессоров и доцентов (53,7%) и снижение доли ассистентов и старших преподавателей (47,3%).

Данные показатели свидетельствуют о необходимости привлечения, закрепления и мотивации молодых сотрудников, создания механизмов преемственности научно-педагогического потенциала университета. В реализации кадровой стратегии нашего университета инструментами формирования и оценки необходимых для вуза компетенций ППС, мотивации на результат выступают конкурс «Лучший преподаватель года» и рейтинговая оценка деятельности ППС [1].

Следует обратить внимание и на гендерный дисбаланс структуры персонала: в университете работает в два раза больше женщин, чем мужчин, поэтому при разработке мотивационных программ необходимо учитывать особенности их мотивации (возможности работы по гибкому графику, предоставление дополнительных выходных дней, например 1 сентября и др.).

Развитию кадрового потенциала способствует повышение квалификации сотрудников: ежегодно от 115 до 160 человек из числа ППС получают удостоверение о краткосрочном (в объеме 72 часов) повышении квалификации. Существенно вырос квалификационный уровень научно-педагогических работников университета, что подтверждается устойчивой положительной динамикой числа защит кандидатских и докторских диссертаций. В частности, в 2010 и 2011 гг. работниками ВГУЭС защищено 38 кандидатских и 7 докторских диссертаций, что существенно превосходит предыдущий двухлетний период (25 кандидатских и 5 докторских) даже без учета некоторого уменьшения общей численности научно-педагогических работников университета за рассматриваемый период. Кадровый состав вуза в настоящее время полностью соответствует аккредитационным требованиям Министерства образования и науки, что подтвердила проведенная в 2009 г. очередная аттестация ВГУЭС.

О положительной кадровой динамике свидетельствует показатель индекса текучести кадров – 8,6%. Улучшение условий труда, мотивация персонала, развитие университета формируют положительный имидж ВГУЭС как привлекательной организации в качестве работодателя. В университете внедрена новая система оплаты труда, позволяющая

¹ Данное поколение, по мнению исследователей трудовых ценностей россиян, отличается готовностью к активному поиску, личностному и профессиональному развитию, стремление к разнообразию и переменам, высокий личностный потенциал. Они психологически готовы к быстрому профессиональному переобучению и приобретению нового опыта.

обеспечить конкурентную заработную плату и стимулировать ППС на достижение стратегических приоритетов ВГУЭС. Оптимизируется структура заработной платы: 70 % составляют дополнительные доходы – оплата за работу в филиалах, участие в дополнительных образовательных программах, научно-исследовательской деятельности ППС. Среднемесячный доход в 2010 – 2011 уч. г. составил 34 167 руб. на одну ставку ППС. Наиболее высокооплачиваемая возрастная категория персонала – «36 – 50 лет» (33 791 руб.), наибольший среднемесячный доход – у работающих в университете свыше 20 лет (41 202 руб.).

Средний возраст ППС ВГУЭС (47 лет) гораздо меньше, чем средний возраст ППС в вузах Приморья (55 лет). Сильными сторонами кадровой ситуации выступают также продолжительный стаж работы сотрудников, низкая текучесть кадров, преобладание сотрудников активного трудового возраста, более молодой средний возраст ППС (в том числе кандидатов и докторов наук) в филиалах университета.

Таким образом, система управления университетом позволяет поддерживать кадровый потенциал на уровне, необходимом для государственной аккредитации, с одной стороны, и достаточном для обеспечения конкурентоспособности университета – с другой.

Анализ возможностей интеграции университета в социально-экономическое пространство, образовательную, научную, инновационную структуру Дальневосточного федерального округа, проведенный при формировании Программы развития ВГУЭС, позволил сделать вывод о хороших перспективах интеграции в развивающуюся научную структуру региона благодаря высокому авторитету исследовательских коллективов ВГУЭС, налаженным формальным и неформальным связям с другими организациями.

В то же время существует ряд задач эффективного развития кадрового потенциала, прежде всего завершение документирования процесса управления кадровым составом, включающего бизнес-процессы формирования и развития человеческих ресурсов университета.

1. Горшкова О.В. Формирование и оценка новых компетенций ППС в системе управления кадровым потенциалом предпринимательского университета / О.В. Горшкова, И.П. Черная // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 4. – С.57 – 63.

2. Университет в современном обществе: стратегия инновационного развития: кол. монография / под общ. ред. проф. Г.И. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011.

УДК 378.4

Якимова Зоя Владимировна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Общественно-профессиональная аккредитация основных образовательных программ: международный и российский опыт

Рассматриваются современные тенденции развития гарантий качества высшего профессионального образования. Анализируется международный и российский опыт проведения общественно-профессиональной аккредитации основных образовательных программ. Дается характеристика ведущих российских и иностранных аккредитующих организаций.

Ключевые слова и словосочетания: *гарантии качества высшего профессионального образования, общественно-профессиональная аккредитация, основная образовательная программа, критерии аккредитации.*

Уровень образования населения страны наравне с грамотностью, ожидаемой продолжительностью жизни и уровнем жизни является сравнительным показателем, входящим в состав индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этот индекс используется для выявления отличий между развитыми, развивающимися и недостаточно развитыми странами, а также для оценки воздействия экономической политики на качество жизни населения той или иной страны.

Как отмечают некоторые исследователи, последние годы во всем мире наблюдается тенденция взрывного роста спроса на высшее образование как со стороны граждан, для которых это путь к карьерному росту и жизненному благополучию, так и со стороны работодателей, которые все больше осознают, что производительность труда лиц с высшим образованием в разы выше, чем у работников, его не имеющих [10].

К сожалению, рост массовости высшего образования и возрастание затрат студентов на его получение далеко не всегда сопровождается возрастанием его качества [2]. В этих условиях крайне важным представляется защитить интересы потребителей высшего образования – студентов и их родителей, работодателей и общество в целом, принимая все меры для обеспечения качества высшего образования.

Формирование российского гражданского общества ставит перед общественностью и профессиональными объединениями задачу присоединиться к усилиям государства по обеспечению качества высшего образования. Это

присоединение происходит в контексте формирования перечня критериев-требований к качеству образования и экспертного контроля над исполнением этих требований в процессе прохождения процедуры аккредитации. Для потребителя гарантии качества образования вузов, прошедших аккредитацию, представляют собой возможность выбора того вуза и того качества высшего образования, которые соответствуют его потребностям, ожиданиям и возможностям. Соответственно такой подход по умолчанию определяет, что условно есть образовательные программы и образовательные учреждения «более хорошего» и «менее хорошего» качества.

Практика общественно-профессиональной оценки качества образовательных программ в форме аккредитации за рубежом насчитывает уже свыше 150 лет и опирается на опыт США. Прародителями идеи возникновения аккредитации образовательных программ и учреждений считаются вузовская общественность и профессиональные ассоциации США второй половины XIX века. В то время это была необходимая мера для обеспечения безопасности общества от недобросовестности отдельных учреждений образования и некомпетентности их выпускников. В настоящее время в США насчитывается свыше 80 различных аккредитационных агентств: региональные – по аккредитации учреждений в целом (они занимаются аккредитацией всех учреждений: университетов, колледжей, школ), специализированные – по аккредитации отдельных программ высшего образования и национальные – для аккредитации отдельных специальных учреждений [4].

Наибольшей популярностью и доверием в США пользуется независимое агентство АБЕТ (Accreditation Board for Engineering and Technology), которое проводит аккредитацию образовательных программ в области техники и технологии на территории Соединенных Штатов и также может проводить процедуру оценки соответствия образовательной программы в другой стране аналогичной программе в США. АБЕТ было образовано в 1932 году как Engineers' Council for Professional Development (ECPD), в 1980 году переименовано в АБЕТ [11].

Аккредитация как механизм определения уровня качества образования зарекомендовала себя во многих странах мира. Однако в каждой из стран будет своя специфика. Так, например, для стран Западной и Центральной Европы (в частности Германии, Австрии, Нидерландов и др.) причиной популяризации аккредитации стали требования Болонского процесса и потребность в демонстрации конкурентоспособности своего образования. Для стран Восточной Европы, в том числе России, а также Японии, Индии, Китая основными причинами развития аккредитации стали возникновение и рост негосударственного сектора образования и объемов всей образовательной системы в целом – переход от элитарности к массовости высшего образования. Для Австралии – демонстрация

качества экспортируемых образовательных услуг. Для малых стран Центральной и Восточной Азии и Африки – защита от всех форм некачественного транснационального образования [4].

Следующей эпохой после осознания и формулирования целей и задач аккредитации стало создание ассоциаций гарантий качества и аккредитационных консорциумов. На сегодняшний день на континентальном уровне действуют:

ENQA – Европейская ассоциация гарантий качества в высшем образовании;

ECA – Европейский аккредитационный консорциум;

CEENQA – сеть агентств гарантий качества в высшем образовании стран Центральной и Восточной Европы;

CANQA – Центрально-Азиатская сеть гарантий качества и аккредитации;

APQN – Азиатско-Тихоокеанская сеть гарантий качества;

Предметный уровень представлен следующими организациями:

ENAEЕ – Европейская сеть по аккредитации в области инженерного образования;

EQANIE – Европейская сеть гарантии качества образования по информатике;

AEC – Европейская ассоциация консерваторий;

ECTNA – Комитет по присуждению знаков Европейской химической тематической сети и др. [5].

Международные альянсы (союзы) в сфере аккредитации образовательных программ в области техники и технологии следуют единым, согласованным критериям и процедурам проведения аккредитации. К числу наиболее значимых организаций в данной сфере относится INQAANE (The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education) – Международная сеть агентств гарантии качества в высшем образовании. В состав INQAANE входят 166 организаций (агентства гарантии качества, университеты, аккредитующие другие образовательные учреждения, органы, занимающиеся признанием деятельности аккредитационных агентств) из 69 стран мира. Миссией организации является сбор и распространение информации о текущем состоянии и новых разработках по теории и практике в области оценки, улучшения и поддержки качества в системе высшего образования [9].

Наиболее известным в мире союзом агентств в области техники и технологии выступает Washington Accord (WA), образованное в 1989 г. В России оно известно как Вашингтонское соглашение. Действительные члены WA:

Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET) – Совет по аккредитации программ в области техники и технологий США;

Engineers Canada – Инженеры Канады;
Engineering Council of South Africa (ECSA) – Инженерный совет Южной Африки;
Engineering Council UK (ECUK) – Инженерный совет Великобритании;
Engineers Australia – Инженеры Австралии;
Engineers Ireland – Инженеры Ирландии;
Japan Accreditation Board for Engineering Education (JABEE) – Комиссия по аккредитации инженерного образования Японии;
The Institution of Professional Engineers New Zealand (IPENZ) – Институт профессиональных инженеров Новой Зеландии;
Hong Kong Institution of Engineers (HKIE) – Институт инженеров Гонконга;
Institution of Engineers Singapore (IES) – Институт инженеров Сингапура;
Accreditation Board for Engineering Education of Korea (ABEEK) – Совет по аккредитации инженерного образования Кореи;
Institute of Engineering Education Taiwan (IEET) – Институт инженерного образования Тайваня;
Engineering Accreditation Council, Malaysia (EAC) – Совет по аккредитации инженерного образования Малайзии.
Ассоциированные члены WA:
Russian Association for Engineering Education (RAEE) – Ассоциация инженерного образования России (АИОР);
Fachakkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaften und der Mathematik e.V. (ASIIN) – Агентство по аккредитации программ в области инженерии, информатики, математики и естественных наук Германии;
All India Council for Technical Education (AICTE) – Совет Индии по образованию в области техники и технологий;
Institution of Engineers, Sri Lanka – Институт инженеров Шри-Ланки и др [12].
В настоящее время развитие российской системы аккредитации в высшем профессиональном образовании осуществляется по трём основным направлениям:
1) совершенствование системы государственной аккредитации образовательных учреждений;
2) создание общенациональной общественно-профессиональной системы независимой аккредитации образовательных программ вузов на базе сети аккредитационных независимых центров (АНЦ);
3) интеграция национальной системы государственно-общественной аккредитации в международную систему аккредитации вузов.
Соответственно в России осуществляется несколько видов аккредитаций, охватывающих как уровень учебного заведения, так и отдельных образовательных программ.

Государственная аккредитация. Цель – подтверждение соответствия качества образования по образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам, а также установление государственного статуса образовательного учреждения.

Общественная аккредитация / оценка качества образования. Цель – удостоверение соответствия предоставляемого образования потребностям заказчика и (или) потребителя этого образования, содействие им в выборе организации, осуществляющей образовательную деятельность, и образовательной программы, повышение конкурентоспособности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ на российском и международном рынках.

Общественно-профессиональная / профессионально-общественная. Цель – проверить, насколько готовы выпускники к осуществлению профессиональной деятельности и насколько они востребованы на рынке труда [14].

В Российской Федерации процедура общественно-профессиональной аккредитации является добровольной как в аспекте выбора аккредитующей организации, так и в выборе образовательных программ, подлежащих аккредитации и сроков проведения общественно-профессиональной аккредитации. Результатом проведения общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ становится не только сертификат о прохождении аккредитации, но и перечень рекомендаций экспертов по улучшению качества образования. В случае непрохождения вузом аккредитации результаты не разглашаются. В случае положительного решения о прохождении аккредитации результаты обнародуются в СМИ и учитываются при прохождении государственной аккредитации, влияют на контрольные цифры набора студентов.

Многие исследователи, занимающиеся вопросами качества образования, отмечают, что общественно-профессиональная аккредитация предполагает рассмотрение образовательной программы с уровня «завышенной планки» по всем показателям, т.е. подтверждение высокого качества подготовки и выявления образовательных и научных школ аккредитованной образовательной программы, отвечающих требованиям «мировых стандартов». Кроме того, эксперты независимой общественно-профессиональной аккредитации должны обращать особое внимание на динамический характер показателей аккредитуемой образовательной программы (рассматривается не точка, а траектория развития) [1].

Если немного углубиться в историю вопроса, то можно отметить, что в России процедура оценки качества образования в форме институциональной аккредитации (учреждения в целом, а не отдельных программ) введена в практику с 1997 г., разработана на основе анализа зарубежного опыта (прежде всего опыта США), но с учетом государственной образо-

вательной политики и состояния высшей школы России того времени, которое характеризовалось:

- переходом из состояния элитарного в массовое и доступное, о чем свидетельствовал рост количества студентов, вузов, в первую очередь негосударственных, и их филиалов (количество вузов выросло в 2 раза, численность студентов – в 3 раза);
- активным развитием рыночных отношений, в частности, возрастанием объема платного образования;
- неадекватным кадровым и ресурсным обеспечением возрастающих объемов образовательной системы [5].

Официально Россия присоединилась к европейским соглашениям в 2003 г. При этом внедрение европейских стандартов ESG в России проходило не с чистого листа, а путем эволюционных преобразований. Следовательно, для того чтобы обеспечить соответствие системы гарантий качества высшего образования России европейским стандартам ESG, необходимо было изменить законодательство и развести функции государственного контроля и общественной оценки качества образования. Технология государственной аккредитации к тому времени уже была признана, востребована, имела ряд неоспоримых достоинств, от которых не было смысла отказываться.

Очередной этап кардинальной трансформации системы образования в России происходил в 2009 – 2010 гг. Ее основные факторы: демографическая яма, создание федеральных и национальных исследовательских университетов, новая образовательная политика, направленная на укрупнение вузов и ликвидацию филиалов и др. [12].

Параллельно с трансформацией системы российского образования в ответ на запрос общества формировались организации, специализирующиеся на предоставлении услуг по оценке качества образования, общественной и общественно-профессиональной аккредитации:

- уровень общероссийских организаций (АИОР, АПИО, АККОРК, НАЦАКРЕДЦЕНТР);
- уровень общественных отраслевых организаций (Опора России, Деловая Россия, Российский союз промышленников и предпринимателей, Российский союз научных и инженерных общественных организаций и др.);
- уровень профессиональных организаций (Ассоциация юристов России, Национальный союз кадровиков, Федерация рестораторов и отельеров и др.).

Анализ сайтов, переписка и переговоры с представителями организаций позволили сделать вывод о преимуществе сотрудничества с организациями общероссийского уровня в целях получения комплексной услуги по проведению общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ вуза. Целесообразность взаимодействия именно с об-

щероссийскими организациями обосновывается также тем, что они выступают в качестве координатора во взаимоотношениях с международными, общественными отраслевыми и профессиональными организациями, имеют собственные аккредитационные центры и советы, оказывают информационную и консультативную поддержку, проводят обучающие семинары и профильные конференции.

Среди ведущих российских организаций в сфере аккредитации:

– Национальный центр общественно – профессиональной аккредитации (НАЦАККРЕДИТЦЕНТР) презентует себя как организация, работающая со всеми профилями и образовательными программами, а также участвующая в информационно-методическом сопровождении общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ. НАЦАККРЕДИТЦЕНТР организован при поддержке Гильдии экспертов в сфере профессионального образования и НИИ мониторинга качества образования. Кроме того, НАЦАККРЕДИТЦЕНТР участвует в таких проектах, как проект «Лучшие образовательные программы инновационной России», стартовавший в начале 2010 г. (www.best-edu.ru); выпускает справочник лучших образовательных программ; выпускает информационное издание «Вестник Аккредитации» (выходит с сентября 2010 г.); издает журнал «Аккредитации в образовании», имеющий электронную версию и собственный сайт в Интернете (www.akvobr.ru) [6].

– Ассоциация инженерного образования России (АИОР). Аккредитационный центр АИОР создан на базе общероссийской общественной организации «Ассоциация инженерного образования России». АИОР имеет 63 региональных представительства на территории РФ, в т.ч. и в Приморском крае. Работа АИОР происходит исключительно в рамках инженерного профиля, при этом аккредитуются не только образовательные программы, но и происходит индивидуальная сертификация инженеров.

С 2003 г. на базе АИОР издается научный журнал «Инженерное образование». В 2005 г. АИОР была разработана модель рейтинга вузов по направлениям подготовки специалистов в области техники и технологии. Рейтинг проводился по пяти группам направлений подготовки специалистов: нефтегазовое дело, электротехника, информатика и вычислительная техника, машиностроение, материаловедение [7].

– Агентство по аккредитации программ инженерного образования (АПИО). АПИО реорганизовано из Фонда независимой общественно-профессиональной аккредитации (НОПА). Представляет интересы Российского союза научных и инженерных общественных организаций; Российского мониторингового комитета «ФЕАНИ». АПИО специализируется на общественно-профессиональной аккредитации инженерных образовательных программ и сертификации специалистов на звание «Евроинженер». К другим направлениям деятельности АПИО относятся: организа-

ция и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований; разработка автоматизированных баз данных и рейтинговых систем, используемых при аккредитации вузов; анализ и подготовка аналитических материалов по итогам аккредитации вузов, а также о тенденциях развития различных направлений подготовки (специальностей) в Российской Федерации и др. [8].

– Агентство по общественному контролю качества образования и развития карьеры (АККОРК). К основным направлениям деятельности АККОРК относятся: независимая внешняя оценка качества образования, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ, международная аккредитация e-learning, управленческий консалтинг, семинары и тренинги. Региональная сеть АККОРК представлена в Сибирском федеральном округе (г. Новосибирск, г. Барнаул, г. Воронеж).

АККОРК проводит процедуры общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования с 2005 г. [9].

В настоящее время АККОРК активно взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами, привлекая представителей каждой из них в группу экспертов и в состав своих представительных внутренних структур, таких, как совет по аккредитации, экспертный совет, наблюдательный совет [13].

Проведённый обзор организаций, осуществляющих аккредитационную деятельность в сфере высшего профессионального образования, наглядно иллюстрирует мировой масштаб актуальности темы гарантий качества образования.

Институт общественно-профессиональной аккредитации уже стал неотъемлемой частью системы высшего образования многих стран, включая Россию. Его роль сводится к тому, что он позволяет разграничить вузы по уровню качества предлагаемого ими образования, способствуя тем самым устранению негативных последствий информационной асимметрии на рынке [3].

Механизм общественно-профессиональной аккредитации дополняет действующие на рынке механизмы (государственная аккредитация, общественная аккредитация, рейтинг, лицензирование и т.д.), не только укрепляя конкурентные позиции вузов на рынке, но также обеспечивая интересы работодателей, снижающих издержки поиска подходящих работников и выпускников вузов, увеличивая их отдачу от качества полученного образования.

1. Авраамов Ю.С. Независимая общественно-профессиональная аккредитация: повышение качества и конкурентоспособности российского образования / Ю.С. Авраамов, Н.П. Калашников, А.Д. Рудченко, Т.В. Сорокина-Исполатова, Н.Г. Хохлов // Вопросы образования. – 2007. – №2. – С. 56 – 67.

2. Джонстоун Д.Б. Затраты на образование: международное сравнительное исследование оплаты обучения и мер финансовой поддержки / Д.Б. Джонстоун, Прити Шрофф-Мета // Университетское управление. – 2001. – №2(17). – С. 17 – 32.
3. Малеин В.М. Институт общественно-профессиональной аккредитации как фактор повышения качества высшего образования и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг / В.М. Малеин // Вестн. ПАГС. – 2010. – №2(23). – С. 124 – 128.
4. Мотова Г.Н. Лучшие образовательные программы инновационной России [Электронный ресурс] / Г.Н. Мотова. // Аккредитация в образовании. Режим доступа: http://www.akvobr.ru/luchshie_obrazovatelnye_programmy_innovacionnoi_rossii.html.
5. Мотова Г.Н. Аккредитация: Новый виток или бег по кругу? [Электронный ресурс] / Г.Н. Мотова. // Аккредитация в образовании. Режим доступа: http://www.akvobr.ru/akkreditacia_novyi_vitok_ili_beg_po_kругу.html.
6. Официальный сайт Национального центра общественно-профессиональной аккредитации. Режим доступа: <http://www.ncpa.ru>.
7. Официальный сайт Аккредитационного центра Ассоциации инженерного образования в России. Режим доступа: <http://www.ac-raee.ru>.
8. Официальный сайт Агентства по аккредитации программ инженерного образования. Режим доступа: <http://www.aaree.ru>.
9. Официальный сайт Агентства по общественному контролю качества образования и развития карьеры (АККОРК). Режим доступа: <http://www.akkork.ru>.
10. Попов В.С. Принципы общественной аккредитации уровня информатизации образовательной среды вуза / В.С. Попов, А.В. Слива, В.Н. Фокина, Л.Н. Мальчикова // Сб. материалов науч.-практ. конф. «Проблемы совершенствования качества образования в вузе». – Орехово-Зуево: Орехово-Зуевский филиал НОУ ИНЭП, 2009. – С. 58 – 65.
11. Похолков Ю.П. Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ. Кому и зачем она нужна? / Ю.П. Похолков // Инженерное образование. – 2010. – №6. – С. 50 – 57.
12. Профессиональная мобильность как инструмент гарантии качества [Электронный ресурс] // Аккредитация в образовании. Режим доступа: http://www.akvobr.ru/mobilnost_instrument_garantii_kachestva.html.
13. Рубин Ю.Б. Внутренние гарантии качества процедур независимой аккредитации в образовании / Ю.Б. Рубин, Э.Ю. Соболева // Высшее образование в России. – 2011. – № 2. – С. 12 – 23.
14. Якимова З.В. Сравнительный анализ критериев общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ / З.В. Якимова // Менеджмент качества и инновации: сб. докл. 5-й межрегион. науч.-практ. конф. (8 – 9 ноября 2012 г.). – Великий Новгород, 2012. – С. 64 – 66.

Николаева Виктория Ивановна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Использование процедуры аттестации как метода оценки компетенций в образовательной и профессиональной среде

Одним из возможных способов обеспечения качества оценки компетенций студентов является изучение и анализ опыта оценки сотрудников в профессиональной среде с целью выявления возможностей его трансформации в практику российского образования. В данной статье проведён сравнительный анализ процедуры аттестации в образовательной и профессиональной среде.

Ключевые слова и словосочетания: компетенция, аттестация.

Аттестация (от фр. attestation; от лат. attestatio – свидетельство, подтверждение) – определение квалификации, уровня знаний и умений чего-либо, а также соответствия требованиям (продукция, технические устройства, рабочие места); отзыв, характеристика.

Термин «аттестация» в профессиональной и образовательной среде используется в разных значениях. Для профессиональной среды аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям занимаемой деятельности. В системе образования – установление уровня знаний, умений и навыков обучаемых по отношению к объёму и содержанию учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Проведём сравнительный анализ целей, процедур, видов контроля и оценки, связанных с аттестацией.

Цели аттестации

Необходимость проведения аттестации возникает в профессиональной среде в трёх основных случаях:

- 1) для подтверждения уровня соответствия занимаемой должности,
- 2) при проведении конкурсного отбора для выявления наиболее подходящего кандидата на вакантную должность,
- 3) при деловой оценке персонала для выявления потенциала и зон ближайшего развития сотрудников.

Необходимо отметить, что для государственной службы свойственны только конкурсный отбор и аттестация, а для коммерческой бизнес-среды особую значимость приобретает ещё и процедура деловой оценки персонала.

В образовательной среде к целям проведения аттестации можно отнести:

- 1) повышение эффективности освоения студентами образовательных программ учебного плана;
- 2) совершенствование образовательного процесса посредством стимулирования регулярной учебной работы студентов;
- 3) повышение объективности оценки работы студентов в течение семестра и учебного года.

Процедура аттестации: периодичность, работа аттестационной комиссии, методы оценки достижений, документальное подтверждение прохождения аттестации

Сходства проведения аттестации в образовательной и профессиональной среде, выраженные в том, что:

- 1) аттестация может быть периодической:
 - в образовании: текущая, промежуточная;
 - в профессиональной среде: плановая;
- 2) аттестация может быть итоговой:
 - в образовании: защита выпускной квалификационной работы, сдача государственного экзамена и получение диплома;
 - в профессиональной среде: сдача квалификационного экзамена (например, на получение аттестата специалиста по таможенному оформлению, финансового аудитора, адвоката, нотариуса и т.д.);
- 3) при проведении аттестации используется мотивированный отзыв руководителя:
 - в образовании: отзыв научного руководителя на дипломный проект/работу;
 - в профессиональной среде: отзыв непосредственного руководителя (начальника) при аттестации государственного и муниципального служащего, военнослужащего; в некоторых случаях в коммерческих организациях при аттестации сотрудников учитывается отзыв руководителя;
- 4) аттестация ориентирована на оценку достижений и вознаграждение за достижения:
 - в образовании: по итогам успешной аттестации (сдачи сессии) назначается академическая стипендия;
 - в профессиональной среде: при успешно пройденной аттестации возможно вознаграждение в виде повышения в должности, представление к награде, начисление премии и т.д.
- 5) аттестация может использоваться в качестве официального «фильтра» для отсева неквалифицированных, некомпетентных аттестуемых:

– в образовании: возможно отчисление при наличии академических задолженностей (не пройденной аттестации);

– в профессиональной среде: увольнение при не соответствии квалификационного уровня занимаемой должности.

Различия в проведении аттестации в образовательной и профессиональной среде выражаются в следующем:

1) требования к обязательности аттестации, наличие «льгот» (освобождение от аттестации):

– в образовании: аттестации подлежат все студенты и слушатели образовательных программ;

– в профессиональной среде: существуют определённые «льготы», например на гражданской службе аттестации не подлежат лица старше 60 лет, беременные женщины и находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за детьми до 3-х лет и др.;

2) персонифицированность результата:

– в образовании: по итогам аттестации выставляются оценки, считающиеся личным достижением студента (это его персональный результат);

– в профессиональной среде: аттестацию используют не только для выявления личных достижений сотрудников, но и для решения организационных задач в целом: диагностика персонала, выявление «болевых точек», определение ценности (вклада) и результативности труда сотрудников для подразделения/группы и для организации;

3) аннулирование документов:

– в образовании: полученный диплом об образовании может быть аннулирован только при подтверждении подложности документов; для некоторых направлений подготовки (медицина, авиация, морской транспорт и т.д.) свойственно получение двух дипломов: «образовательного» и «рабочего» – рабочий диплом может быть аннулирован на основании длительного отсутствия опыта работы по специальности;

– в профессиональной среде: аннулирование квалификационного аттестата (например, специалиста по таможенному оформлению, финансового аудитора и др.) возможно при наступлении соответствующих обстоятельств (установление факта использования подложных документов, привлечение к административной ответственности, нарушение требования о прохождении программ повышения квалификации, при разглашении информации, содержащей сведения, отнесённые к охраняемой законом тайне, коррупция и т.д.);

4) аттестационная комиссия:

– в образовании: текущая и промежуточная аттестация проводится персонально преподавателем, только итоговая аттестация проводится

коллегиально с привлечением независимых экспертов/специалистов из внешней среды;

– в профессиональной среде: все виды аттестации проводятся коллегиально (т.е. решение выносит не один человек, а решение выносится коллегиально, возможно по сумме баллов, предоставленной разными экспертами);

5) применение экспертных оценочных листов:

– в образовании: экспертные оценочные листы, оценивающие сформированность / выраженность компетенций, не применяются;

– при текущей и промежуточной аттестации (оценивание происходит только ведущим дисциплину преподавателем) оценочный лист отражает результаты образовательной деятельности студента (посещаемость занятий, результаты проверочных работ, ответы на семинарских занятиях, результаты выполнения индивидуальных заданий и т.д.);

– при итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной работы, сдача государственного экзамена) – оценивание коллегиальное, но оценка сведена до обобщённого результата (итоговая оценка) без дифференциации сформированности тех или иных компетенций;

– в профессиональной среде: закреплена практика применения экспертных оценочных листов, в которых не только прописаны оцениваемые компетенции, но и приведены поведенческие индикаторы, позволяющие оценить степень сформированности тех или иных компетенций.

Возможности заимствования из практики профессиональной среды некоторых аспектов процедуры аттестации

Для контроля сформированности компетенций возможно применять оценочные листы с поведенческими индикаторами и характеристиками качеств.

Например, при оценке такой характеристики, как «Отстаивание своей точки зрения при защите работы», возможны следующие поведенческие индикаторы:

– исключительно упрям, не изменяет своей точки зрения, если уверен в своей логической правоте, будет отстаивать её до конца;

– довольно-таки упрям, неохотно меняет своё мнение, даже в тех случаях, когда оно идёт в разрез с логикой дела;

– несколько упрям, неохотно меняет своё мнение, но, убедившись в необходимости другого решения или в своей ошибке, меняет его;

– в своём мнении стремится к объективности, требуемой обстоятельствами, проявляя необходимую гибкость, но в то же время без особых причин его не меняет;

– хотя без особых причин мнение не меняет, но, если на него оказать определённое аргументированное давление, отстаивать своего мнения не будет;

– если на него оказать давление, он легко меняет своё мнение, даже осознавая неправильность принятого решения;

– крайне легко соглашается с любым мнением, даже без особого давления.

Как вариант экспертная оценка степени проявления (в баллах) уровня сформированности личностных/профессионально важных качеств, степени выраженности профессиональных навыков с обязательной градацией уровней проявления, например:

5 баллов – данное качество ярко выражено;

4 балла – данное качество сформировано в достаточной степени;

3 балла – данное качество имеет место, но в недостаточной степени выражено;

1, 2 балла – сформировано в минимальной степени или не сформировано вовсе.

Возможно внедрение практики междисциплинарных экзаменов и междисциплинарных курсовых работ/проектов с обязательным коллегиальным решением о сформированности компетенций (актуализация интегративного характера компетенций).

Необходимо описание и регламентирование ситуаций, в которых результаты аттестации могут быть признаны аннулированными.

Поскольку в образовательной среде процедура аттестации является обязательной и не может быть отменена по обстоятельствам возрастного критерия (лица, старше 60 лет, студенты-заочники) или беременности, однако может вызвать психологический стресс, волнения и сильные эмоциональные переживания, имеющие негативные последствия для здоровья аттестуемых, то рекомендуется перед проведением аттестации указанных категорий аттестуемых проводить дополнительную беседу (психологическое сопровождение) с целью снижения психоэмоционального напряжения.

Таким образом, становится понятно, что апробированные технологии процедуры аттестации, применяемые в профессиональной среде в настоящее время, вполне могут быть успешно перенесены в образовательную среду для совершенствования оценки качества образования.

Электронная энциклопедия «Technorate.ru» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.technorate.ru/index.php?id=962> (дата обращения: 03.12.12).

УДК 378.1, 37.075, 338

Кононова Ольга Витальевна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Компетентностная модель выпускника как инструмент управления, контроля и оценки образовательных результатов ООП ВПО на базе ФГОС

Описывается теория и практика управления образовательной деятельностью университета в условиях перехода на стандарты нового поколения. Показывается ключевая роль компетентностной модели выпускника как образовательной инновации и инструмента управления процессом формирования и реализации основных образовательных программ.

Ключевые слова и словосочетания: компетентностная модель, компетенции, образовательные результаты, инновации в образовании.

Проблема качества образования и его значимости для общества всегда была и будет актуальной. Сегодня состояние профессионального образования в России характеризуется всеми признаваемой тенденцией к снижению уровня образовательных результатов, их практической ценности, определенной «оторванностью» от реального сектора экономики. Поэтому суть модернизации системы ВПО заключается в обеспечении качества образования в соответствии с Концепцией национальной политики России в области качества продукции и услуг, которая определяет, что «образовательные стандарты высшей школы должны быть приведены в соответствие требованиям настоящей Концепции» [1], учитывающей изменившиеся требования рынка труда к квалификации профессиональных кадров.

Данное требование нашло прямое отражение в ФГОС ВПО, что стимулировало вузы к пересмотру понимания качества обучения как такового, к активному поиску критериев и инструментов его оценки, а также принципов и подходов к организации образовательного процесса новой парадигмы и управления им. Изменения в содержании образования, в управлении образованием, в свою очередь, потребовали дополнительных усилий по информатизации деятельности вуза. Все разрабатываемые и внедряемые сегодня в вузах нововведения, безусловно, можно отнести к инновациям: организационным, управленческим, технологическим и образовательным,

знаменующим переход основных положений компетентного подхода от стадии теоретического исследования к стадии реализации. Переход предполагает глубокие системные преобразования, затрагивающие все аспекты организации образовательного процесса: содержание, образовательные технологии, квалификацию преподавателей, оценивание, т.е. системную перестройку всего процесса вузовской подготовки для получения итоговой цели образования – востребованного специалиста. Так, организационные инновации применительно к образовательной деятельности вуза обеспечивают непрерывность управления, максимальное использование интеллектуального потенциала, поощрение творческой инициативы кадрового состава, оптимальное использование ресурсов вуза, удовлетворение требований потребителей и заказчиков к качеству образовательной услуги. Образовательные инновации, выступая в качестве результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, позволяют выполнить требования ФГОС ВПО по созданию условий для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций выпускников к условиям их будущей профессиональной деятельности (п. 8.5 ФГОС ВПО), созданию и внедрению инновационных технологий обучения (п. 7.12 ФГОС ВПО).

С переходом на стандарты третьего поколения рядом УМО вузов (МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В. Ломоносова, НИТУ МИСиС и др.) были предложены методические рекомендации и учебные пособия по проектированию ООП, реализующих ФГОС, хорошо разработана теория компетенций и компетентности в образовании. Одновременно прикладные разработки данного научного направления слабо отражены в научной литературе. Практически не описаны механизмы взаимодействия вуза и работодателя, условия и мотивация участия профессиональной среды в деятельности вуза, механизмы, инструменты и технологии оценки компетенций.

К актуальной теме исследований следует отнести и вопросы, связанные с проектированием структуры и требованиями к компетентной модели выпускника (КМВ) на базе ФГОС ВПО, определяющей содержание профессиональной подготовки в терминах компетенций. Существует три основных подхода к пониманию структуры и содержания КМВ: по определению, принятому в ФГОС; с учетом структуры понятия «компетенция», принятого в общеевропейском проекте «TUNING»; по таксономии Б. Блума [2]. Необходимым качеством любой КМВ является её адекватность компетентной модели специалиста (КМС) как совокупности востребованных рынком качеств, в том числе профессиональных компетенций.

В бизнес-среде компетентная модель специалиста рассматривается как инструмент, используемый на всех ступенях работы с персоналом и, в первую очередь, для подбора персонала (КМС является набором критериев для отбора на должность), обучения персонала (КМС форми-

рует запрос к результатам обучения), аттестации персонала (КМС – набор критериев для оценки персонала). Интернет-гlossарий [3] дает следующее более полное определение модели специалиста – это построение обобщенного образа специалиста по конкретной профессии, включающего: профессиограмму, профессионально-должностные требования, квалификационный профиль (требования по разрядам и категориям) и психограмму, которую обычно составляют психологи. Таким образом, модель специалиста является отражением объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Модель выпускника – «это описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких функций он должен быть подготовлен и какими качествами обладает» [4]. Следует отметить, что существует богатый опыт построения моделей выпускника (В.Е. Анисимов, Н.С. Пантина, Н.Г. Печенюк, Е.Э. Смирнова, А.П. Сопиков, Н.Ф. Талызина, Г.И. Хмара и др.), в том числе вошедших в образовательные стандарты предшествующих поколений. Например, компетентностная модель 2006 года для направления «Туризм» по всем 3-м уровням профессиональной подготовки: магистр, специалист, бакалавр – впервые соотнесла между собою компетенции, дисциплины учебного плана и должностные обязанности работников туристской индустрии. КМВ была разработана для единственного направления подготовки и не вполне соответствует требованиям ФГОС. Отсутствие формализованных и апробированных механизмов создания и обновления КМВ с привлечением представителей профессиональной среды затрудняет ее использование [5].

Компетентностная модель выпускника на базе ФГОС – это совокупность сформированных в процессе обучения общекультурных и профессиональных компетенций, а также связанных с ними знаний, умений и владений. Различия между КМВ и КМС заключаются в обладании разной профессиональной компетентностью специалиста и выпускника вуза, «так как компетентность неразрывно связана с опытом успешной деятельности, которого в ходе обучения в вузе студент в должном объеме приобрести не может» [6]. В компетентностной модели выпускника отсутствуют сопоставления компетенций должности или группе должностей.

Формирование такой модели производится вузом с целью подготовки востребованного на рынке труда специалиста и предполагает определение структуры образовательной программы, содержания и последовательности изучения отдельных ее элементов. Одновременно компетентностная модель выпускника, с которой тесно связан результат обучения, должна гарантировать достижение молодым специалистом квалификации, соответствующей его будущей профессиональной деятельности, т.е. базироваться на модели специалиста в данной области.

КМВ может быть использована при наборе студентов и входном контроле их знаний по отдельным дисциплинам для построения учебного плана и формирования содержания основной образовательной программы. Главная задача создания КМВ – обеспечение поэтапного формирования всех требуемых компетенций в течение всего срока обучения и создание адекватной системы контроля и оценки результатов, выраженных через компетенции.

При разработке компетентностной модели выпускника по направлению подготовки вузу следует редуцировать компетентностную модель специалиста, выделив базовые профессиональные требования с учетом отраслевой специфики региона, но без привязки к конкретным предприятиям и должностным позициям. С другой стороны, необходимо увеличить в учебном процессе виды учебной деятельности, направленные на приобретение практических навыков и компетенций, востребованных рынком. Дополнив КМВ показателями и характеристиками, присущими КМС, вуз вынужден будет использовать хотя бы отчасти критерии и методы оценки, используемые в практике трудоустройства или в процессе трудовой деятельности человека.

КМВ, построенная таким образом, повышает значимость практико-ориентированного обучения в вузе, открывает новые возможности для проектирования и организации учебного процесса, позволяя:

- определить цели обучения и в соответствии с ними содержание учебного материала, обеспечивающего преемственность учебных дисциплин;
- представить структуру и содержание образовательных результатов в наглядном и понятном для всех категорий заинтересованных сторон виде;
- привлечь экспертов для обсуждения полноты содержания и адекватности КМВ, востребованности образовательных результатов и эффективности системы контроля за их формированием.

Поэтому вузам необходимо:

1) сформировать компетентностные модели выпускника для каждой реализуемой образовательной программы, учитывающие всю полноту требований ФГОС, мнение академического сообщества, профессиональной среды и самих студентов;

2) определить механизмы, инструменты, технологии оценки компетенций, утвердить уровни сформированности и пороговые значения для видов (общекультурные и профессиональные) и групп компетенций (выделяются ФГОС для профессиональных компетенций), а, возможно, и отдельных компетенций (особенно если компетенции введены самим вузом);

3) определить этапы, механизмы и инструменты контроля компетенций и их компонент – знаний, умений, владений, т.е. построить или модернизировать в соответствии с новой парадигмой модель системы контроля. Модель системы контроля ВГУЭС [7], например, была измене-

на с целью учета внедрения в университете как компетентностного, так и практико-ориентированного подходов;

4) модернизировать имеющиеся или создать новые ИС, обеспечивающие информатизацию используемых средств контроля и оценки с учетом структуры и содержания КМВ;

5) обновить систему управления образовательным процессом для обеспечения качества выполнения предыдущих позиций 1 – 4, качества реализации учебного процесса и качества подготовки по ОПП на базе ФГОС.

Во ВГУЭС проведена значительная работа по переходу на стандарты ФГОС, в ходе которой большое внимание было уделено подготовке компетентностных моделей выпускника (КМВ) как фундамента для всех дальнейших преобразований. В соответствии с рекомендациями по разработке ООП была выбрана структура, опирающаяся на общее определение «компетенции», принятое во ФГОС ВПО. Таким образом, составляющими компетенций были определены знания, умения, владения из ФГОС ВПО (табл. 1).

Таблица 1

Фрагмент компетентностной модели выпускника ВГУЭС

Код компетенций	Название компетенций	Код УЦ ООП	Структура и содержание компетенции*
ОК	Общекультурные компетенции		
ОК-1	Умение системно мыслить, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, умение выявлять международно-политические и дипломатические смыслы проблем	Б.1	Знать
		Б.5	З1: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления
			Уметь У1: системно мыслить; У1: ставить цель и выбирать пути ее достижения; <i>У1: выявлять международно-политические и дипломатические смыслы проблем</i>
			Владеть В5: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации

Примечание: Знания, умения, владения ФГОС ВПО представлены обычным шрифтом, а определенные вузом – курсивом.

КМВ были разработаны ответственными представителями кафедр для всех ООП бакалавриата и магистратуры в два этапа. Первый этап состоял в подготовке КМВ по каждому из направлений в целом, независимо от количества выпускающих кафедр, реализующих направление (документ в формате *.exl). Суть подготовки КМВ заключалась в установлении зависимостей между предложенными ФГОС ВПО по каждому из направ-

лений компетенциями и ЗУВами. Компетенции, ЗУВы стандартные и предложенные кафедрами, а также связи между ними по всем ООП, реализуемым во ВГУЭС, далее были внесены в специально разработанный модуль «ФГОС ВПО» информационной системы «Управление учебным процессом».

Для разработки КМВ были введены правила. Первое устанавливало возможность сопоставления знания, относящегося к определенному циклу или разделу учебного плана, только одной из компетенций цикла, раздела с целью исключения дублирования содержания ООП разными дисциплинами. Исключение составлял случай, когда блок знаний, представленный в стандарте (таким блоком было принято считать фрагмент текста относящийся к знанию и ограниченный знаком «;»), представлял собой предложение вида «знание основ истории, философии, социологии ...». В этом случае «знание» соответствовало нескольким компетенциям. Второе правило разрешало прикреплять умения и владения (фрагменты текста, относящиеся в ФГОС к умению или владению соответственно и ограниченный знаком «;»), взятые из стандарта или определенные кафедрой, присоединять к любому количеству компетенций, исходя из соображений разумности и здравого смысла. Следующее правило признавало возможность детализации блоков знаний, умений и владений в справочниках ИС «Управление учебным процессом» для адекватности сопоставления с компетенциями, а затем и дисциплинами, практиками и другими элементами учебных планов. Каждой компетенции в ИС в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки был сопоставлен цикл и/или раздел учебного плана, всем компетенциям и ЗУВам был присвоен один из признаков: стандартный, вузовский, вариативный. В печатных и электронных документах первого этапа, подготовленных кафедрой, вузовские и вариативные ЗУВы писались курсивом и нумеровались согласно отношению к циклу, разделу (табл. 1).

Второй этап состоял в подготовке КМВ по ООП кафедры, т.е. дополнении КМВ на базе направления подготовки ЗУВами с учетом реализуемого профиля для бакалавриата и программы для магистратуры (документы в формате *.doc и *.html как результат обработки данных, введенных в ИС).

Информатизация процессов подготовки и обновления КМВ позволила через ИС «Отчеты» автоматически формировать КМВ по ООП кафедр в виде готовых к утверждению документов.

Дальнейшая работа ответственных за КМВ и преподавателей кафедр состояла в формировании связей между элементами (дисциплинами, практиками, научно-исследовательской работой и т.п.) учебных планов и ЗУВами или их детализованными фрагментами, а связи между последними и компетенциями позволяли установить полное соответствие между учебными планами и результатами обучения.

Проделанная ответственными за КМВ и преподавателями кафедр работа обеспечила возможность автоматического формирования ключевых разделов аннотаций и учебных программ дисциплин, практик и научно-исследовательской работы. В процессе подготовки находят технические задания на разработку паспортов компетенций и компетентностных учебных планов.

Паспорт компетенции представляет собой документ, определяющий содержание и основные существенные характеристики компетенции, планируемые уровни сформированности компетенций, программу формирования с учетом задействованных в процессе дисциплин и других элементов учебного плана, этапы и формы контроля, виды и фонды оценочных средств для определения уровня её сформированности. Разрабатывается для каждой из компетенции КМВ по ООП в целом. Компетентностный учебный план – это документ, отражающий структурно-логические связи содержания учебных дисциплин, в том числе через перечни компетенций, сопоставленные каждому элементу учебного плана ООП.

В университете на протяжении десяти лет действуют коллегиальные органы управления: учебно-методические комиссии институтов (УМК), учебно-методический (УМСО) и редакционно-издательский советы университета [8]. Для выполнения столь масштабной задачи в состав действующих в институтах университета УМК были введены ответственные за бакалавриат и магистратуру. Был изменён функционал и ответственность учебно-методического совета университета, в компетенцию которого вошло рассмотрение стратегических и оперативных вопросов подготовки и модернизации ООП, утверждение пороговых значений и индикаторов для оценки сформированности компетенций на разных этапах образовательной подготовки. Разработаны предложения по организации и контролю учебно-методической работы кафедр в условиях перехода на стандарты ФГОС, а также усилению статуса УМК институтов и его членов как гарантов качества ресурсного обеспечения учебного процесса (полный контроль качества УМР кафедр осуществляют УМК институтов во главе с председателями) и качества подготовки в университете (анализ мониторинга результатов обучения).

Было предложено:

1. Рекомендовать директорам институтов выдвигать на должность председателя и членов УМК преподавателей (с учетом рекомендаций УМУ и проректора по УВР), обладающих:

- высокой ответственностью и трудоспособностью;
- профессиональным статусом и безусловным уважением коллег;
- организационными способностями и умением работать в команде.

2. Рекомендовать директорам институтов, учебно-методическому управлению (УМУ) предусмотреть регулярную систему поощрения за работу в УМК института:

– производить корректировку квартальных, полугодовых, годовых премиальных выплат (установить размер суммы или % от суммы) членам УМК института и заведующим кафедрами на основании представлений председателя УМК, согласованного с директором института;

– производить квартальные премиальные выплаты ППС кафедр, проявившим особую активность в организации УМР на кафедре или продемонстрировавшим качество выполнения работ (своевременность, отсутствие возвратов на доработку и т.п.), из фонда поддержки УМР на основании представления председателя УМК института.

3. Рекомендовать УМУ пересмотреть список показателей и увеличить в 2012 – 2014 гг. баллы по существующим показателям деятельности членов УМК институтов балльно-рейтинговой системы оплаты труда ППС.

Все описанные выше факты говорят о множестве форм, технологий, направлений образовательной деятельности и управления ею, ведут к дальнейшему увеличению видов, объемов, сложности работ кафедр, связанных с учебно-методическим обеспечением учебного процесса. Сложившаяся в связи с переходом на ФГОС объективная ситуация в сфере высшего профессионального образования коренным образом меняет значимость и место учебно-методической работы в вузе, определяет образовательные инновации как результат этого вида деятельности кафедр.

Следует подчеркнуть, что максимальное использование интеллектуального потенциала и поощрение творческой инициативы кадрового состава в создании и воспроизводстве образовательных инноваций во ВГУЭС потребовало обеспечения инициативности, предприимчивости практически от всех сотрудников вуза. В работе по созданию КМВ, разработке принципов и подходов организации практико-ориентированного обучения, компетентностных учебных планов, программ дисциплин и научно-исследовательских практик, активных и интерактивных методов и инновационных технологий обучения были задействованы сотрудники не только учебных, но и административных подразделений, подразделений информационно-технического обслуживания.

1. Концепция национальной политики России (Указ Президента Российской Федерации от 15.06.1996 №909) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/up/909/2051/>.

2. Проектирование ООП, реализующих ФГОС ВПО: методические указания / науч. ред. Н.А. Селезнева; Исследовательский центр качества подго-

товки специалистов; Координационный совет высшей школы. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2010. – 90 с.

3. Интернет-гlossарий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/72931>.

4. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 26 – 31.

5. Кононова О.В. Компетентностная модель выпускника как инструмент управления образовательным процессом в вузе / О.В. Кононова, Е.В. Садон // Проблемы и перспективы развития образования в России: сб. стат. XV междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2012. – С. 160 – 165.

6. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20 – 26.

7. Кононова О.В. Система контроля качества подготовки ВГУЭС: особенности и перспективы развития / О.В. Кононова, Е.В. Садон // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – №4. – С. 43 – 52.

8. Кононова О.В. Структура и институциональные формы управления процессом учебно-методической работы инновационного предпринимательского вуза / О.В. Кононова, Л.В. Ерыгина // Вестн. СибГАУ. – 2007. – № 4 (17). – С. 176 – 181.

УДК 378.1

Пименова Наталья Юрьевна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Проектирование модели компетенций экспертов по оценке качества программ дополнительного профессионального образования

Статья посвящена ключевым элементам повышения качества дополнительного профессионального образования в новых институциональных условиях за счет возникновения процедуры общественно-профессиональной аккредитации программ дополнительного профессионального образования и их экспертной оценки.

Ключевые слова и словосочетания: модель компетенций, экспертиза, оценка, программы дополнительного профессионального обучения, цепочка создания ценности для потребителей.

Термин «модель компетенций» обозначает полный набор компетентностей, стандартов и индикаторов поведения работников, занимающих конкретные позиции в организации, которые ведут к эффективному достижению поставленных перед ними целей. Сегодня этот управленческий инструмент получает все большее распространение.

Он используется как:

- компонент образовательных стандартов;
- компонент организационных моделей;
- компонент управления человеческими ресурсами;
- инструмент эффективности управленческой и профессиональной деятельности [3].

Потребность в проектировании модели компетенций экспертов по оценке программ дополнительного образования (ДПО) обусловлена, в первую очередь, изменением институциональной рамки функционирования системы дополнительного профессионального образования и изменением ролей ее основных групп заинтересованных сторон. Ядром этих преобразований являются уход государства от регулирования, стандартизации и аккредитации программ дополнительного образования и передача этих функций профессиональным экспертным сообществам и некоммерческим партнерствам. При этом в проект закона «Об образовании» внесены изменения о том, что оценка качества дополнительного профессионального образования должна осуществляться не государством в лице уполномоченно-

го органа, а непосредственно потребителями данного вида образовательных услуг – слушателями, работодателями и их объединениями.

В этих целях законопроектом предусматривается проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, которая представляет собой соответствие качества и уровня подготовки выпускников рыночным и отраслевым требованиям, стандартам и профессиональным компетенциям.

На основе этих оценок предполагается ранжирование программ и учебных заведений, что, по нашему мнению, является серьезным маркетинговым инструментом для выбывания «слабых» игроков с рынка дополнительного профессионального образования. В то же время данные изменения создают стимулы для повышения конкурентоспособности за счет практической направленности, дополнительного образования, качества программ, компетенций преподавателей, интеграции с профессиональными сообществами и усиления партнерства с группами заинтересованных сторон (ГЗС), или, как их еще называют, «стейкхолдеров».

Внедрение практики внешней оценки (экспертизы) программ дополнительного образования требует пересмотра процедур проектирования, инициации и запуска программ на рынок и более тщательной проработки внутренних процессов (разработка программ, подбор преподавателей), что не исключает возникновение процедуры внутренней оценки (аудита) программ. Другими словами, речь идет об изменении бизнес-модели системы дополнительного профессионального образования. По мнению зарубежных и российских практиков и бизнес-технологов, бизнес-модель тогда достигает наибольшей эффективности, когда все модели организации (стратегия, структура, культура, процессы, компетенции) согласованы и сбалансированы относительно главной идеи собственной организации и с изменяющимся окружением. «В частности, со своими рынками, покупателями и клиентами, для того чтобы оправдать надежды заинтересованных групп сторон» [1].

Чтобы правильно определить направления движения учреждения дополнительного образования относительно требований окружающей среды, необходимо рассмотреть модель компетенций экспертов программ дополнительного образования как один из элементов, встроенных в бизнес-модель, который является своеобразным мостиком в достижении целей организации и внешнего окружения.

Прежде чем говорить о компетенциях оценщиков, необходимо понять, что такое экспертиза и оценка, кто заинтересован в оценке, кто может быть оценщиком, что должно входить в процедуру оценки.

Значение слова «экспертиза» Википедия толкует как рассмотрение, исследование чего-либо знатоками, специалистами для правильной оценки чего-либо, заключения.

Слово эксперт происходит от лат. *Expertus*. Что означает «специалист», «знающий по опыту», «мастер своего дела», а также «специалист, приглашаемый или нанимаемый за вознаграждение, для выдачи квалифицированного заключения или суждения по вопросу, рассматриваемому или решаемому другими людьми, менее компетентными в этой области» [4].

Оценка – систематический объективный процесс для определения степени достижения намеченного действия или результата. Оценка направлена на анализ результатов деятельности и/или произведенного эффекта и соотнесение этих результатов с определенными критериями.

Кто заинтересован в оценке? Для этого, во-первых, необходимо рассмотреть всю систему представлений групп заинтересованных сторон о качестве программ ДПО и их ожиданий по поводу его соответствия этим ожиданиям. А во-вторых, ответить на вопросы: кто оценивает, что (или кого) оценивает, по каким критериям.

Учитывая, что система дополнительного образования сегодня функционирует в рыночных условиях, целесообразно выделить также заказчиков и потребителей оценки образовательных услуг. К ним отнесем государство, общество, бизнес, личностей, рынок труда и рынок образования. Объединим их одним понятием «клиенты». К группам заинтересованных сторон (ГЗС) можно отнести органы государственного управления, а также органы управления образованием. Бизнес включает в себя предприятия и организации реального сектора экономики, сервисные предприятия и организации, к которым относятся сами учреждения дополнительного образования, консалтинговые фирмы, кадровые агентства. Группа заинтересованных сторон «личности» может быть представлена потенциальными и (или) непосредственными потребителями образовательных услуг. Понятие «профессиональные сообщества» включает в себя как представителей бизнес-среды, так и представителей сферы образования. Объединим их в категорию «Клиенты». Все они являются представителями внешней среды учреждений дополнительного образования.

К группам заинтересованных сторон, являющихся представителями внутренней среды, отнесем сотрудников, менеджеров, преподавателей, бизнес-тренеров и консультантов учреждения дополнительного образования, реализующего программы дополнительного образования. Объединим их в группу «инфраструктура/сотрудники». Многообразие групп заинтересованных сторон образует систему целей и ожиданий этих групп.

Используя систему сбалансированных показателей (ССП) и VRIO-анализ, построим карту целей системы дополнительного образования для удовлетворения запросов групп заинтересованных сторон (рис. 1).

Из представленной карты целей становится понятным, какими должны быть бизнес-процессы и ключевые компетенции системы ДПО, чтобы удовлетворить ГЗС и соответствовать их ожиданиям. Это динамичная

система создания и обновления знаний внутри системы и во внешней среде, гибкая, динамичная система обновления программ по запросу потребителей, система мониторинга динамики внешней среды, создание ценности для потребителя.



Рис.1. Карта целей системы ДПО для группы: «Клиенты ДПО»

Источник: сост. авт. с использованием методики Солодухина К.С.

Понятие ценности для потребителя неразрывно связано с понятием качества. Под качеством образования обычно понимается характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. С позиций системы менеджмента качества ISO– 9000 качество считается достигнутым, если обеспечены его гарантии по всей цепочке создания ценности для потребителя. Это значит, программа создается тогда, когда в ней есть потребность у потребителя (или ГЗС), в ходе обучения мы должны обеспечить достижение именно тех целей, которые определил потребитель (или ГЗС). Степень удовлетворенности потребителя (или ГЗС) является основным критерием для усовершенствования программы или ее утилизации.

Поскольку корневое понятие «образование» распространяется как на процесс, так и на результат, то оценка степени достижения образователь-

ной программой запланированного результата будет связана как с оценкой самой программы, включая потребности ГЗС в компетенциях, ее содержание, технологии обучения, так и с оценкой удовлетворенности программой или степени соответствия ее социальным и личностным ожиданиям. Поэтому встает еще один вопрос: когда возникает потребность в оценке программы, имеется в виду жизненный цикл программы (инициирование, проектирование программы, апробация, реализация или завершение программы).

На основе обобщенной модели жизненного цикла программы ДПО и цепочки создания ценности (рис. 2) мы можем спроектировать основные этапы оценки программы: инициирование и согласование целей программы с заказчиками, апробация, реализация программы и этап завершения. Критериями оценки программ (рис. 1) являются: актуальность, практическая направленность, проактивность программ – способность создавать и аккумулировать систему опережающих знаний (тогда как реактивность – это способность к адаптации).

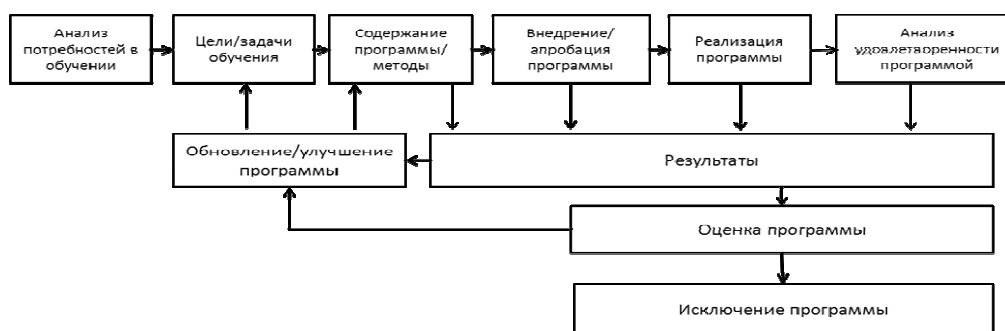


Рис. 2. Модель оценки программы с позиции ее жизненного цикла и цепочки создания ценности для потребителя

Источник: сост. авт.

Таблица 1

Субъекты экспертной оценки программ ДПО

Внешние эксперты	Органы управления образованием
	Профессиональные сообщества
	Профессионалы
	Кадровые агентства
	Консультанты (бизнес-тренеры)
Внутренние эксперты	Работодатели
	Учреждения дополнительного образования
	Менеджеры образовательного учреждения
	Консультанты, преподаватели, бизнес-тренеры
	Слушатели (потребители программы)

Помимо этого данная модель дает представление о том, что оценка качества программы ДПО возможна как со стороны внешней, так и внутренней среды. Выделим субъекты (табл. 1) и объекты экспертной оценки программ дополнительного образования.

Объектами экспертной оценки в соответствии с моделью оценки программы (рис. 3) могут выступать различные элементы образовательной программы на различных этапах ее жизненного цикла. Как видно из рисунка, потребность в оценке программ дополнительного образования может возникать на нескольких этапах жизненного цикла программы: на этапах составления программы (или формирования учебного плана), внедрения программы и ее реализации. На каждом из этих этапов возникает свой предмет оценки. На этапе формирования учебного плана предметом оценки будет сам учебный или учебно-тематический план. Результатом оценки должно стать заключение о соответствии учебного плана потребностям профессионального сообщества в развитии определенных компетенций.

На этапе внедрения и реализации программы предметом оценки становится содержательная часть программы. Объектом оценки становятся учебный материал, технологии передачи знаний, мастерство и компетенции преподавателей. Помимо этого очень важным для представителей бизнес-среды является уровень организации программы. Поэтому объектом оценки могут быть: качество инфраструктуры и качество менеджмента образовательного учреждения, сами менеджеры. Интегрированной оценкой программы является анализ удовлетворенности потребителей, поэтому объектом оценки может быть исследование удовлетворенности.

В соответствии с этой логикой оценка содержательной части учебного плана программы должна заключаться в оценке степени соответствия заявленной тематики учебного плана потребностям определенной группы профессионального сообщества, нуждающегося в обучении, и поэтому предполагает привлечение в качестве экспертов или консультантов представителей профессионального сообщества.

На этапах внедрения и реализации программы сами организаторы программ, преподаватели, слушатели могут выступать как субъектами, так и объектами оценки. Таким образом, мы получаем систему оценки программ ДПО.

Выделим основные элементы системы экспертной оценки программ дополнительного образования:

- органы управления образованием;
- учреждения дополнительного образования;
- образовательные программы;
- менеджеры образовательного учреждения;
- консультанты, преподаватели, бизнес-тренеры;
- слушатели (или потребители программ);
- эксперты;
- экспертиза образовательных программ.

Сформируем модель системы экспертной оценки программ дополнительного образования.

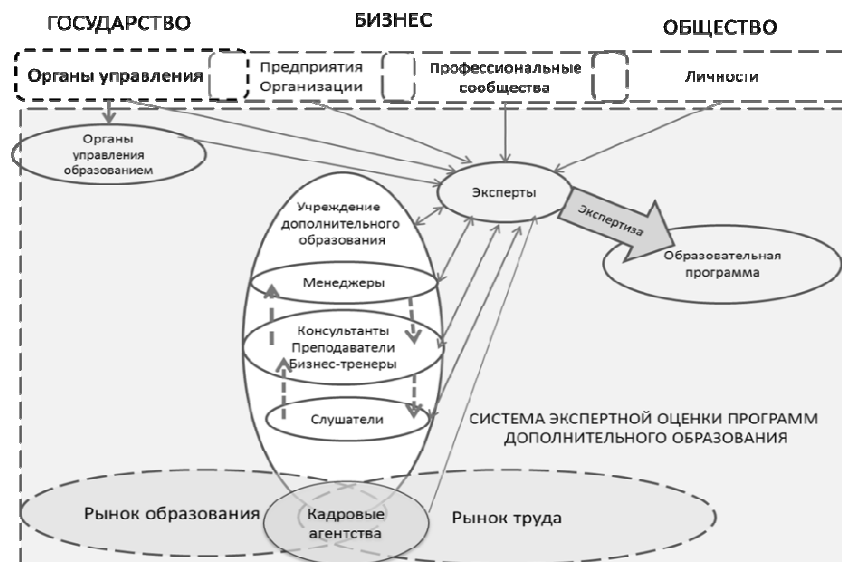


Рис. 3. Модель системы экспертной оценки программ дополнительного образования

Источник: сост. авт. по [5].

Из представленной модели очевидными становятся: во-первых, роль экспертов программ, которую можно охарактеризовать как ключевую в выстраивании сетевого взаимодействия учреждений дополнительного образования с бизнес-средой; во-вторых, категории экспертов программ дополнительного образования. Это органы государственного управления, включая органы управления образованием; сами учреждения дополнительного образования; менеджеры системы дополнительного образования; преподаватели, бизнес-тренеры и бизнес-консультанты; слушатели (или потребители программ); профессиональные сообщества; личности; предприятия и организации (в лице работодателей, представителей управлений и различных профессиональных групп данного предприятия).

Базовым основанием при подборе экспертов для оценки программ дополнительного образования является, как это было показано выше, модель оценки программы с позиции ее жизненного цикла и цепочки создания ценности для потребителя. Как видно из табл. 2, на разных этапах жизненного цикла программы может возникать потребность в различных видах оценки и соответственно в различных ролях экспертов. Эти роли или функции являются определяющими для понимания, какого рода компетенциями должен обладать тот или иной эксперт. Различия ролей и функций по рассмотренным критериям позволяют условно выделить «экспертов по проекту», «экспертов по процессу» и «экспертов по результату».

Таблица 2

Категории экспертов дополнительных образовательных программ и критерии их отбора

Категории экспертов		Роль	Критерии отбора и (или) привлечения экспертов	Целесообразность привлечения на этапах оценки
Личности	Организации			
1	2	3	4	5
	Органы управления образованием	Надзорная Нормативная Разрешительная Исследовательская	Опыт, поддержка, государственный заказ, необходимость лицензирования программ	Инициация: оценка структурного соответствия программ определенной профессиональной отрасли, заказчиком которой является государство
	Профессиональные сообщества (СРО, НП) ¹	Разрешительная Ограничительная Контролирующая Исследовательская Оценка	Наличие стандартов и правил профессиональной деятельности. Ведение членами сообщества предпринимательской деятельности в данной профессиональной сфере	Инициация: оценка актуальности и востребованности программы. Аккредитация программы. Исследование результатов достижения программой заявленными целям
	Кадровые агентства	Исследовательская Оценка	Репутация и продолжительность работы на рынке труда не менее 5 лет. Опыт работы со специалистами исследуемого профессионального направления. Наличие аналитики по компетенциям, запрашиваемым работодателями по исследуемому профессиональному направлению	Инициация: оценка актуальности и востребованности программы и соответствие формируемых ею компетенций ожиданиям и запросам рынка труда, включая личности, работодателей и профессиональные сообщества

¹ СРО – саморегулируемые организации (под саморегулированием понимается самостоятельная и инициативная деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются разработка и установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль соблюдения требований указанных стандартов и правил). НП – некоммерческие партнерства.

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
	Учреждения дополнительного образования	Исследовательская Контролирующая Консультационная Ресурсообеспечивающая Оценка	Знания, опыт, современные технологии и практики, мотивационные и деловые установки (партнерство)	Инициация: оценка актуальности и востребованности программы и соответствие формируемых ею компетенций ожиданиям и запросам рынка труда, включая личности, работодателей и профессиональные сообщества
Профессионалы	Работодатель	Исследовательская Рекомендательная Консультационная Оценка	Опыт работы в одной из базовых отраслей экономики и/или конкретной профессиональной области. Понимание бизнеса и его проблем. Понимание прикладных задач, выполняемых специалистами различного уровня на предприятии. Понимание требований к компетенциям специалистов и /или образовательной программе. Опыт работы в исследуемой профессиональной сфере не менее 5 лет. Готовность к сотрудничеству. Это могут быть представители бизнеса, образования и работодателя, включая: владельца компании, исполнительных директоров, непосредственных руководителей потребителя программы ДПО; директоров по персоналу (специалисты по подбору персонала) и т.д.	Инициация: оценка актуальности и востребованности программы, соответствие формируемых программой компетенций специалистов для конкретной профессиональной сферы. Внедрение и апробация программы: консультационная поддержка по вопросам структуры и содержательной части программы. Реализация программы: привлечение в качестве преподавателей и бизнес-тренеров. Результаты обучения: привлечение для оценки уровня полученных знаний и возможности их использования в практической деятельности

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
Консультанты-преподаватели		Исследовательская Трансляция и воспроизводство знаний Оценка знаний	Опыт консультирования в исследуемой профессиональной сфере. Опыт преподавательской и методической работы в исследуемой профессиональной сфере не менее 3-х лет	Внедрение и апробация программы: консультационная поддержка по вопросам структуры и содержательной части программы. Реализация программы: привлечение в качестве преподавателей и бизнес-тренеров
Менеджеры ДПО (управленцы и специалисты, работающие в настоящее время)		Исследовательская Контроль соблюдения отраслевых и корпоративных стандартов Внутренний мониторинг качества	Опыт работы в системе ДПО ВГУЭС. Опыт взаимодействия с потребителями и/или работодателями, профессионалами, кадровыми агентствами и т.д.	Весь цикл существования программы
Слушатели Потребители		Исследовательская Контроль качества Оценка качества	Слушатели, заключившие договор на обучение и приступившие к обучению	Весь цикл освоения программы

Роль «эксперта по проекту» программы предполагает два вида деятельности: консультирование и роль ревизора-контролера.

Роль «эксперта-консультанта» предполагает совместную работу эксперта с управленцами, преподавателями, бизнес-тренерами по выявлению проблем и нахождению наиболее оптимального варианта их решения или актуализации программы с учетом запросов одной из заинтересованной стороны. Оценка программы здесь может носить скорее консультативный характер, а сам эксперт выступать в качестве советчика или специалиста системы ДПО, нанятого по аутсорсингу. Возникающие отношения строятся на принципах партнерства.

Для «эксперта-контролера» главное – это исследовательская функция. Его задачей является выявление расхождений между заявленными целями и реальными практиками. Для этой категории экспертов, как нам представляется, очень важно уметь логично и аргументированно предоставить клиенту (в данном случае либо организаторам, либо преподавателям программы) выводы по результатам оценки и дать рекомендации по устранению выявленных недостатков или расхождений с нормативными требованиями.

Роль «эксперта по процессу» предполагает экспертную оценку основного процесса жизненного цикла программы – реализации программы, которую можно также подразделить на оценку непосредственно учебной деятельности (преподавателя) и оценку соблюдения корпоративных стандартов – требований к технологиям и уровню менеджмента. Учитывая, что процесс создания ценности для потребителя осуществляется в большей степени именно в ходе освоения слушателем образовательной программы, целесообразно рассмотреть компетенции «экспертов по процессу», совместив их с компетенциями преподавателей и тренеров программ ДПО, необходимых для достижения целей основных групп заинтересованных сторон, выявленных нами ранее (рис. 1).

Обобщенная модель компетенций преподавателей и «экспертов по процессу» системы ДПО ВГУЭС представлена в табл. 3.

В роли «экспертов по результату» может выступать гораздо большее количество экспертов, в зависимости от того, на каком этапе жизненного цикла оценивается результат (рис. 2.). В то же время если мы собираемся говорить о конечном результате, то здесь безусловными экспертами выступают потребители программ (слушатели) и работодатели. Этот результат не всегда может быть получен сразу после обучения, но именно это требование выставляется в качестве основного данной категорией экспертов.

Сопоставив анализ ролей экспертов на различных этапах жизненного цикла программ и цепочки создания стоимости для потребителей с анализом и ролей по критериям отбора (табл. 2), нетрудно заметить, что у всех категорий экспертов сохраняются такие роли, как исследовательская и оценочная. Следовательно, компетенции в области исследований и оценки будут базовыми в модели компетенций.

Из анализа модели компетенций «эксперта по процессу» выделяются такие компетенции, как умение анализировать, знание основ бизнеса и его проблем, коммуникативные и т.д. Сгруппируем эти желаемые качества в следующие кластеры: базовые, профессиональные компетенции, личностные, специальные, корпоративные компетенции и метакомпетенции. Результаты группировки представлены в табл. 4.

К кластеру базовых компетенций отнесены те характеристики личности, которые необходимы ему для выполнения непосредственной деятельности оценщика.

Профессиональные компетенции – это та группа характеристик, которая может быть применима только в отношении определенной группы личностей: преподавателям, бизнес-тренерам, консультантам от бизнеса, представителям работодателя или представителям одного профессионального сообщества (профессиональное сообщество бухгалтеров, аудиторов и т.д.).

Специальные компетенции отражают те модели поведения, которые наибольшим образом могут способствовать достижению поставленных целей в процессе оценки: с одной стороны, умение строить отношения,

с другой – умение довести необходимую управленческую информацию, обеспечить ее восприятие и реализацию.

Личностные компетенции отражают интегральные свойства человека, связанные с тем, как он строит отношения с другими людьми, как ставит перед собой цели, как решает задачи и обращается с информацией, какой уровень саморегуляции ему доступен.

Корпоративные компетенции – компетенции, «привязанные» к ценностям университета, отражающие миссию и «подталкивающие» сотрудников к воспроизводству в деловой среде желательных моделей поведения, способствующих достижению заявленных целей.

Метакомпетенции – система надпрофессиональных характеристик. Компетенции, необходимые для решения новых задач на основе мобилизации личностного потенциала (самоорганизации, самообразования, саморазвития и т.д.).

Таблица 4

Модель компетенций экспертов по оценке программ ДПО ВГУЭС

Кластеры компетенций	Наименование компетенции	Характеристика компетенции
1	2	3
Базовые компетенции	Систематические исследования	Способности к организации и проведению исследований: – четкая постановка целей и задач исследования, формулирование вопросов; – умение анализировать большие объемы информации, структурировать информацию, вычленять главное, определять проблемное поле; – умение делать выводы и обобщать информацию, предоставлять полученные данные исследования заказчику в формализованном виде
	Методология оценки	Знание основных методов оценки, методов измерения. Владение методами проведения интервью, анкетных опросов, заполнения шаблонов в соответствии с требованиями, установленными заказчиком
	Навыки, необходимые для проведения оценки	Способность выбирать наиболее адекватные критерии оценки в зависимости от целей оценки. Умение ранжировать списки участников, составлять таблицы по критериям оценки, давать развернутые характеристики и рекомендации по объектам оценки

Продолжение табл. 4

1	2	3
Профессиональные компетенции	Опыт работы в одной из базовых отраслей экономики и/или конкретной профессиональной области	Понимание бизнеса и его проблем. Понимание прикладных задач, выполняемых специалистами различного уровня на различных предприятиях. Знание потребностей бизнеса в «полезных» современных технологиях, методах, инструментах, позволяющих поддерживать динамическое развитие
	Профессиональное лидерство	Мнение или профессиональные компетенции признаются большинством в профессиональной среде
Личностные	Системность мышления	Способность выделять существенные связи, устанавливать и структурировать отношения между элементами информации, строить целостный образ проблемной ситуации. Способность выявлять тенденции, делать выводы, структурировать и анализировать информацию
	Гибкость мышления	Способность быстро адаптировать и развивать собственные интеллектуальные схемы при работе с новой информацией. Способность быстро и эффективно переключаться
	Креативность мышления	Способность находить нестандартные способы в решении традиционных задач. Поиск способов преодоления проблемы, стремление к высокой вариативности решений. Способность генерировать идеи
Специальные компетенции	Коммуникативные	Грамотность, культура устной и письменной речи. Умение четко и ясно излагать свои мысли, делать свои мысли понятными для собеседника
	Фасилитация	Способность предугадывать варианты развития событий, умение выявлять факторы, определяющие развитие ситуации, анализировать различные сценарии (исходы), оценивать вероятность и риски наступления прогнозируемых событий
	Медиация ¹	Стрессоустойчивость. Способность сохранять спокойствие и высокий уровень самоконтроля в ситуациях эмоционального напряжения. Способность разрешать споры и конфликты. Готовность принять различные формы самовыражения оцениваемых

¹Медиация (от лат. «mediare» – посредничать) – это процедура примирения конфликтующих сторон путем их вступления в добровольные переговоры с участием третьей нейтральной стороны – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания, разрешающего конфликтную ситуацию [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-consalt.com/index/mediacija/0-65>.

Окончание табл. 4

1	2	3
Корпоративные компетенции (важные для ВГУЭС)	Динамические способности	Умение создавать сетевое взаимодействие вне границ иерархии. Умение увидеть, распознать и сформулировать потребности клиентов в дополнительных знаниях и компетенциях и предоставить аргументированные рекомендации преподавателям и организаторам программ ДПО
	Предпринимательство (Инновативность)	Способность инициировать и внедрять новые идеи и новые технологии в процесс обучения
	Командность	Приверженность целям и задачам заказчика и/или организатора программ
Метакомпетенции	Адаптивность	Способность сохранять уверенность в ситуации неопределенности. Способность быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, понимать и принимать корпоративную культуру и традиции исследуемой организации
	Ориентация на результат	Видение образа желаемого результата и критериев его оценки, способность достигать конкретных измеряемых показателей деятельности. Способность удерживать цель и сохранять усилие по достижению результата. Стремление выполнить задачу полностью. Активность, настойчивость в достижении результата
	Ориентация на развитие	Установка на профессиональное и личностное совершенствование. Понимание ограниченности индивидуального знания и опыта, готовность знакомиться с новыми технологиями и способами реализации, даже в привычной сфере деятельности

Появление кластеров «корпоративные компетенции» и «метакомпетенции», по нашему мнению, является проявлением эмерджентных свойств модели компетенций как системы, поскольку при рассмотрении компетенций как разрозненных элементов данное свойство, отражающее направленность модели, как на внутреннюю, так и внешнюю среду организации, появиться не могло.

С точки зрения системного подхода, главные задачи которого сводятся к улучшению, оптимизации системы, поддержанию ее равновесного состояния для целей образовательного учреждения (в частности, создания института внутреннего аудита), данная модель требует разработки панели оценочных инструментов, апробации, верификации и внедрения в практику.

С точки зрения системологического подхода, который выявляет отклонения, возникающие в системе, сам процесс проектирования модели

компетенций позволил выявить основные группы заинтересованных сторон, их категории, роли, критерии и целесообразность привлечения на различных этапах жизненного цикла программы и цепочки создания стоимости для потребителей. Что для учреждений дополнительного образования, находящихся сегодня в состоянии неопределенности, может служить самостоятельным инструментом для выстраивания траектории развития на перспективу и оптимизации ресурсов по внедрению в практику профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Процесс проектирования модели компетенций помогает понять, кто будет управлять процессом (проектом) оценки программы на различных этапах жизненного цикла, кто еще должен в нем участвовать; какую роль будет выполнять команда оценщиков (координирующий орган, или рабочая группа); какие виды информации потребуются для оценки и какую методологию использовать.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: внедрение практики внешней оценки (экспертизы) программ дополнительного образования является положительным явлением в деятельности учреждений дополнительного образования, так как способствует повышению качества программ, демократизации отношений в сфере образования, повышению партнерства основных групп заинтересованных сторон.

Центральной фигурой в становлении инновационных отношений в сфере дополнительного образования выступает фигура эксперта, оценщика программ, которая, по сути, является посредником в сближении интересов бизнес-сообщества и системы дополнительного образования, выстраивания сетевых взаимовыгодных отношений.

Модель компетенций экспертов программ ДПО – это современный управленческий инструмент, который, как нам представляется, способен решить несколько задач для достижения заявленных целей:

- повышение конкурентоспособности процессов системы дополнительного образования за счет интеграции модели компетенций экспертов со стратегией и бизнес-моделью учреждения дополнительного образования и обеспечения гарантий качества;
- повышение качества программ и услуг ДПО;
- качественный отбор экспертов по наиболее оптимальным характеристикам для проведения различного рода оценок и экспертиз на различных этапах жизненного цикла программы ДПО;
- моделирование функций и задач экспертов, необходимых для привлечения их в качестве модераторов или консультантов в различные проекты развития системы ДПО;
- создание критериев оценки деятельности экспертов и создание шкалы оплаты их услуг (функций).

Помимо этого внедрение моделей компетенций вообще и экспертов по оценке программ в частности должно привести к освоению сотрудниками

системы ДПО более высоких стандартов деятельности, а значит, реализации их потенциала и повышению качества образовательных программ.

Учитывая сложность и разнообразие стоящих перед экспертами задач, мы пришли к выводу, что одному эксперту, каким бы он ни был профессионалом, не под силу справиться с проведением экспертизы/оценки. Какими бы надежными методами и инструментами ни проводилась оценка, она в любом случае будет носить субъективный характер. Поэтому для получения максимально объективной оценки необходимо привлекать коллектив (команду) экспертов. Модель компетенций в этом случае позволит выполнить задачу интегратора.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ; под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.

2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2011. – 304 с.

3. Володина Н. Модель компетенций – это не сложно [Электронный ресурс] / Н. Володина. Режим доступа: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/15320,0.html.

4. Википедия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82>.

5. Новиков Д.А. Основы теории управления образовательными системами [Электронный ресурс] / Д.А. Новиков. Режим доступа: <http://www.anovikov.ru/present.htm>.

6. Солодухин К.С. Стратегическое управление вузом как стейкхолдер-компанией / К.С. Солодухин. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 290 с.

УДК 004.9

Архипова Елена Николаевна, Белгородцева Виктория Олеговна,
Шахгельдян Карина Иосифовна, Цуранов Эдуард Владимирович

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Модель учебного плана нового поколения

Рассмотрена модель учебного плана, построенного на основе требований стандартов нового поколения. Определены семь основных принципов, которые лежат в основе предлагаемой модели, описана процедура формирования учебного плана в соответствии с предложенной моделью. Рассмотрены процедуры анализа качества учебных планов.

Ключевые слова и словосочетания: модель учебного плана, стандарты, анализ качества учебных планов.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), стандарты третьего поколения внесли значительные изменения в процесс разработки учебных планов. Под учебным планом понимается документ, устанавливающий график учебного процесса по неделям на весь период обучения, перечень учебных дисциплин (модулей) и их распределение по семестрам, общую трудоемкость дисциплин в часах, объем аудиторной и самостоятельной работы студентов, формы и сроки организации практик и итоговой государственной аттестации.

Все требования стандартов третьего поколения можно разделить на формальные и содержательные. К формальным требованиям относятся указание объема (часы, недели), трудоемкости (зачетные единицы) и структуры учебного плана (циклы, разделы, обязательные дисциплины). Содержательные требования стандарта описывают результат обучения: компетенции, а также знания, умения и владения, которые должен приобрести в результате обучения выпускник.

Учебный план по ФГОС, так же как и план предыдущего поколения, состоит из дисциплин или модулей, закрепленных за семестром и циклом (или разделом). Отличием от стандарта второго поколения, где основной задачей разработки учебного плана было выполнение формальных требований, является получение выпускником компетенций, которые выражены через знания, умения и владения и определены в стандарте, а также, возможно, расширены вузом (в том числе по требованиям работодателей и студентов).

В связи с этим возникает задача формирования учебного плана отдельно от компетенций, а это значительно усложняет процесс его разработки и верификации.

Обзор публикаций по разработке учебных планов в соответствии с ФГОС

Необходимость формирования учебных планов на основе модели деятельности выпускника как специалиста в конкретной профессиональной области возникла почти десятилетие назад. В работе [1] обосновывается актуальность введения в учебный план новой дидактической единицы: «знания-умения-навыки-опыт деятельности».

Особенности формирования учебного плана ФГОС рассматриваются с разных точек зрения. Так, в работе [2] под учебным планом понимается документ, устанавливающий график учебного процесса по неделям на весь период обучения, перечень учебных дисциплин и их распределение по курсам, семестрам, общую трудоемкость дисциплин в часах, объем аудиторных и самостоятельных занятий, формы и сроки организации практик и итоговой государственной аттестации. Без учета формируемых компетенций, знаний, умений и навыков.

Автор работы [3] выделяет следующие отличия в требованиях к построению учебного плана по стандартам нового поколения: компетентностный подход; выражение трудоемкости дисциплин; участие представителей работодателей в разработке и экспертизе стандартов; большое количество вариативных дисциплин, определяемых вузом.

В работе [4] примерно определяются этапы формирования основных образовательных программ: формулировка целей программы и описание результатов обучения; определение общих и профессиональных компетенций; формирование и описание содержания и структуры программы; проверка взаимного соответствия структуры программы, результатов обучения и набора компетенций; определение образовательных технологий и методик обучения и оценки формируемых компетенций; создание системы оценки и обеспечения качества обучения. Автор работы [5] уточняет, что первым этапом проектирования образовательных программ нового поколения является формирование компетентностно-квалификационной модели выпускника в соответствии с уровнем образования, назначением выпускника и миссией вуза. Автор указывает, что каждая компетенция может формироваться не отдельной дисциплиной, практикумом или практикой, но большей их совокупностью, особенно общекультурные компетенции.

В работе [6] отмечается, что составление учебного плана чаще всего основывается на эвристических алгоритмах и в этом смысле рассматривается обеспечение формальных требований ФГОС. Дополнительным требованием является логическая последовательность изучения дисциплин.

Согласно проведенному учебно-методическими объединениями России мониторингу, как сообщается в работе [4], в большинстве случаев вузы начинали разработку компонентов ООП с создания учебного плана

и годового календарного учебного графика, т.е. не изменяли стандартную процедуру, разработанную для ГОС-2. Это обусловлено отсутствием у вузов времени на следование всем пунктам процесса формирования ООП. К настоящему моменту ООП дорабатываются, и, возможно, следующие ООП будут соответствовать ФГОС не только формально.

В работе [4] отмечается, что учебный план, соответствующий Болонскому процессу, должен обладать ориентацией на результаты обучения, описываемые с помощью компетенций, «прозрачной» модульной структурой и учетом трудозатрат в зачетных единицах. Автором также отмечается, что использование лишь одного или двух параметров в формальном сочетании с традиционным «дисциплинарным» построением учебного плана и привычным «лекционно-знаниевым» содержанием обучения неизбежно ведет к утрате логики и смысла реформы образования.

Автор работы [7] отмечает, что для формирования учебного плана в соответствии с ФГОС первоначально необходимо составить компетентностную модель выпускника, установить отношения между компетентностной и дисциплинарной структурой, распределить трудоемкость между дисциплинами и разработать средства контроля сформированности компетенций. Предлагается установить непосредственную связь между дисциплинами и компетенциями, хотя авторы и понимают, что дисциплина может формировать лишь часть компетенции. Важным элементом, отмечаемым авторами, является необходимость иерархически детализировать компетенции, в то же время при составлении плана предлагается сосредоточиться на формальных требованиях ФГОС по соответствию часам, кредитам, неделям и т.п., а также на логическом следовании дисциплин.

В работе [8] предлагается рассмотреть не только связи между модулями и компетенциями, но и сформировать связи между разного рода компетенциями: компетенции, отвечающие за знания и умения, связать с деятельностными компетенциями. Также рекомендуется детализировать компетенции, при этом корневыми являются деятельностные компетенции, которые получены в результате компетенций, связанных со знаниями и умениями, которые, в свою очередь, могут быть также детализированы. Необходимость в детализации компетенций отмечается в работе [9]. Для каждого модуля, по мнению авторов работы [8], устанавливаются входные и выходные компетенции, и проектирование траектории обучения студента основывается на выборе тех модулей, которые формируют требуемые выпускнику компетенции, и упорядочивании их в соответствии с зависимостью модулей от входных и выходных компетенций.

С переходом на ФГОС вузы столкнулись с проблемой несоответствия информационных систем, созданных для формирования учебных планов. И если структурные требования к учебному плану (например, введение зачетных единиц) внести в уже созданные информационные системы бы-

ло относительно просто, то добавление использования компетентностного подхода к формированию плана требует более тщательного рассмотрения возможных изменений в информационной системе.

В работе [10] определены основные задачи, реализуемые чаще всего в информационных системах управления учебным процессом: зачисление, перевод и отчисление студентов, контроль академической успеваемости студентов, формирование учебных планов, распределение учебной нагрузки между факультетами, кафедрами и преподавателями, формирование штатного расписания, составление и корректировка расписаний занятий и экзаменов. Также определены особенности выявленных задач: глубокая взаимосвязь задач и затрагивание интересов больших групп людей с различными, хотя и не противоположными интересами. В работе акцентируется внимание на сложности автоматизации формирования учебного плана из-за необходимости разрабатывать учебный план фактически для каждого студента за счет наличия различных специализаций и дисциплин по выбору. Решение этой проблемы видится в многоуровневой структуре учебного плана, когда на верхнем уровне располагается базовая часть и заглушки вариативных частей, а сами вариативные элементы учебного плана должны располагаться на более низких уровнях. Выводами автора работы [10] являются дальнейшее усложнение системы управления учебным процессом из-за ввода компетентностного подхода и, следовательно, усложнение взаимосвязи учебных дисциплин между собой и методов учета их использования, пересмотр оценки трудоемкости дисциплин и других элементов учебного процесса.

В стандартах и методических рекомендациях по формированию образовательной программы и учебного плана от Министерства образования и науки РФ [11, 12] не указывается «правильное» формирование связей между компетенциями, знаниями, умениями, владениями и дисциплинами, оставляя выбор варианта решения за вузами. Большинство вузов либо прикрепляют дисциплины и знания, умения, владения к компетенциям, либо определяют связи между компетенциями и дисциплинами, компетенциями и знаниями, умениями, владениями, а также определение связей между знаниями, умениями, владениями и дисциплинами в рамках компетенции (рис. 1).

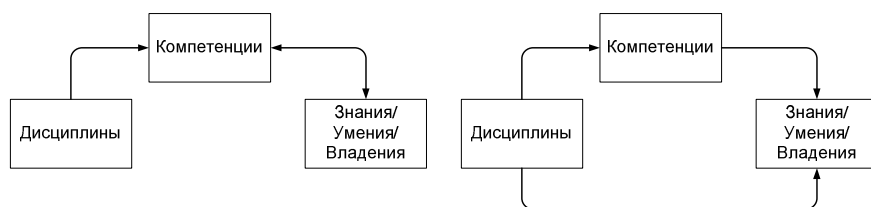


Рис. 1. Схемы связи между компетенциями, знаниями, умениями, владениями и дисциплинами

Проанализировав инструкции пользователей, а также краткие описания информационных систем, можно сделать вывод, что все существующие решения сосредоточены на обеспечении формальных требований ФГОС [6, 13]. Например, в работе [14] к автоматизации создания учебного плана в соответствии с ФГОС относятся как к решению задачи распределения трудоемкости по дисциплинам и дисциплин по семестрам. Это можно объяснить тем, что формальные требования отличаются между стандартами незначительно, например, добавление новых элементов оценки – зачетных единиц. Конечно, содержательно формальные требования также изменились, однако с точки зрения реализации контрольных процедур в информационной системе такие изменения не носят глобального характера. Что же касается поддержки компетентностного подхода к формированию учебных планов, то это требует значительных изменений и в методике формирования, и в информационных системах его поддержки. На данный момент разработчики информационных систем формирования учебных планов придерживаются одного из двух путей:

1. Формируется паспорт компетенций, где устанавливаются связи между компетенциями и знаниями, умениями, владениями, а также рабочая программа дисциплины, где установлены связи между дисциплинами и компетенциями. Затем в информационную систему вносятся данные о выбранных дисциплинах, формируется учебный план. Таким образом, в информационную систему не требуется вносить кардинальных изменений.

2. К существующей информационной системе добавляется модуль, в котором происходит связывание компетенций, знаний, умений, владений и дисциплин. Остальная часть информационной системы функционирует почти без изменений.

Таким образом, как показал анализ, большинство авторов связывают компетенции напрямую с дисциплинами или модулями, допускают детализированные компетенции, под автоматизацией разработки учебного плана понимают поддержку формальных требований стандарта, в отдельных случаях речь идет о подборе модулей в соответствии с уровнем значимости для компетенции [15].

Модель учебного плана нового поколения

Процесс обучения напрямую не ведет к компетенциям. Результатами процесса обучения являются полученные знания, приобретенные умения и владения. Все вместе это представляет собой набор компетенций. Организационной единицей обучения можно считать модули, которые составляют дисциплины. Отсюда следует, что напрямую нельзя определить, какие компетенции приобретаются в результате изучения конкретной дисциплины. Авторами данной работы предложены следующие принципы, составляющие основу модели учебного плана по стандартам нового поколения.

Принцип 1. Дисциплины и модули учебного плана напрямую связаны только со знаниями, умениями, владениями, которые, в свою очередь, связаны с компетенциями (рис. 2). Отношения обеспечения между дисциплинами и знаниями, умениями, владениями определяются как $R(D,X)$, а отношения ассоциации между последними и компетенциями – $A(X,C)$. При этом определены отношения обеспечения между дисциплинами и компетенциями, которые получены транзитивно: $R(D,X) \wedge A(X,C) \Rightarrow R(D,C)$.

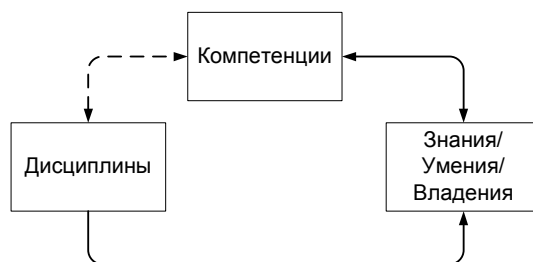


Рис. 2. Схема связи компетенций, ЗУВ и дисциплин

Непосредственная связь с компетенциями возможна для практик, междисциплинарных курсовых работ, итоговой аттестации.

Дисциплины не связаны напрямую с компетенциями, но эти связи ($R(D,C)$) могут быть автоматически сгенерированы через связи со знаниями, умениями, владениями (рис. 3). Такой подход позволяет гораздо эффективнее управлять содержанием обучения, так как становится понятным, какую именно часть компетенции (т.е. какие знания, умения, владения) обеспечивает дисциплина, и очевидна необходимость добавления таких дисциплин, которые закрывают другие знания, умения, владения, связанные с той же компетенцией.

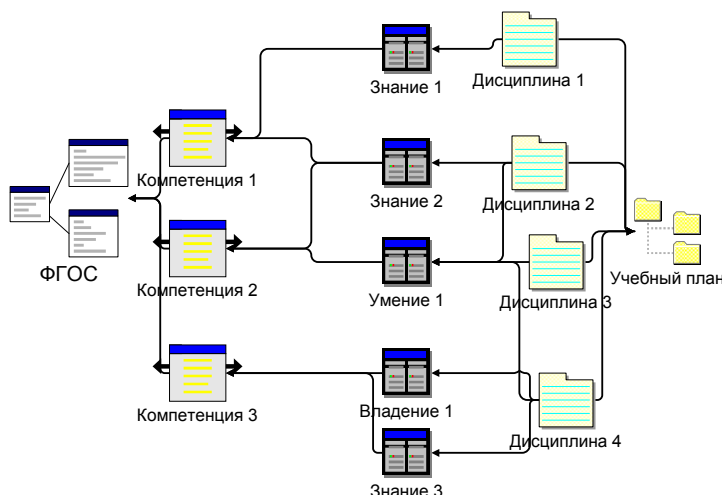


Рис. 3. Модель учебного плана по ФГОС

Дисциплины в такой модели не являются тем, что может читать вуз, а являются тем, что должен читать вуз, чтобы обеспечить необходимые знания, умения, владения. Необходимость дисциплины определяется лишь тем, какие знания, умения, владения еще не закрыты в учебном плане, поэтому сам план формируется от компетенций, а дисциплины в учебный план предлагаются на основе того, какие знания, умения, владения не закрыты для выбранной компетенции.

Принцип 2. Компетенции, знания, умения и владения могут иметь любую степень детализации, т.е. представлять собой иерархическое дерево, и связи между знаниями, умениями, владениями и компетенциями определены для любого уровня в иерархии. Так, если некоторое знание связано с компетенцией, то это знание связано со всеми подуровнями этой компетенции. Верно и обратное. Если компетенция связана с некоторым знанием, умением или владением, то эта компетенция связана со всеми подуровнями знаний, умений и владений, которые детализируют выбранное. Отношения иерархии определим как $I(X, Y)$, где X – корневое знание, умение, владение (или компетенция) по отношению к Y , тогда $I(X, Y) \wedge A(X, C) \Rightarrow A(Y, C)$.

Принцип 3. Одно знание, умение или владение может быть связано с разными компетенциями и разными дисциплинами, одна компетенция, как и одна дисциплина, может быть связана с разными знаниями, умениями или владениями. Связи между дисциплинами, знаниями, умениями, владениями и компетенциями могут быть описаны графом (рис. 4).

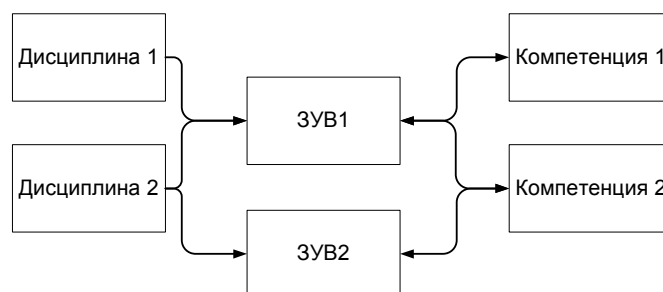


Рис. 4. Укрупненная компетентностная модель

Исходя из модели, представленной на рис. 4, можно определить связи между компетенциями, знаниями, умениями, владениями и дисциплинами. Проблема состоит в том, что при высоком уровне укрупнения знаний, умений, владений связи между дисциплинами и компетенциями получаются некорректными. Например, несмотря на то, что ЗУВ1 связаны с двумя компетенциями (компетенция 1 и компетенция 2, рис. 4) и обе дисциплины обеспечивают получение какой-то части ЗУВ1, дисциплина 1 должна оказывать влияние только на компетенцию 1, а дисциплина 2 – на компетенцию 2.

Для решения этой проблемы используется иерархия знаний, умений, владений, а при необходимости иерархия компетенций. Знания, умения, владения детализируются до уровня, когда в компетентностной модели можно однозначно разделить связи между ними и компетенциями (рис. 5). В этом случае дисциплина 1, которая обеспечивает получение только части ЗУВ1 (ЗУВ 11), связана только с компетенцией 1. То же относится к дисциплине 2, для которой с помощью детализации ЗУВ12 обеспечена связь только с компетенцией 2 (рис. 5).

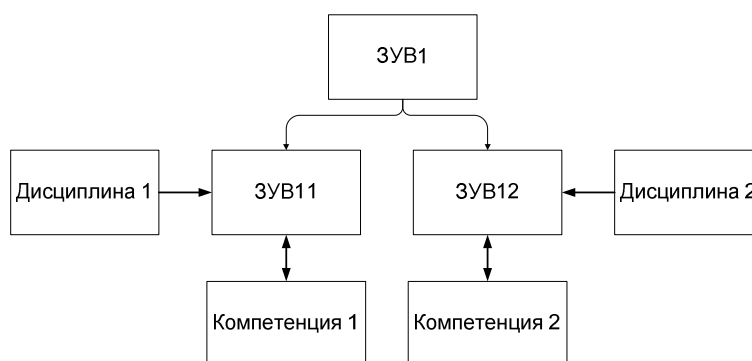


Рис. 5. Детализированная компетентностная модель

Принцип 4. Существует два критерия детализации знаний, умения, владений: во-первых, они должны быть детализированы до уровня не меньше того, чтобы обеспечить корректную связь между дисциплинами и компетенциями (чтобы построенная через эти детализированные знания, умения, владения связь дисциплины и компетенции не была противоречива), во-вторых, они должны быть детализированы до уровня, который позволяет выделить знания, умения и владения, обеспеченные в рамках одной дисциплины. Вторым критерий необходим, чтобы ограничить получаемые в рамках конкретной дисциплины знания, умения, владения.

Принцип 5. Существует два критерия детализации компетенций, во-первых, компетенции могут быть детализированы, если требуется уточнить компетенцию для профиля, во-вторых, компетенция должна быть детализирована, если речь идет о необходимости получения разных знаний, умений, владений в рамках разных дисциплин.

Пятый принцип часто связан с отраслевыми особенностями профилей и необходимостью включения различных дисциплин для разных профилей, которые дают одну и ту же укрупненную компетенцию. Кроме того, для корректного учебного плана необходимы детальные представления о приобретаемых компетенциях в рамках дисциплины внутри одного профиля.

На рисунке 6 представлен пример связи между детализированными знаниями, умениями, владениями и компетенциями. Как видно, при дета-

лизации более тонко выделяется обеспечение дисциплинами целевых компетенций. Дисциплина 1 и дисциплина 2 обеспечивают только часть компетенции 1 (компетенция 11) и компетенции 2 (компетенция 22). Если не использовать в этом случае детализацию компетенций, то мы не сможем выделить те части компетенций (компетенция 12 и компетенция 21), которые не обеспечены дисциплинам в учебном плане.



Рис. 6. Неполная связь между знаниями, умениями, владениями и компетенциями

Составление учебной программы дисциплин включает выделение модулей и их соотнесение с теми знаниями, умениями и владениями, которые закреплены за дисциплиной (рис. 7, модуль 11 обеспечивает ЗУВ11, модуль 12 – ЗУВ12).

Модули содержат учебную работу (в форме лекций, лабораторных работ, семинаров и т.п.) и аттестацию (экзамены, зачеты, тесты, контрольные работы и т.п.), которые, в свою очередь, должны быть соотнесены с теми знаниями, умениями, владениями, которые определены для соответствующего модуля (рис. 7, лекция 111, лекция 112 и аттестация 111), и обеспечивают получение и проверку приобретения ЗУВ11, которые связаны с модулем 11.

Детализация как со стороны знаний, умений, владений, так и со стороны содержания дисциплины может быть продолжена. Например, аттестация, имеющая форму теста, связана с теми детализированными знаниями, умениями, владениями, которые отражены в связях каждого вопроса теста с детализированным знанием, умением, владением, которое вопрос оценивает.

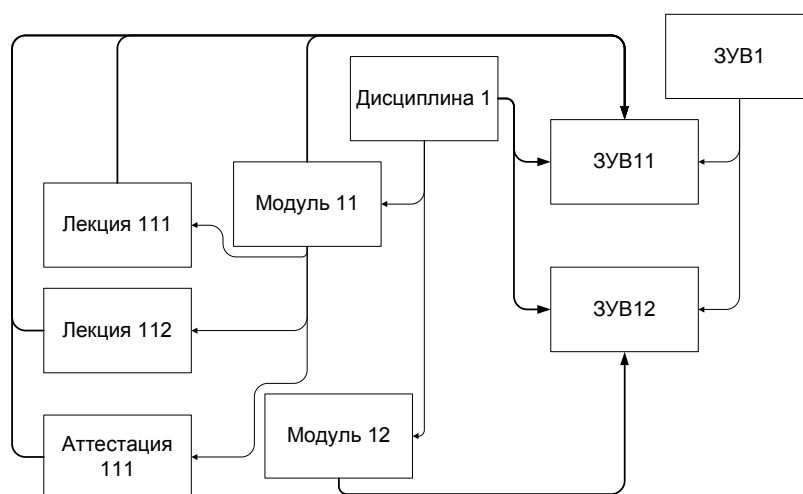


Рис. 7. Учебная программа дисциплины

Для определения последовательности подачи дисциплин есть два подхода: 1) явным образом прописать дисциплины, которые следует изучить до выбранной дисциплины, 2) определить последовательность для компетенций, т.е. для каждой компетенции определить набор компетенций, которые следует получить в первую очередь, как предлагается, например, в работе [6]. Мы считаем и тот, и другой подход недостаточно эффективным.

На основании какой информации принимается решение о том, что одна дисциплина должна предшествовать в учебном плане другой? На основании тех знаний, умений, владений, которые являются входными для одной и выходными для другой дисциплины. Еще одним важным фактором выступает необходимость приобретения одних знаний, умений, владений для получения других. Эти два фактора могут служить основой формирования последовательности изучения дисциплин (или модулей).

Принцип 6. Знания, умения, владения могут быть организованы в форме ориентированного графа для определения последовательности их получения (рис. 8). Узлами графа являются знания, умения, владения, ребрами – необходимость наличия знания (умения, владения) X для получения знания (умения, владения) Y , при этом стрелка от X к Y означает необходимость X для получения Y (для ЗУВ21 необходим ЗУВ11, для ЗУВ22 необходимы ЗУВ11 и ЗУВ12). Отношения следования между знаниями, умениями, владениями определяются как $S(X, Y)$. При описании входных и выходных знаний, умений, владений у дисциплины необходимо учитывать отношения следования между ними.

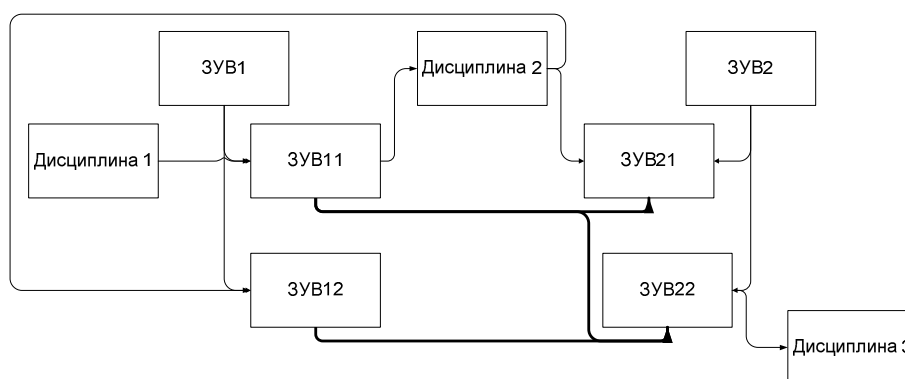


Рис. 8. Знания, умения, владения как входы и выходы дисциплин

Принцип 7. Для дисциплин могут быть определены не только результирующие знания, умения, владения (принцип 3), но и входные, т.е. те, которые требуются для изучения дисциплины. При этом выбор входных и выходных знаний, умений, владений ограничен отношениями следования (принцип 6), а последовательность изучения дисциплин может быть сформирована на основании ориентированного графа связей между знаниями, умениями, владениями и входами/выходами дисциплин. Знание, умение, владение как вход для изучения дисциплины описываются отношением $P(D, X)$.

1. Ялалов Ф. Деятельностно-компетентный подход к практико-ориентированному образованию / Ф. Ялалов // Высшее образование в России: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки Российской Федерации. – 2008. – №1. – С. 89 – 90.

2. Евсеева О.Э. Опыт разработки учебных планов по Федеральным государственным образовательным стандартам третьего поколения по подготовке бакалавров / О.Э. Евсеева // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 10. – С. 94 – 98.

3. О реализации нового поколения Федеральных государственных образовательных стандартов в МГТУ им. Н.Э. Баумана [Электронный ресурс] // «Almamater»: вестн. высшей школы. Режим доступа: <http://www.almavest.ru/ru/favorite/2011/08/03/235/>.

4. Ковтун Е.В. Переход на новые образовательные стандарты: попутные наблюдения и предварительные итоги [Электронный ресурс] / Е.В. Ковтун. Режим доступа: http://www.slavcenteur.ru/Proba/Kovtun/kovtun_nabludenia2011.pdf.

5. Мелехова О.П. Компетенции как результат образования [Электронный ресурс] / О.П. Мелехова. – Режим доступа: http://www.mati.ru/education/fakult1/kafedra5/site/Lib/modul2/modul2_1/Spravka_2.doc.

6. Истомин А.Л. Методологические основы оптимального планирования учебного процесса в вузе: автореф. дис. ... д-ра техн. наук / А.Л. Истомин; Астраханский государственный технический университет. – Астрахань, 2012. – 32 с.

7. Методика проектирования ООП в рамках ФГОС нового поколения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mme-igpu.ru/user-files/file/Bakalavr/doklad-oor-primernaya.pdf>.

8. Фионова Л.Р. Разработка компонентов информационной системы для управления учебным процессом на основе компетентностного подхода / Л.Р. Фионова, Т.А. Золотова // Информатизация образования и науки. – 2011. – №4. – С. 14 – 28.

9. Матушкин Н.Н. Методологические аспекты разработки структуры компетентностной модели выпускника высшей школы / Н.Н. Матушкин, И.Д. Стобова // Высшее образование сегодня. – 2009. – №5. – С. 24 – 29.

10. Зафиевский А.В. Автоматизация управления учебным процессом в вузе / А.В. Зафиевский // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 1. – С. 115 – 117.

11. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: методические рекомендации для руководителей и актива учебно-методических объединений вузов. Первая редакция / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов; Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы. – М., 2009. – 80 с.

12. Проектирование основных образовательных программ вуза при реализации уровневой подготовки кадров на основе федеральных государственных образовательных стандартов / под ред. С.В. Коршунова. – М.: МИПК МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2010. – 212 с.

13. Инструкция по работе с информационной системой составления учебного плана [Электронный ресурс] / Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева. Режим доступа: <http://www.mrsu.ru/upload/iblock/676/67614cf35f34f8dc255affabaad07f18.pdf>.

14. Котов С.С. Модель управления учебными планами компетентностно-ориентированных образовательных программ с учетом предпочтений различных социальных групп: автореф. дис. ... канд. техн. наук / С.С. Котов. – М., 2010. – 18 с.

15. Харитонов И.М. Модели и алгоритмы планирования учебного процесса вуза на основе модульно-компетентностного подхода: автореф. дис. ... канд. техн. наук / И.М. Харитонов. – Волгоград, 2011. – 20 с.

УДК 004.09

Белгородцева Виктория Олеговна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Модернизация ИС «Управление учебным процессом» в процессе перехода на стандарты ФГОС

Рассматриваются проблемы, возникшие в процессе модернизации информационной системы. Возможности дальнейшего использования данных информационной системы при создании компетентностных моделей выпускников, паспортов компетенций, аннотаций дисциплин, учебных программ и отчетов о формировании дисциплинами компетенций по основным образовательным программам.

Ключевые слова и словосочетания: *внедрение информационной системы, стандарты.*

Корпоративная информационная среда призвана обеспечить работу вуза с помощью информационных технологий. На данный момент она состоит из нескольких блоков, к каждому из которых относятся разработанные для выполнения соответствующих функций информационные системы.

К блоку «Управление учебным процессом» относятся:

- ИС «Хранилище цифровых материалов», в которой размещаются все методические материалы по дисциплинам и сведения о научных разработках преподавателей.
- ИС «СИТО» и «Аванта», позволяющие студентам контролировать полученные в рамках дисциплины знания.
- ИС «Учет УМКД», отображающая все методические материалы, разработанные для дисциплины, а также список рекомендованной литературы, находящейся в библиотеке.
- ИС «Управление учебным процессом», которая помогает формировать новые дисциплины, ученые планы, учебную нагрузку кафедры и т.д. На данные из этой информационной системы опираются остальные информационные системы блока.

После введения ФГОС ВПО пришлось вносить большие изменения в ИС «Управление учебным процессом». По большей части это коснулось «содержательной» части стандартов, так как ранее при формировании учебных планов не требовалось учитывать формируемые компетенции, знания, умения и владения в рамках каждой дисциплины. Было решено

добавить в систему модуль «ФГОС ВПО», который будет отвечать за создание компетентностной модели выпускника и проверку выбора дисциплинами учебного плана всех компетенций и знаний по основной образовательной программе, а также добавить к описаниям дисциплин знания, умения и владения, которые они формируют.

При внедрении любой информационной системы или модуля к ней обнаруживается, по крайней мере, несколько проблем, а также дополнительных возможностей, которые не были предусмотрены техническим заданием. Новый модуль информационной системы «Управление учебным процессом» не стал исключением.

Отрицательным моментом внедрения модуля явилось резкое увеличение количества пользователей системы. Если раньше с информационной системой работали только сотрудники учебно-методического управления и, в меньшей степени, заведующие кафедрами, то теперь с ней пришлось взаимодействовать всем ответственным исполнителям компетентностных моделей выпускников по каждой образовательной программе и большинству преподавателей, ответственных за методическое обеспечение своих дисциплин. Это привело к недовольству ответственных за дисциплины и компетентностные модели. К сожалению, из-за специфики прикрепления знаний, умений, владений к компетенциям и дисциплинам уменьшить количество пользователей системы не представляется возможным хотя бы потому, что никто, кроме них, не сможет правильно построить взаимосвязь знаний, компетенций и дисциплин.

При формировании компетентностных моделей выяснилось, что часть компетенций, определяемых стандартом, можно отнести к другому блоку. В описание компетенций пришлось добавлять поле с комментарием, в котором при необходимости указывается, что именно в компетенции было изменено.

Плюсом модернизации системы стала возможность частично формировать, помимо компетентностной модели выпускника, документацию к основным образовательным программам: паспорт компетенции, часть описания аннотаций дисциплин, учебных программ, а также отчетов о формировании дисциплинами учебного плана компетенций выпускника. Возможность автоматизации формирования учебных программ пробудила желание получать в виде отчета большую часть программы, включая те сведения, которые указываются преподавателями при формировании аннотаций дисциплин.

Сложностью в автоматизации формирования учебной программы стал пункт «Место дисциплины в структуре ООП». На основе данных информационной системы можно создать список дисциплин, формирующих одинаковые компетенции. Рассматривался вариант отображения всех дисциплин, формирующих те же компетенции, но читаемых в следующих

семестрах. Но он был почти сразу отброшен как ошибочный в связи с недостоверностью такого списка, ведь дисциплины, формирующие одни компетенции, могут как углублять знания в рамках компетенции, так и дополнять их. Единственным решением этой проблемы видится добавление возможности указания зависимости компетенций друг от друга, а также соответственно зависимость знаний, умений, владений друг от друга. Необходимо учитывать, что компетенции не только могут опираться на одну компетенцию (рис. 1), но и требовать получения студентом нескольких компетенций.

При принятии окончательного решения о добавлении взаимосвязи компетенций будет определяться необходимость отображения иерархии компетенций. Вероятно, оптимальным будет формирование только взаимосвязи знаний, умений, владений или знаний и компетенций.

Возможность более полного автоматического формирования дисциплины может быть реализована внедрением еще одного модуля в одну из информационных систем (Управление учебным процессом, Учет УМКД или Хранилище цифровых материалов). В нем будет возможно сохранение всех пунктов структуры аннотации, сформированной преподавателем. С одной стороны, это уменьшит работу над учебной программой. С другой – у преподавателей могут возникнуть сложности при составлении аннотаций не в привычном для них MS Word, а в модуле информационной системы.



Рис. 1. Схема простой иерархической связи компетенций

Таким образом, в результате внедрения одного модуля появилась возможность, доработав его и разработав еще один модуль, почти полностью автоматизировать процесс составления учебных программ, что заметно сократит работу преподавателей по разработке методического обеспечения дисциплин. Для уменьшения дополнительной работы преподавателей с новым модулем можно привлекать студентов первого курса в рамках учебной практики для переноса информации из уже разработанных преподавателями аннотаций в модуль.

1. Мелехова О.П. Компетенции как результат образования [Электронный ресурс] / О.П. Мелехова: Российский государственный технологический университет им. К.Э. Циолковского, 2009. Режим доступа:

http://www.mati.ru/education/fakult1/kafedra5/site/Lib/modul2/modul2_1/Spravka_2.doc.

2. Истомин А.Л. Методологические основы оптимального планирования учебного процесса в вузе: автореф. ... дис. д-ра техн. наук / А.Л. Истомин; Астраханский государственный технический университет. – Астрахань, 2012. – 32 с.

3. Методика проектирования ООП в рамках ФГОС нового поколения [Электронный ресурс] / ЛГПУ, 2011. Режим доступа: <http://www.mme-lgpu.ru/userfiles/file/Bakalavr/doklad-oor-primernaya.pdf>.

4. Фионова Л.Р. Разработка компонентов информационной системы для управления учебным процессом на основе компетентностного подхода / Л.Р. Фионова, Т.А. Золотова // Информатизация образования и науки. – 2011. – №4. – С. 14 – 28.

5. Матушкин Н.Н. Методологические аспекты разработки структуры компетентностной модели выпускника высшей школы / Н.Н. Матушкин, И.Д. Стобова // Высшее образование сегодня. – 2009. – №5. – С. 24 – 29.

6. Зафиевский А.В. Автоматизация управления учебным процессом в вузе / А.В. Зафиевский // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 1. – С. 115 – 117.

Сорокин Михаил Афанасьевич

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Таможенное регулирование в теориях конкуренции. Историко-методологический эскиз

Рассматриваются вопросы таможенного регулирования в теориях конкуренции. Обоснована роль таможенного регулирования как фактора конкурентоспособности в различных теориях мировой торговли. Показано, что в различных теориях конкуренции таможенное регулирование выполняет разные функции – от допущения отсутствия таможенного регулирования до институционального фактора управления глобальной конкуренцией.

Ключевые слова и словосочетания: конкуренция, конкурентоспособность, таможенное регулирование, международная торговля, обмен, факторы производства.

Современная конкуренция и конкурентоспособность – явления многоплановые и многофакторные. В последние годы вопросам национальной конкурентоспособности уделяется все большее внимание, причем не только на научном, но и на политическом уровне. «Нормой в современном мире является жесткая конкуренция. Конкурентоспособными должно быть у нас все: товары и услуги, технологии и идеи, бизнес и само государство, частные компании и государственные институты, предприниматели и государственные служащие, студенты, профессора, наука и культура», – говорится в послании Президента В.В. Путина Федеральному Собранию РФ 2003 г.

История зарождения и развития конкуренции берет свое начало у истоков человеческого общества. Одним из ключевых элементов сознательной деятельности человека была и является попытка установить контроль над тем, что его окружает. Как справедливо утверждает Дуглас Норт, мы живем в мире неопределенности и непрерывных изменений, эволюция которого все время идет по новым и неожиданным путям [1. С. 7]. Значимость ситуации заключается в том, что в современном мире факторы природной среды все более уступают место человеческим факторам, другими словами, мир меняется благодаря деятельности людей, а не природы.

Содержание понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность» от своего зарождения до настоящего времени – эпохи глобализации – прошло длительный социально-экономический путь и, несомненно, претер-

пело значительные трансформации. Те объекты и явления, ради описания которых эти термины вводились и трактовались представителями различных экономических школ на протяжении многих предшествующих десятилетий и даже веков, сами изменились порой до неузнаваемости. Здесь следует отметить, что все-таки большие изменения коснулись содержания понятия «конкурентоспособность», чем понятия «конкуренция». Пройдя от лат. *conspicere* – «сталкиваться», оно до сих пор означает соперничество, противоборство, борьбу за какие-либо достижения. Многие философы справедливо связывали желание конкурировать в достижении каких-либо результатов с внутренней природой и даже потребностями человека. Как только человек становится существом социальным, возникают процессы внутривидовых взаимоотношений: по поводу добычи, распределения, передачи, присвоения объектов материального мира. Эти процессы и генерируют чувство соперничества, борьбы за обладание лучшими благами. Таким образом, конкуренция присуща не только высокоразвитым обществам с рыночными устоями, но и самой человеческой природе.

Переход от личного к обезличенному обмену значительно расширил круг факторов конкуренции. Классическая рыночная модель «спрос – предложение» трансформируется и видоизменяется в проекции на международную торговлю. Здесь появляется существенный, на наш взгляд, фактор – таможенное регулирование. В самом общем смысле под таможенным регулированием будем понимать любые меры государства, направленные на частичное (или полное) ограничение свободы перемещения товаров, технологий, капитала, рабочей силы, осуществляемые непосредственно при их перемещении через свои границы. Субъектами здесь могут быть как таможенные органы, так и иные уполномоченные государством структуры.

Как уже отмечалось, научные представления о конкуренции, а, следовательно, конкурентоспособности, за последние несколько столетий претерпели значительные изменения. Но все они в основном сфокусированы в двух направлениях научной мысли – либерализме и протекционизме. Наша цель – проанализировать фактор таможенного регулирования в различных теориях конкуренции и оценить его значение для настоящего этапа развития международной торговли.

За отправную точку нашего исторического экскурса, вне всякого сомнения, можно взять заочную дискуссию одного из основоположников теории конкуренции, представителя английской экономической классической школы Адама Смита и представителя немецкой экономической классической школы Фридриха Листа. Даже из названий их основополагающих трудов (А. Смит «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1774) и Ф. Лист «Национальная система политической эконо-

мии» (1848)) можно сделать заключение, какой ученый на каких позициях находится. К нашему большому сожалению, идеи А. Смита в научной литературе обсуждаются гораздо чаще, чем идеи Ф. Листа, что не совсем оправдано. Кстати, сам Ф. Лист объяснил это обстоятельство, связав экономическую науку с политическими установками и действиями государств на международной арене. Чтобы хоть как-то восполнить этот пробел, мы намерены больше внимание уделить идеям Ф. Листа.

Отойдя от идей меркантилистов (с их понятием конкуренции как борьбы различных государств за право обладания богатством), А. Смит впервые высказывает идею о свободной торговле как форме конкуренции и источнике того же самого богатства государства. Но в противовес экономистам-предшественникам он видит в богатстве индивида (как участника товарно-денежных отношений) залог богатства всего государства. Идеи А. Смита базируются на постулате личной свободы предпринимателя, который в рыночных условиях имеет свой стимул – увеличение собственного богатства. В итоге личная свобода создает условие для свободной конкуренции, при которой большое число людей свободно конкурируют своим трудом и капиталом с соблюдением принципов «невидимой руки» рынка: неприкосновенности собственности, обязательности и свободе в действиях. Кроме того, А. Смит впервые выделил в конкурентных отношениях сущности процесса (собственность, разделение труда, условия свободного обмена, ценность товаров при обмене и т.д.) и сущности содержания (повышение благосостояния индивида и государства). Несомненной заслугой А. Смита была попытка осмыслить и описать важные переходы от личного к обезличенному обмену, от разделения труда к специализации знаний, что в свое время было подмечено Д. Нортом [1. С. 126].

Тем не менее, сама смитовская модель двусторонней торговли, основанная на различиях в абсолютных издержках при производстве обмениваемых товаров в различных странах, зиждется на допущениях отсутствия транспортных расходов и таможенных барьеров. Таким образом, А. Смит редуцирует предмет исследования до реально не существующего. Но заметим, что отсутствие протекционизма во внешней торговле – это не столько реальность, сколько пожелание, выраженное в начальных условиях модели. А. Смит, не вводя в свою модель условия таможенных барьеров, тем не менее отстаивает необходимость абсолютной свободы торговли.

Не отрицая важности и значимости внешней торговли для развития экономики, в идеях Фридриха Листа отметим следующие важные, на наш взгляд, моменты:

– принцип свободы торговли выгоден нациям с сильной промышленностью, для слабых стран он создает неблагоприятные условия;

– протекционизм во внешней торговле должен применяться для «промышленного воспитания нации», способной в дальнейшем обеспечивать себя всем необходимым;

– таможенная система естественно вызвана стремлением народов к самосохранению и к обеспечению своего благосостояния.

Таким образом, Ф. Лист выступает с критикой идеи А. Смита о свободе торговли, подчеркивая, что «нация ... прибегая к протекционистской системе поступает точно так же, как собственник, который жертвует своими материальными ценностями для того, чтобы обучить своих детей какой-нибудь производительной промышленности». Говоря о протекционизме как движущей силе промышленного развития государства, Ф. Лист за полтора века предрек возможности и выгоды некоторых стран по установлению «правил игры» в мировой торговле: «нация, которой удалось бы монополизировать мануфактурную силу всего земного шара и задержать прочие нации в экономическом развитии настолько, что они оказались бы способными лишь к производству сельскохозяйственных продуктов и сырых материалов и ограничились бы лишь необходимыми местными промыслами, должна необходимо достигнуть мирового господства». Здесь достаточно вспомнить поправку Джексона-Вэника, действующую в торговле между США и Советским Союзом (а затем и Россией) с 1974 г. по настоящее время.

Исследуя развитие экономики значительного числа государств (Италии, Нидерландов, Англии, Германии, Испании, Португалии, Франции, России, США), Ф. Лист делает глубокие выводы о возможностях применения таможенного регулирования – от обоснования принципа эскалации таможенного тарифа до управления развитием сырьевых отраслей других стран посредством пошлин или эмбарго.

Тем не менее, и в модели А. Смита, и в представлениях Ф. Листа объектами таможенного регулирования в международной торговле являются товары: сырье, полуфабрикаты и готовые изделия.

Идеи Ф. Листа не ограничивались только обоснованием применения таможенных пошлин на различных этапах экономического развития государств. Особый интерес, на наш взгляд, представляет описание принципа распределения ввозных пошлин между землями Германии при их объединении и создании единой таможенной администрации. Наш интерес вызван теми перипетиями, которые вызвала эта же проблема при создании Таможенного союза России, Казахстана и Беларуси. Все помнят жаркую весну 2010 г., когда развернулись нешуточные дебаты между представителями делегаций. И только 20 мая было подписано Соглашение об установлении и применении в Таможенном союзе порядка зачисления и распределения ввозных таможенных пошлин (иных пошлин, налогов и сборов, имеющих эквивалентное действие). Согласно ст. 5, Нор-

мативы распределения сумм ввозных таможенных пошлин для каждой Стороны устанавливаются в следующих размерах: Республика Беларусь – 4,70%; Республика Казахстан – 7,33%; Российская Федерация – 87,97%. При определении нормативов, как известно, за основу были взяты доли объемов товарооборота каждой страны в общей сумме (до создания Таможенного союза). А в Германии, как описывает Ф. Лист, за основу были взяты доли населения каждой из территорий. В нашем случае распределение по этому принципу было бы таковым: Республика Беларусь – 5,65%; Республика Казахстан – 9,87%; Российская Федерация – 84,37%. Казалось бы, невеликая разница, но ведь речь идет о миллионах долларов США.

Теорию абсолютного преимущества А. Смита творчески развил Давид Рикардо, исключив из модели абсолютное преимущество одной страны в производстве двух товаров. Он доказал, что страны, изначально имеющие различия в сравнительных издержках при производстве каких-либо товаров (что, несомненно, объективно), могут использовать международную торговлю с выгодами для себя. Тем не менее, модель Д. Рикардо свободна от таможенного регулирования, она строится на допущении, что товары пересекают границы государств без каких-либо ограничений.

В противовес вышеуказанным представителям классической экономической школы Карл Маркс рассматривает конкуренцию с позиции эксплуатации человека (работника) человеком (капиталистом). Объектом конкуренции здесь выступают совершенно иные категории (нежели товары) – прибавочная стоимость (капиталиста) и заработок (рабочего). Капиталисты, заинтересованные в высокой прибавочной стоимости, конкурируют между собой (межотраслевая конкуренция), рабочие конкурируют за более высокий заработок. Кроме того, К. Маркс вводит в орбиту конкурентной борьбы стоимость денег – кредит. И хотя он напрямую не касается проблем таможенного регулирования, вполне возможно спроецировать его идеи на нынешнее состояние мирового разделения труда: свободный переток капиталов и несвободный переток рабочей силы между странами [2. С. 301].

Таким образом, вышеуказанные модели базируются на объективном представлении о различной производительности труда, а, следовательно, предельных издержках, при производстве однородных товаров в разных странах.

Совершенствование модели Д. Рикардо произошло в моделях неоклассиков с включением иных факторов, влияющих на внутреннее производство, – труд капитала и природные ресурсы. Кроме того, было обращено внимание на редкость ресурсов в различных странах, а также пропорции их потребностей при выпуске отдельных товаров. В связи с этим новая теория конкуренции в мировой торговле получила название теории факторов производства. Но следует заметить, что, как и в теориях

классиков, в моделях Э. Хекшера, Б. Олина, П. Самуэльсона, Т. Рыбчинского факторы производства (труд, капитал) совершенно немобильны между странами [3]. Иначе говоря, конкуренция факторов производства, вызванная спросом на конечные товары вне страны, приводит к перераспределению факторов внутри страны (в разрезе регионов и отраслей). И как раз международная торговля выравнивает цены на факторы производства, заложенные в перемещаемых товарах. Эмпирической проверкой теории факторов производства может служить состояние экспортного потенциала Китая – производство на экспорт товаров, требующих интенсивного использования относительно избыточного (и сравнительно дешевого) фактора производства – рабочей силы. В моделях международной торговли указанных ученых делается допущение об отсутствии транспортных расходов и таможенных ограничений. Обмен товарами предполагается в условиях свободной торговли.

Неоклассические теории международной торговли строились на допущениях, что страны или территории изначально обладают каким-либо заранее заданным объемом того или иного фактора. Однако уже к середине XX века стало ясно, что, во-первых, факторами производства могут являться не только труд и капитал, во-вторых, эти факторы могут перемещаться через таможенные границы, в-третьих, технологический фактор стал давить над остальными. Одним из первых заметил и описал влияние технологий и инноваций на экономический рост Й. Шумпетер. На первое место выходят не классические факторы производства, а факторы, способствующие научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам (НИОКР). В 1961 г. выходит в свет теория М. Познера, в основу которой положены технологические знания. Согласно этой теории, вследствие применения новых технологий товары отрасли какой-либо страны (при прочих равных условиях) могут быть более дешевыми вследствие низких издержек по сравнению с товарами тех же отраслей в других странах. Чтобы временной лаг пользования данным преимуществом (технологическим разрывом) был длинней, необходимо нововведения защищать патентами. Теория М. Познера строилась из допущений нулевых транспортных издержек и нулевых таможенных тарифов [4].

Иной взгляд на таможенное регулирование в модели международной торговли представляют Д. Наваретти и П. Эпифани [5. С. 29]. Они выделяют в экономике страны три совокупности игроков: совокупность производителей, совокупность потребителей и государство. Международная торговля может увеличивать или снижать выгоды каждого игрока. Таможенные тарифы могут разнонаправленно влиять на потребительскую выгоду либо выгоду производителей, но будут увеличивать доходы государства. В модель вводится понятие маленькой и большой страны. Страна считается большой, если изменение в ее спросе и/или предложении на ка-

кой-либо товар оказывает значительное влияние на мировую цену на этот товар. И, наоборот, страна считается маленькой, если изменение в ее спросе и/или предложении на какой-либо товар оказывает незначительное влияние на мировую цену на этот товар. Авторы не уточняют, что именно вкладывается в понятие «значительное или незначительное влияние».

В условиях введения тарифа для маленькой страны (при падении спроса на импорт в результате введения тарифа при неизменной цене) импорт сократится, внутренняя цена повысится. Увеличение цены сократит потребительскую выгоду, увеличит выгоду производителей и создаст для государства дополнительный фискальный доход. В случае введения тарифа в большой стране вызванное снижение спроса на импортируемый товар снизит цену на этот товар на мировом рынке. В результате итоговая внутренняя цена на импортируемый товар увеличится на сумму, меньшую, чем величина тарифа. В итоге потребительская выгода сократится на сумму, меньшую, чем это вызвано введением тарифа в маленькой стране; выгода производителей также будет меньше, а государство получит такой же фискальный доход.

Одной из современных общепризнанных теории международной конкуренции является теория М. Портера [6]. Проанализировав условия и итоги развития десяти самых высокоразвитых стран мира за 40 лет, М. Портер смог выделить четыре (фактора) детерминанта конкурентоспособности: спрос, предложение, менеджмент компаний, родственные и поддерживающие отрасли. Причем те факторы, которые есть у страны с избытком и достались ей легко (климат, природные ресурсы, географическое положение, неквалифицированная рабочая сила), являются основной нестойкого и непродолжительного конкурентного преимущества, так как легко могут быть заимствованы в других странах. Другими словами, не обладание природными ресурсами, а их отсутствие или нехватка, рождает стойкое и продолжительное преимущество. М. Портер считает источником стойкого преимущества систему выработки новых знаний и технологий. Из четырех стадий конкурентоспособности (на основе факторов, инвестиций, инноваций, богатства) таможенное регулирование имеет право на существование (по М. Портеру) только на первых двух. На наш взгляд, это оправданно, ведь именно на этих стадиях внутреннее производство основано на технологиях, заимствованных из других стран; отечественные производители могут конкурировать на международном рынке в узком спектре товаров; налицо слабый уровень внутреннего спроса. Как справедливо замечает М. Портер, большинство стран прошли эти фазы, но далеко не многие их преодолели.

Одной из последних теорий в области мирового экономического развития, связанных с конкуренцией и конкурентоспособностью, является теория стечения обстоятельств польского экономиста Гжегожа Колодко,

изложенная в мировом экономическом бестселлере «Мир в движении». Кратким девизом этой теории является фраза «в мире все происходит так, как происходит, потому что многое происходит одновременно» [7. С. 59]. Доказывая несостоятельность и крах либеральных подходов в области регулирования мировой торговли, приведших к обогащению одних стран за счет обнищания других, Г. Колодко считает таможенное регулирование важным институтом экономического развития каждого отдельно взятого государства.

Таким образом, мы попытались воссоздать некую историко-экономическую последовательность трансформации взглядов на конкуренцию и конкурентоспособность через призму таможенного регулирования. Конечно, в рамках данной статьи не удалось рассмотреть абсолютно все теории всех ученых, но, на наш взгляд, получилось обозначить сложность и многогранность такого феномена, как таможенное регулирование, с новых позиций и точек применения.

1. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений / Д. Норт; пер. с англ. К. Мартынова, Н. Эдельмана; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшая школа экономики, 2010. – 256 с.

2. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров / Е.М. Майбурд. – М.: Дело; Вита-Пресс. – 544 с.

3. Волгина Н.А. Международная экономика: учебное пособие / Н.А. Волгина. – М.: Эксмо, 2006. – 736 с.

4. Кравцевич С.В. Историко-экономические взгляды на формирование представлений о конкуренции / С.В. Кравцевич. – Чита: ЧитГУ, 2011. – 146 с.

5. Торговая политика и задачи вступления в ВТО для России и стран СНГ: руководство / под ред. Дэвида Г. Тара. – М.: Изд-во «Весь мир», 2006. – 588 с.

6. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; пер. с англ., под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.

7. Колодко Г.В. Мир в движении / Г.В. Колодко, пер. с пол. – М.: Магистр, 2009. – 575 с.

Садон Елена Владимировна, Якимова Зоя Владимировна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Подходы к измеримости компетенций как предмета контроля результатов обучения

Рассматриваются проблемы оценки уровня сформированности компетенций в свете ФГОС ВПО. Анализируются результаты взаимодействия образовательной и профессиональной среды. Предлагается подход к оценке компетенций через поведенческие индикаторы, отраслевой и ресурсный подходы.

Ключевые слова и словосочетания: *ФГОС ВПО, профессиональный стандарт, оценка сформированности компетенций, поведенческие индикаторы, отраслевой подход, ресурсный подход.*

Диалог между представителями профессиональной и образовательной среды о необходимости разработки согласованных подходов к измеримости компетенций как предмета контроля результатов обучения студентов вузов с каждым годом становится всё более интенсивным и ориентированным на разработку конкретной, практически значимой системы. В качестве итога успешного применения такой системы можно обозначить ряд принципиально важных показателей:

- удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников;
- высокий процент трудоустройства выпускников в соответствии с полученным образованием;
- уверенный карьерный, материальный, профессиональный и личностный рост молодых специалистов, начиная уже со студенческой скамьи;
- востребованность молодых специалистов рынком труда как на региональном, так и на международном уровне.

Выделенные показатели являются следствием внедрения компетентного подхода и отражают суть выполнения требований ФГОС ВПО к результатам освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования. Предполагается, что если студент сможет в достаточном объеме сформировать и развить общекультурные и профессиональные компетенции, предусмотренные ФГОС ВПО, то по окончании вуза это станет его конкурентным преимуществом на рынке труда. Он легко сможет трудоустроиться по профилю обучения и выстро-

ить достойную карьеру, благодаря своему профессионализму, активной жизненной позиции и личностным качествам.

Однако многолетние наблюдения и исследования показывают, что далеко не всегда вчерашние успешные студенты-отличники завтра становятся успешными и востребованными профессионалами. Именно поэтому система контроля (измерения) компетенций в корне должна отличаться от традиционной системы оценивания академических знаний. Как известно, любая компетенция во многом зависит от личностных качеств человека, предполагает не только наличие знаний, но и развитие определённого уровня умений и владений навыками, а также содержит мотивационную компоненту, готовность применить имеющиеся знания, умения, владения (ЗУВ) на практике для решения профессиональных задач, в том числе нестандартных.

Следует отметить, что ФГОС обязывает высшее учебное заведение гарантировать качество подготовки и создавать условия для максимального приближения содержания контрольных материалов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации к условиям будущей профессиональной деятельности. Но конкретные формы и процедуры текущего и промежуточного контроля знаний по каждой дисциплине, фонды оценочных средств, требования к структуре и объёму выпускной квалификационной работы, а также требования к государственному экзамену (при его наличии в учебном плане) разрабатываются, определяются и утверждаются вузом самостоятельно.

В рамках программы стратегического развития Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС) рабочей группой проекта по разработке системы контроля компетенций студентов было обозначено проблемное поле, характеризующее нововведения ФГОС ВПО:

- впервые заданы требования не к обязательному минимуму содержания образования (дидактические единицы), а к результатам освоения ООП, выраженных в форме компетенций;
- впервые в качестве государственных требований зафиксированы не только профессиональные, но и общекультурные компетенции выпускников, гарантию сформированности которых должен обеспечить вуз, реализующий соответствующую ООП ВПО;
- каждым вузом самостоятельно устанавливаются обязательные минимальные (пороговые) уровни сформированности компетенций, достижение которых является обязательным минимумом для всех выпускников ООП;
- образовательные технологии должны рассматриваться как способ формирования компетенций, а оценочные средства как инструмент доказательства сформированности компетенций (однако конкретных обще-

принятых методических установок, закреплённых нормативно, ни по образовательным технологиям, ни по оценочным средствам на данный момент не сформировано).

Перечисленное порождает ряд объективных сложностей, связанных с попыткой оценки качества образования через оценку уровня сформированности компетенций. К ним, прежде всего, можно отнести отсутствие либо недостаточную разработанность отраслевых профессиональных стандартов, задающих требования к компетенциям работников (результатам обучения). Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют единые требования и критерии к разработке и содержанию самих профессиональных стандартов.

Вопрос недостаточной разработанности профессиональных стандартов имеет общероссийский масштаб. Решение этого вопроса невозможно без внимания и целенаправленной поддержки со стороны Правительства РФ. Так, в частности, Указом Президента России Владимира Путина «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [2] Правительству Российской Федерации предписывалось подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов; утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов; разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

Во исполнение требований упомянутого указа 01.09.2012 г. Правительство РФ внесло на рассмотрение в Госдуму законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения» [3]. Но несмотря на то, что на сегодняшний день на законодательном уровне закреплено понятие профессионального стандарта как документа, определяющего требования к квалификации работника, необходимой для осуществления профессиональной деятельности, и обозначено, что профессиональный стандарт является основой для разработки образовательных стандартов, а для субъектов трудовых отношений носит рекомендательный характер, это не решает проблему отсутствия разработанности профессиональных стандартов в настоящий момент времени. Соответственно, перед каждым российским вузом встал ряд вопросов, в частности:

– каким образом можно обеспечить приведение результатов освоения ООП ВПО, выраженных через компетенции, в соответствие профессиональным стандартам и ожиданиям рынка труда, если ожидания рынка труда есть всегда (как правило, они носят региональный и отраслевой ха-

ракти), а профессиональные стандарты только в проекте разработки и утверждения в ближайшие 2 – 3 года;

- как преодолеть проблему недостаточной разработанности понятийного аппарата относительно классификации, трактовки содержания тех или иных компетенций, сделать их одинаково понятными для работодателя и для образовательного сообщества;

- как ликвидировать проблему недостаточной развитости критериев и шкал оценки сформированности компетенций студентов очных форм обучения, а также адаптировать существующие системы контроля качества подготовки под особенности образовательного процесса заочных, вечерних, дистанционных форм и технологий обучения.

Кроме того, некоторые проблемы оценивания возникают из особенностей ФГОС ВПО:

- компетенции не равны сумме знаний, умений и владений, т.е. возникают сложности их диагностирования как целостной единицы анализа;

- интегративный характер компетенций предполагает не только объединение ЗУВ, но и готовность мобилизовать их в конкретных ситуациях;

- лишь немногие компетенции формируются в рамках освоения отдельных дисциплин, большинство же компетенций формируются в течение всего периода обучения, а в рамках отдельно взятой дисциплины развиваются и закрепляются только отдельные элементы этих компетенций, относящиеся к узкоспециализированным профессиональным задачам.

Соответственно, в сложившихся условиях вузу необходимо не только самостоятельно овладеть методикой трансформации требований рынка труда в требования к результатам образования, но и разработать методику адаптации традиционных, принятых в вузе форм и видов контроля к системам оценки компетенций, реализуемых в профессиональной среде, так как, согласно требованиям ФГОС, в качестве внешних экспертов для разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников должны привлекаться представители работодателей.

Результаты проведенных в 2012 г. на базе ВГУЭС мероприятий (конференции, сессии стратегического планирования, круглые столы, анкетирование) с привлечением представителей профессиональной среды позволяют сделать выводы о том, что работодатели в целом принимают идею важности своего участия в процессе формирования требований к содержанию образовательных программ и осознают важность участия в разработке системы контроля и оценки компетенций не только на уровне экспертов, но и на уровне активных соразработчиков. Так, например, в рамках уже ставшей во ВГУЭС традиционной «Ярмарки вакансий» был проведен круглый стол, собравший представителей профессиональной среды. В ходе обсуждения списка компетенций, необходимых современному выпускнику, выяснилось, что для успешного начала профессио-

нальной карьеры и продвижения по служебной лестнице велика роль общекультурных компетенций. Среди них выделены:

- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны;
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, осознавать опасность и угрозы, возникающие в этом процессе;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, готовность к работе с компьютером как средством управления информацией;
- способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;
- стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;
- владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе на общий результат;
- использование основных положений и методов социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.

Формулировки компетенций, предложенные для оценки экспертам из профессиональной среды, взяты из образовательных стандартов, а место каждой компетенции в приведенном списке соответствует рейтингу значимости, присвоенному компетенции участниками круглого стола. Кроме попавших в топ-десятку были названы:

- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность занимать активную гражданскую позицию;
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способность критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.

Все перечисленное говорит об ожидании работодателей видеть у себя, прежде всего, личность, граждански зрелую, социально активную, готовую профессионально развиваться, осознанно и трезво относящуюся к своим достоинствам и недостаткам, умеющую принимать профессионально обоснованные решения, отстаивать их и нести на них ответственность. Так сказать, идеальный портрет сотрудника. Необходимо отметить, что основные выделенные экспертами качества прекрасно вписываются в модель выпускника в соответствии с новыми образовательными стандартами. Поэтому можно считать, что достигнуто единое понимание, к чему необходимо стремиться и выпускникам, и организаторам образовательного процесса.

Во второй части программы круглого стола произошел обмен опытом участников по проблематике инструментария оценки компетенций. Названные методы подтвердили уже известные вузам на уровне анализа литературы относительно современных практик и технологий оценки компетенций в профессиональной среде. Наиболее широкое распространение получили методы: интервью по компетенциям, решение кейс-ситуаций, деловые игры, портфолио достижений, ассесмент-центр, психодиагностическое тестирование, оценка 360°, экспертная оценка, элементы деловой оценки и аттестации персонала. Некоторые из этих методов (например, деловая игра, кейс-ситуация) уже прочно вошли в вузовскую практику в качестве активных и интерактивных методов обучения. Теперь же поставлена задача акцентировать внимание на возможностях применения этих методов в качестве технологий для оценки уровня сформированности компетенций.

Однако важно учесть, что если формальная, организационная сторона этих методов (как проводить, как фиксировать и оценивать результаты, т.е. алгоритм оценки) доступна пониманию и освоена профессорско-преподавательским составом, то содержательная сторона (содержательное наполнение и уровень сложности заданий, качественный анализ результатов и т.д.) невозможна без сопряжения с профессиональной средой.

Вариантами такого сопряжения могут быть:

- совместительство преподавательской деятельности с работой в реальных бизнес-единицах (по профилю преподаваемых дисциплин);
- стажировка преподавателей на предприятиях, в том числе с целью получения опыта разработки и применения оценочных средств;
- привлечение представителей работодателей в качестве консультантов и экспертов при формировании оценочных средств;
- совместная с работодателями разработка тематики курсовых и дипломных проектов, привлечение их в качестве консультантов и рецензентов, выполнение работ «под заказ» предприятия.

На первый взгляд вывод очевиден: заимствование в профессиональной среде инструментов и механизмов контроля компетенций позволило бы сделать вузовские фонды оценочных средств более валидными, надежными и объективными. И в дальнейшем опыт оценивания студентов такими методами и средствами ориентировал бы студентов на запросы внешней среды и способствовал «большему раскрытию» своего потенциала. Однако более детальное обсуждение ситуации в рамках круглых столов с работодателями вносит существенные корректировки в сделанные выводы.

Во-первых, значимой оказывается разница классификаций компетенций. Если в образовательной среде (стандарты ФГОС) выделяются только общекультурные и профессиональные компетенции, то в профессиональной среде можно выделить сразу несколько оснований для классификации компетенций:

- по уровню распространённости (корпоративные, менеджерские, профессиональные);
- по уровню развития (пороговые и дифференцирующие, в т.ч. и надпрофессиональные);
- по сущности и содержанию (когнитивные, личностные, функциональные, социальные) и т.д. [4].

При этом в каждой отдельной организации под каждую конкретную должность в идеале разрабатывается свой инструмент оценки (профиль компетенций). Как правило, такой профиль компетенций содержит ограниченный перечень компетенций (в среднем 7 – 12 единиц анализа), сочетающий в себе компетенции из разных категорий. Каждая из вошедших в этот перечень компетенций представлена совокупностью поведенческих индикаторов, по уровню выраженности которых представители работодателей оценивают уровень сформированности данных компетенций.

В образовательной среде предусмотрена необходимость формирования всех компетенций (и общекультурных и профессиональных), представленных в ФГОС. При этом количество компетенций зависит от направления и уровня подготовки (бакалавриат или магистратура) и может составлять более сотни компетенций.

Реализация подхода к оценке компетенций через поведенческие индикаторы, на наш взгляд, является перспективным направлением разработки системы контроля компетенций студентов, но в то же время очень трудоемким процессом, требующим не только вовлечённости профессорско-преподавательского состава, но и непосредственного участия представителей работодателей, успешно внедривших практику оценки компетенций по поведенческим индикаторам в свои организации.

Во-вторых, специфика отрасли будет играть существенную роль при оценке компетенций, в том числе общекультурных, так как пороговый и

дифференцирующий уровни необходимого набора «нужных компетенций» определяются в зависимости от сферы деятельности организации.

Соответственно отраслевой подход к оценке компетенций подразумевает возможность разработки наиболее валидного инструментария для построения профиля компетенций в рамках той или иной сферы деятельности организации. Однако отраслевой подход несет в себе потенциальную угрозу искажения результатов оценки в случае приглашения к сотрудничеству в разработке оценочных средств слишком узкого круга представителей работодателей (профили оценки компетенций будут «заточены» лишь под конкретную сферу деятельности, например, телекоммуникации, банковский сектор, общепит и т.д.). В качестве варианта нейтрализации потенциальной угрозы, связанной со слишком узкой специализацией привлекаемых экспертов из профессиональной среды, можно предложить воспользоваться правом студентов на выбор индивидуальной траектории обучения. Ещё одним способом профилактики искажения планируемых результатов могут стать расширение круга привлекаемых работодателей и разработка альтернативных вариантов оценочных средств, отражающих отраслевую специфику будущей профессиональной деятельности студентов.

В-третьих, в профессиональной среде при оценке компетенций учитывается ещё и профессиональный опыт кандидатов, предполагающий определённый уровень профессиональной компетентности. Общекультурные компетенции воспринимаются работодателем «по умолчанию» (умение работать с информацией, способность к саморазвитию, умению работать в команде, грамотность речи, активная гражданская позиция и т.д.). Как правило, общекультурные компетенции специально не оцениваются, но принимаются во внимание при окончательном решении дальнейшей судьбы оцениваемого. В большинстве случаев студенты и выпускники ещё не имеют достаточного профессионального опыта и достижений, позволяющих оценить не просто их общекультурный и профессиональный потенциал, а уже приобретённую компетентность.

В результате анализа подходов к измеримости компетенций в образовательной и профессиональной среде можно заключить, что прямой перенос инструментария и оценочных средств профессиональной среды невозможен, так как компетенции, приобретаемые в период обучения в вузе, и профессиональная компетентность – это две категории, отличающиеся временным контекстом:

– система контроля и оценки компетенций в вузе в большей степени ориентирована на будущее, на перспективу (оцениваются компетенции, которые в полной мере проявятся только в будущем при реализации реальной практической деятельности);

– система контроля и оценки компетенций в профессиональной среде в одинаковой степени ориентирована и на прошлое, на достигнутый результат (оценивается уже имеющийся профессиональный опыт, компетентность), и на будущее (прогнозируется, будет ли эффективным кандидат в предполагаемой новой должности, оцениваются его перспективы). В профессиональной среде такая комплексная система получила название «Деловая оценка персонала» [1].

В связи с этим вполне перспективным при разработке системы контроля компетенций студентов вузов, на наш взгляд, будет реализация ресурсного подхода. Суть ресурсного подхода заключается в выстраивании такой системы контроля компетенций, которая рассматривает студента с позиции его ресурса, позволяет наметить траекторию его дальнейшего развития. Такая система должна в большей мере акцентировать внимание на личностный потенциал, способность к самостоятельному освоению новых знаний и умений (умение учиться), затрагивать мотивационные аспекты – именно эти составляющие компетенций являются базовой платформой для дальнейшего профессионального и карьерного роста. В этом случае компетентность понимается как сплав личностных профессиональных характеристик, которые выступают как интегрированные компетенции и отражают наличие внутреннего потенциала, степень осознания своих конкурентных преимуществ и умение работать со своим личностным ресурсом. Наиболее показательными методами реализации ресурсного подхода являются деловая игра и применение комплексных психодиагностических методик (в профессиональной среде – ассесмент-центр).

Таким образом, результаты взаимодействия между образовательной и профессиональной средой позволяют наметить совместные перспективы разработки системы контроля компетенций студентов на основании трех подходов: подхода с применением поведенческих индикаторов, отраслевого и ресурсного.

1. Могилёвкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как определить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: учебно-практическое пособие / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов, С.В. Клиников. – СПб.: Изд-во «Речь», 2012. – 320 с.

2. Проект Федерального закона № 134129-6 от 01.09.2012 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=134129-6](http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=134129-6) (дата обращения 01.12.2012).

3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] // Российская газета. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения 01.12.2012).

4. Якимова З.В. Классификации и инструменты оценки компетенций: сравнительный анализ профессиональной среды и вуза [Электронный ресурс] / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – №9. Режим доступа: <http://www.uecs.ru/upravlenie-kachestvom/item/1562-2012-09-26-11-36-01> (дата обращения 01.12.2012).

УДК 139.138

Грудцына Диана Михайловна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Маркетинговые исследования как основа развития конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования в вузе

Затронуты вопросы развития конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования в вузе как ключевого фактора внедрения концепции непрерывного образования в современной России. Показана необходимость проведения маркетинговых исследований для разработки стратегии развития системы дополнительного профессионального образования в вузе и создания программ дополнительного профессионального образования, ориентированных на потребности современного рынка труда.

Ключевые слова и словосочетания: конкурентоспособность, дополнительное профессиональное образование, маркетинговые исследования, рынок труда, непрерывное образование.

Основным приоритетом государственной экономической политики в современной России является становление инновационной экономики, или экономики, основанной на знаниях.

Инновационная экономика предполагает научные достижения как основу производства и управления, а также возможность перейти от экспорта ресурсов к экспорту наукоемкой продукции. Внедрение инноваций в производственной сфере позволит не только повышать качество продукции и снижать издержки, но и производить принципиально новые виды продукции, создавать новые рынки сбыта. Следует отметить, что инновационных преобразований требует не только промышленность, но и сфера услуг, в том числе и образование.

Необходимо понимать, что инновационной экономике нужны как специалисты, способные генерировать новые идеи, знания и технологии, так и организаторы инновационных процессов, обладающие навыками поиска перспективных научно-технических идей и их практической реализации.

Таким образом, темпы экономического развития страны напрямую зависят от наличия квалифицированного трудоспособного населения. Без человеческого фактора невозможна переориентация экспорта России на конкурентоспособную высокотехнологическую продукцию, без чего страна обречена на роль сырьевого придатка высокоразвитых стран.

Оценки экспертов говорят о том, что увеличение человеческого капитала на один процент приводит к ускорению темпов роста душевого ВВП на 1 – 3% и росту производительности труда на 3 – 4%. Использование человеческого капитала служит основой социальной стабильности, определяет уровень развития экономики страны в будущем и является одним из важнейших факторов устойчивого развития.

Кроме того, тенденции глобализации, которым подвержена мировая экономика, а также современное информационное общество, требуют от индивида постоянного обновления знаний. Сегодня для того чтобы соответствовать требованиям современного рынка труда, быть успешным и востребованным специалистом, мало иметь базовое образование, необходимо постоянно овладевать новыми знаниями, приобретать новые компетенции.

«Даже лучшего образования хватит на пять, максимум на десять лет, независимо от того, что это за образование, – сказал Андрей Фурсенко. – Жизнь меняется, и через пять-десять лет надо получать дополнительное образование. И одна из главных тем на сегодняшний день – как перейти к концепции непрерывного образования».

На сегодняшний день во многих странах приняты национальные стратегии развития непрерывного образования, поддерживаемые активными политическими мерами по разработке эффективного и гибкого законодательства, созданию соответствующей и необходимой инфраструктуры, расширению доступа к непрерывному образованию различным слоям и категориям населения.

Во многих странах с развитой рыночной экономикой 50% людей, которые уже имеют некое базовое образование, охвачены системой непрерывного обучения. В России это число составляет не более 10% трудоспособного населения.

Ведущая роль в системе непрерывного обучения взрослых отводится дополнительному профессиональному образованию, которое должно быть связующим звеном между всеми уровнями образования, а также быстро перестраиваться в соответствии с текущими потребностями современного рынка труда. Таким образом, рынок дополнительного профессионального образования неразрывно связан с рынком труда и должен гибко реагировать на его изменения. Исходя из вышеизложенного, следует, что на рынке дополнительного профессионального образования наиболее конкурентоспособной будет та организация, услуги которой лучше удовлетворяют запросы и ожидания потребителей.

В качестве потребителей услуг системы дополнительного профессионального образования выступают:

– физические лица: специалисты и руководители предприятий всех форм собственности, безработные граждане, государственные граждан-

ские служащие, военные, уволенные в запас, женщины, находящиеся в декретном отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет;

- предприятия и организации всех форм собственности;
- государство.

Современный рынок дополнительного профессионального образования в России характеризуется высоким уровнем конкуренции. Это обусловлено следующими факторами:

- появление большого количества частных учреждений дополнительного профессионального образования;
- вхождение России в Европейское образовательное пространство;
- появление на российском рынке провайдеров международных организаций дополнительного профессионального образования;
- отмена государственного регулирования сферы дополнительного профессионального образования;
- замена государственной аккредитации общественно-профессиональной;
- отмена документов государственного образца о дополнительном профессиональном образовании.

Наиболее уязвимыми участниками рынка дополнительного профессионального образования в сложившейся ситуации становятся государственные вузы. Так как отмена государственной аккредитации программ дополнительного профессионального образования и введение документов установленного образца лишают вуз конкурентных преимуществ перед другими участниками рынка дополнительного профессионального образования. Следует отметить, что, несмотря на то, что частные учреждения дополнительного профессионального образования хоть и уступают по престижу государственным вузам, но благодаря своей структурной и финансовой мобильности постепенно увеличивают свою конкурентоспособность. Также всё большую долю рынка дополнительных образовательных услуг занимают провайдеры международных организаций дополнительного профессионального образования. Как правило, такие организации являются профессиональными сообществами, которые разрабатывают стандарты профессиональной деятельности и на их основе осуществляют обучение и профессиональную аттестацию специалистов. Сертификаты данных организаций имеют вес для работодателей как в России, так и за рубежом, потому что подтверждают наличие у их обладателей профессиональных компетенций, которые они демонстрируют при сдаче международных аттестационных экзаменов.

Все быстрее меняется сама экономика, вынуждая адаптировать учебные программы дополнительного профессионального образования не только к новым потребностям, но и к новым условиям жесткой конкуренции на рынке дополнительных образовательных услуг.

Таким образом, в сложившихся условиях особое внимание должно уделяться развитию конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования вуза. Конкурентоспособная система дополнительного профессионального образования является источником внебюджетных доходов и обеспечивает экономическую стабильность государственного вуза в постоянно изменяющихся внешних условиях, осложнённых глубоким демографическим спадом, характерным для современной России.

На основе вышеизложенного для решения задач адаптации, выживания и развития конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования у вузов появилась потребность в расширенном маркетинговом анализе своей деятельности, рынка дополнительного профессионального образования и рынка труда. Вузы, не осознавшие этой необходимости и не включившиеся активно в маркетинговую деятельность, могут уже в ближайшее время оказаться в невыгодном положении и не смогут сохранить конкурентоспособность на рынке дополнительного профессионального образования.

Понятие «конкурентоспособность» имеет различные интерпретации в зависимости от объекта, к которому оно применяется. По нашему мнению, конкурентоспособность системы дополнительного образования вуза определяется следующими факторами:

- наличие практико-ориентированных программ дополнительного профессионального образования, соответствующих потребностям рынка труда;
- привлечение к разработке программ дополнительного профессионального образования специалистов, руководителей и собственников предприятий различных форм собственности;
- привлечение к чтению лекций и проведению практических занятий специалистов-практиков из реального сектора экономики;
- использование активных форм и методов обучения, ориентированных на формирование прикладных навыков и развитие новых профессиональных компетенций;
- клиентоориентированность;
- развитая сопутствующая инфраструктура: наличие автомобильных стоянок, предприятий общественного питания, гостиничных комплексов и т.д.;
- престижность и признание образования в определённых социальных и профессиональных кругах;
- система мониторинга качества предоставляемых дополнительных образовательных услуг на соответствие ожиданиям потребителей и требованиям современного рынка труда;
- каналы продвижения дополнительных образовательных услуг;

- ценовая политика;
- система продаж программ дополнительного профессионального образования.

Определение уровня конкурентоспособности системы дополнительного профессионального образования вуза и её дальнейшее развитие должны основываться на маркетинговых исследованиях.

На наш взгляд, наиболее удачное определение маркетинговым исследованиям дал М.А. Гончаров в учебном пособии «Основы маркетинга и консалтинга в сфере образования». По его мнению, маркетинговые исследования – это системный сбор, упорядочение и анализ данных по различным аспектам деятельности организации.

Следует отметить, что при определении уровня конкурентоспособности системы дополнительного профессионального образования вуза необходимо проводить маркетинговые исследования как внешней, так и внутренней среды образовательного учреждения. Таким образом, можно выделить две группы объектов маркетинговых исследований. К первой относятся объекты, формирующие внешнюю среду вуза и оказывающие влияние на его деятельность в области дополнительного профессионального образования:

- рынок дополнительного профессионального образования;
- рынок труда;
- потребители;
- конкуренты;
- профессиональные сообщества.

Ко второй группе относятся объекты, формирующие внутреннюю среду вуза: структурные подразделения системы дополнительного образования, программы дополнительного профессионального образования, реализуемые в вузе, преподаватели и менеджеры системы дополнительного образования.

Основной целью маркетинговых исследований является получение информации об изменениях и угрозах внешней среды и о состоянии и возможностях внутренней среды вуза.

Основной задачей проведения маркетинговых исследований является снижение уровня неопределённости и рисков при принятии решений в области управления системой дополнительного профессионального образования в вузе.

Процесс маркетинговых исследований включает ряд последовательных этапов:

1. Определение проблемы, цели, задач и объектов исследования.
2. Разработка технического задания на проведение маркетинговых исследований.

3. Проведение маркетинговых исследований в соответствии с техническим заданием.

4. Обработка и интерпретация полученных результатов.

5. Формирование отчёта о результатах проведённых маркетинговых исследований.

На основании полученных в ходе проведения маркетинговых исследований результатов вырабатывается стратегия развития конкурентоспособной системы дополнительного профессионального образования вуза, определяются конкурентоспособные и не соответствующие потребностям современного рынка труда дополнительные образовательные программы.

Гончаров М.А. Основы маркетинга и консалтинга в сфере образования: учебное пособие / М.А. Гончаров. – М.: КНОРУС, 2010. – 336 с.

Конина О.В. Формирование маркетинговой мобильности российских вузов на рынке дополнительных образовательных услуг: теория, методология, тенденции развития в условиях усиления глобальной конкуренции: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / О.В. Конина. – Волгоград, 2012. – 50 с.

Лазарев В.А. Конкурентоспособность вуза как объект управления / В.А. Лазарев, С.А. Мохначев. – М.: Пригородные вести, 2003. – С. 71.

Митякова О.И. Проблемы устойчивого развития экономики России на основе инновационных преобразований: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / О.И. Митякова. – Нижний Новгород, 2009. – 52 с.

Стратегия развития ДПО в условиях сокращения государственного регулирования // Материалы X междунар. науч.-практ. конф. (19 – 20 апреля 2012 г.). – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2012. – 184 с.

Чаусова Ю.С. Экономическая эффективность системы управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения [Электронный ресурс] // Российское предпринимательство. – 2008. – № 9. – Вып. 2 (119). – С. 101 – 105. Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/12572/>.

УДК 37.048.45

Мельникова Татьяна Борисовна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Организация работы с абитуриентами во ВГУЭС: Отдел довузовских образовательных программ центра «Абитуриент»

Повышение качества подготовки выпускников высших учебных заведений становится всё более актуальной задачей и на уровне образовательного учреждения, и на уровне государства. Для её достижения необходимо начинать с того момента, когда будущий студент является абитуриентом и стоит перед выбором профессии и учебного заведения. Задача вуза – так организовать своё взаимодействие со школьниками и абитуриентами, чтобы в этот вуз пришли более подготовленные и мотивированные учащиеся. В данной статье описаны организация и направления работы с абитуриентами во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса.

Ключевые слова и словосочетания: работа с абитуриентами, профориентация, отдел довузовских образовательных программ, Центр «Абитуриент», ВГУЭС.

С каждым годом всё более актуальным становится вопрос о качестве подготовки выпускников образовательных учреждений, особенно остро это касается вузов. 24 августа 2011 г. состоялась встреча председателя Правительства Российской Федерации Владимира Владимировича Путина с активом Российского союза ректоров, на которой обсуждались вопросы относительно высшего образования. В.В. Путин отметил, что «качественное, современное образование – это залог устойчивого развития нашей с вами страны, основа для самореализации конкретного человека, основа для расширения социальных и экономических возможностей всех граждан страны, стратегический ресурс России, который мы должны укреплять и в полной мере использовать. Именно благодаря сильной высшей школе страна наша с вами не раз добивалась успехов, выигрывала в глобальной конкуренции на самых сложных поворотах истории...» [3].

Одним из способов обеспечения качества образования является привлечение и отбор лучших абитуриентов, имеющих высокий балл ЕГЭ, заинтересованных в обучении и развитии.

Политика Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС) направлена на привлечение в вуз лучших абитуриентов, так как именно они станут лучшими студентами и будут определять уровень университета, двигать его вперед, а затем станут востребованными специалистами и достойными гражданами своей страны.

С каждым годом сотрудники университета в своей работе используют все более новые и современные способы и формы работы не только со студентами, но и с абитуриентами. Во время приемной кампании абитуриент может подать заявление на поступление он-лайн, что очень удобно для поступающих из других городов России, а также на сайте ВГУЭС задать интересующий его вопрос председателю приёмной комиссии Клименко Светлане Афанасьевне.

После окончания приёмной кампании начинается следующий учебный год – новый виток работы с абитуриентами и школьниками. И здесь незаменимыми являются сотрудники отдела довузовских образовательных программ Центра «Абитуриент» ВГУЭС. Эта команда профессионалов в течение года проводит множество профориентационных мероприятий, направленных как на знакомство с университетом и его специальностями, так и на помощь в выборе профессии.

Профессиональная ориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии. В профориентации традиционно выделяют следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика и профконсультация [5].

Получить консультацию о поступлении во ВГУЭС и специальностях можно в течение всего года, обратившись лично либо по телефону в центр «Абитуриент».

Несколько раз в год университет широко открывает свои двери и встречает абитуриентов из школ города и края. Председатель приёмной комиссии Клименко С.А. отмечает: «Интерес к университету огромен: ребят интересует не только выбор направлений подготовки и условия поступления, но и сам университет. ВГУЭС – один из немногих вузов России, в котором осуществляется практико-ориентированное обучение. ВГУЭСу по праву есть чем гордиться: университет сегодня реализует интереснейшие образовательные программы, в которых нуждается рынок труда. Мы проанализировали перспективы развития региона, систематизировали запросы работодателей и открыли ряд новых уникальных и востребованных специальностей» [1].

На протяжении ряда лет во время школьных каникул на базе университета при поддержке Управления образования по работе с муниципальными учреждениями администрации г. Владивостока проходят профильные смены и пользуются большой популярностью у школьников. Каждый

школьник выбирает для себя проект, в котором хотел бы поучаствовать. Например: «Школа бизнеса», «Школа права и управления», «Мода и дизайн», «В мире туристического бизнеса», «Современные информационные технологии», организованные преподавателями институтов, а также «Шаги к мастерству» – проект Профессионального лицея ВГУЭС. Во время занятий ребята полностью погружаются в учебный процесс, получают теоретические знания и приобретают навыки. В течение недели участник проекта приходит и занимается в университете, погружается в студенческую среду, знакомится с преподавателями, а самое главное – может понять, подходит ли ему данное направление, хотел бы он связывать с ним свою профессиональную деятельность или стоит попробовать что-то другое.

Для более эффективного взаимодействия «Школа – ВУЗ» был создан Образовательный округ ВГУЭС, в который входят образовательные учреждения Приморского края. На данный момент в составе округа 78 школ. На базе университета несколько раз в год проводятся встречи с руководителями образовательных учреждений, входящих в Образовательный округ ВГУЭС, в форме совещаний, конференций по актуальным темам, например: «Профорientационная диагностика и консультирование школьников в системе непрерывного образования» (2011 г.). Руководители образовательных учреждений приглашают сотрудников университета для проведения профорientационных встреч со старшеклассниками, на которых школьники могут узнать условия поступления в вуз, происходит знакомство со специальностями университета, проходят открытые уроки, мастер-классы, деловые игры, организованные преподавателями университета. Для посещения школ других городов организуются выездные «Дни ВГУЭС». Такое взаимодействие направлено на формирование профессионально-образовательной среды, в которой будут созданы условия для профессионального самоопределения школьников [4].

Также одной из форм взаимодействия со школами являются экскурсии на кафедры всех институтов в зависимости от запроса школы либо профиля класса. Во ВГУЭС активно реализуется практико-ориентированное обучение, поэтому на каждой кафедре созданы и оборудованы учебные лаборатории. Например, на кафедре экологии и природопользования можно посетить химическую лабораторию; на кафедре частного права создан зал судебных заседаний, в нем проходят не только занятия для студентов, на которых можно смоделировать и разыграть судебное заседание, но и реальные уголовные дела, свидетелями которого могут быть студенты; кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса может пригласить в лабораторию «Технологии гостиничного обслуживания», состоящую из гостиничного номера с холлом и стойкой администратора, где студенты вырабатывают навыки качественного обслуживания клиентов, в том числе и

работы в соответствующих компьютерных программах. Блок по организации и управлению ресторанным сервисом полностью воспроизводит современный ресторан с баром, кухней и оборудованием.

На базе Центра «Абитуриент» в течение учебного года проходят подготовительные курсы по подготовке к ГИА (русский, математика) и ЕГЭ – все предметы, заявленные как вступительные испытания во ВГУЭС. Организуются курсы продолжительностью 8 месяцев, 4 месяца и 2 недели. Основная цель – подготовка слушателей к успешной сдаче экзаменов.

Центр «Абитуриент» ВГУЭС является региональным представительством Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» (г. Москва), в 2011 г. занял второе место во всероссийском конкурсе «Лучший региональный организатор дистанционного тестирования – 2011». Это означает, что в течение года около тысячи школьников прошли компьютерное тестирование по модулям «Профнавигатор» и «Профориентатор», получили профессиональную помощь в выборе профессии, профиля обучения, высшего учебного заведения на основе комплексной диагностики своих интересов, личностных качеств и способностей [2].

Такая организация работы с абитуриентами уже приносит университету свои плоды. В рейтинге РИА Новости и НИУ «Высшая школа экономики» ВГУЭС занял 273 место. РИА Новости и Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) в рамках совместного проекта «Общественный контроль за процедурами приема в вузы как условие обеспечения равного доступа к образованию» по заказу Общественной палаты России опубликовали мониторинг качества приема студентов, зачисленных в 2012 году по результатам ЕГЭ на бюджетные места в государственные вузы. В мониторинг вошли 507 вузов. Из данных рейтинга видно, что ВГУЭС выбирают абитуриенты, чей средний балл ЕГЭ составил 61, что соответствует твердой четверке. В этом рейтинге ВГУЭС опередил такие вузы, как Московский государственный университет приборостроения и информатики, Тюменский нефтегазовый университет, Московский государственный университет путей сообщения, а среди дальневосточных вузов ВГУЭС – в числе лидеров [6].

1. Абитуриенты выбирают ВГУЭС: сотни выпускников пришли на День открытых дверей [Электронный ресурс] // Официальный сайт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса 24.01.2012. Режим доступа: http://www.vvsu.ru/latest/article/10251630/abiturienty_vybirayut_vgues_sotni (дата обращения 10.10.2012).

2. Автономная некоммерческая образовательная организация общего и дополнительного образования «Дальневосточный центр непрерывно-

го образования», Центр «Абитуриент» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса [Электронный ресурс] / Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». Режим доступа: <http://teletesting.ru/modules/region/index.php?op=viewarticle&artid=429> (дата обращения 10.10.2012).

3. Владимир Путин: Качественное, современное образование – залог устойчивого развития нашей страны [Электронный ресурс] // Сайт Министерства образования и науки Российской Федерации 24.08.2011. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения 10.10.2012).

4. Пряжников Н.С. Профорентация в школе: игры, упражнения, опросники (8 – 11 классы) / Н.С. Пряжников. – М.: ВАКО, 2005. – 288 с. (Педагогика. Психология. Управление).

5. Кравчук Л.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в образовательном процессе системы довузовской подготовки: дис. ... канд. пед. наук / Л.А. Кравчук. – Хабаровск, 2008. – 275 с.

6. Рейтинг, проведенный Высшей школой экономики, показал преимущества ВГУЭС [Электронный ресурс] // Официальный сайт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса 07.09.2012. Режим доступа: http://www.vvsu.ru/latest/article/10321860/reyt-ing_provedennyy_vysshey_shkoly/ (дата обращения 10.10.2012).

Рахманова Марина Сергеевна, Лавренюк Кирилл Игоревич

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Методика SWOT-анализа муниципального образования на основе теории заинтересованных сторон

Статья посвящена стратегическому анализу муниципального образования на основе теории заинтересованных сторон и одному из методов анализа – SWOT-анализу. Были выделены основные группы заинтересованных сторон для муниципального образования. Представлен метод SWOT-анализа и пример его применения.

Ключевые слова и словосочетания: стейкхолдер-организация, муниципальное образование, теория заинтересованных сторон.

Состояние муниципального образования зависит от того, насколько успешно оно способно реагировать на различные воздействия извне. При анализе сложившейся ситуации требуется выделить наиболее существенные факторы для конкретного периода времени. Рассмотрение данных факторов с возможностями муниципального образования позволит решить возникающие проблемы. При решении задач разного уровня требуется также четко представлять, поддаются ли факторы внешней и внутренней среды контролю и воздействию со стороны муниципального образования.

Одним из самых распространенных методов, оценивающих внутренние и внешние факторы, является SWOT-анализ. SWOT-анализ позволяет анализировать (не только качественно, но и количественно) в комплексе внутренние и внешние факторы МО с точки зрения интересов каждого отдельного стейкхолдера и целей самого муниципального образования как системы всех заинтересованных сторон (с учетом их значимости).

Методика «стейкхолдерского» SWOT-анализа муниципального образования включает три этапа:

1) Исследование внутренней среды муниципального образования, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявленных среди них слабых и сильных сторон.

В качестве количественных оценок сильных и слабых сторон деятельности МО будем использовать следующие показатели: воплощение i -й характеристики, важность i -й характеристики, ранг i -й характеристики [2].

Оценка воплощения i -й характеристики с точки зрения k -й ГЗС (Z_i^k) измеряется по целочисленной шкале от -5 до 5. Положительные значения показателя соответствуют сильным сторонам, а отрицательные – слабым.

Оценка важности i -й характеристики с точки зрения k -й ГЗС (N_i^k) измеряется по целочисленной шкале от 0 до 10 и отражает значимость данной сильной (слабой) стороны МО для группы заинтересованных сторон.

Ранг i -й характеристики с точки зрения k -й ГЗС r_i^k определяет вклад характеристики в конкурентный потенциал МО с учетом значимости этой характеристики [1]:

$$r_i^k = Z_i^k \cdot N_i^k \quad (1)$$

2) Исследование внешней среды МО и выявление возможностей и угроз.

В качестве количественных оценок возможностей и угроз МО будем использовать следующие показатели: вероятность появления j -го фактора, значимость j -го фактора, характер влияния j -го фактора.

Вероятность появления j -го фактора внешней среды P_j определяется экспертно в интервале от 0 до 1.

Значимость j -го фактора внешней среды с точки зрения k -й ГЗС Y_j^k позволяет оценить, насколько важно возникновение данной ситуации для функционирования МО с точки зрения способности удовлетворять запросы рассматриваемой группы. Показатель изменяется в диапазоне от 0 (совершенно не важно) до 10 (абсолютно важно).

Параметр «характер влияния j -го фактора внешней среды с точки зрения k -й ГЗС» X_j^k имеет следующие значения – «+1» – возможность, «-1» – угроза.

Ранг j -го фактора внешней среды с точки зрения k -й ГЗС R_j^k позволяет определить уровень благоприятности каждого внешнего фактора для МО с учетом его значимости для данной группы:

$$R_j^k = P_j \cdot Y_j^k \cdot X_j^k \quad (2)$$

3) Сопоставление сильных и слабых сторон МО и факторов внешней среды [3].

В качестве количественных оценок используются следующие показатели: коэффициент влияния, значимость каждой i -й сильной (слабой) стороны, возможность МО за счет i -й сильной стороны воспользоваться j -й благоприятной возможностью (или противостоять j -й угрозе) или наоборот.

Экспертная оценка внутренней и внешней среды АМР вносится в табл. 1.

Таблица 1

Форма для работы экспертов по анализу сочетаний сильные (слабые) стороны – возможности (угрозы) для k-й ГЗС

	\tilde{N}_i^k	Возможности			Угрозы		
		Возможность 1	Возможность 2	...	Угроза 1	Угроза 2	..
P_j							
\tilde{Y}_j^k							
Сильные стороны							
Сильная сторона 1		a_{ij}^k					
Сильная сторона 2							
...							
Слабые стороны							
Слабая сторона 1		a_{ij}^k					
Слабая сторона 2							
...							

Источник: сост. авт.

\tilde{Y}_j^k – значение коэффициента влияния на деятельность МО j-й благоприятной возможности (угрозы) с точки зрения k-й ГЗС. Этот параметр измеряется в пределах от 0 до 1, т.е. $\tilde{Y}_j^k = 0,1 \cdot Y_j^k$.

\tilde{N}_i^k – оценивает значимость i-й сильной (слабой) стороны МО с точки зрения k-й ГЗС по шкале от 1 до 5, т.е. $\tilde{N}_i^k = 0,5 \cdot N_i^k$.

a_{ij}^k – возможность МО за счет i-й сильной стороны воспользоваться j-й благоприятной возможностью (или противостоять j-й угрозе) или, соответственно, способность i-й слабой стороны препятствовать реализации j-й возможности или повышать негативные последствия j-й угрозы. Значения могут меняться от -1 до 0 для слабых сторон и от 0 до 1 для сильных сторон.

Далее формируется итоговая сопоставительная матрица для каждой ГЗС (табл. 2).

Формирование итоговых сопоставительных матриц (для каждой ГЗС) производится по следующим правилам. Оценки экспертов в клетках a_{ij}^k транспонируются в параметры A_{ij}^k :

$$A_{ij}^k = a_{ij}^k \cdot \bar{Y}_j^k \cdot P_j \cdot \bar{N}_i^k \quad (3)$$

Затем производится оценка конкретных благоприятных возможностей и угроз, сильных и слабых сторон МО (по отношению к k-й ГЗС):

$$Y_j^k = \sum_{i=1}^{m_k} A_{ij}^k, \quad N_i^k = \sum_{j=1}^{l_k} A_{ij}^k \quad (4)$$

Таблица 2

**Итоговая сопоставительная матрица внутренней и внешней среды
МО относительно каждой группы заинтересованных сторон**

	N_i^k	Возможности			Угрозы		
		Возможность 1	Возможность 2	...	Угроза 1	Угроза 2	...
Y_j^k							
Сильные стороны		A_{ij}^k					
Сильная сторона 1							
Сильная сторона 2							
...							
Слабые стороны		A_{ij}^k					
Слабая сторона 1							
Слабая сторона 2							
...							

Источник: сост. авт.

Далее рассчитываются динамические оценки конкурентного потенциала МО с точки зрения различных ГЗС:

$$S^k = \sum_{i=1}^{m_k} \sum_{j=1}^{l_k} A_{ij}^k \quad (5)$$

Данная методика SWOT-анализа муниципального образования была апробирована на примере Анучинского муниципального района. Для него выделены следующие группы заинтересованных сторон:

- «Население» – это все люди, проживающие на территории муниципального образования и пользующиеся ресурсами района.
- «Администрация МО» – часть населения МО, которая входит в органы местного самоуправления на территории МО.
- «Сельское хозяйство» – организации всех форм собственности, осуществляющие свою деятельность в сфере сельского хозяйства.
- «Промышленность» – организации всех форм собственности, осуществляющие свою деятельность в промышленной сфере.
- «Краевая власть» – основной источник финансирования и контроля для МО.

Для группы заинтересованных сторон «Население» выделены следующие факторы внутренней среды АМР:

а) развитость дорожной сети: для населения АМР это выражено в том, что район имеет хорошо налаженную автомобильную сеть, соединяющую все поселения. Большой процент автомобильных дорог имеет асфальтовое покрытие. На территории района есть две железнодорожные станции, предназначенные для грузового железнодорожного транспорта. Для населения АМР значимость данного фактора обусловлена возможно-

стью свободного передвижения в административный центр в условиях разрозненности и удаленности поселений от Анучино;

б) экологическая обстановка в районе: хорошая экологическая обстановка характеризуется отсутствием на территории района крупных промышленных организаций и большим количеством лесных насаждений. Для населения данный фактор является важным по той причине, что население меньше подвержено воздействию негативных факторов внешней среды;

в) соответствие коммунальных услуг стандартам: стандарты коммунальных услуг – это система показателей, характеризующих параметры оптимальности структуры коммунальной системы, ее надежности, энергетической и экономической эффективности, качества услуги и качества работы с абонентами, доступность услуг и соответствие их стоимости показателям платежеспособности основных групп потребителей. Эти показатели могут устанавливаться на уровне СНиП, но так как состояние многих объектов далеко от нормативного, то базовые уровни стандартов должны отражать реальную ситуацию и устанавливаться для каждого муниципального образования с учетом исходного состояния коммунальных систем. Несоответствие коммунальных услуг стандартам проявляется в отсутствии некоторых составляющих коммунальных услуг (например, горячее водоснабжение) и является отклонением от принятого перечня предоставляемых услуг.

Экспертные оценки сильных и слабых сторон АМР по отношению к ГЗС «Население» представлены в табл. 3.

Таблица 3

Сильные и слабые стороны АМР (ГЗС «Население»)

Сильные и слабые стороны	Оценка воплощения	Оценка важности	Ранг
Развитость дорожной сети	3	8	24
Экологическая обстановка в МО	3	6	18
Соответствие коммунальных услуг стандартам	-3	6	-18

Источник: сост. авт.

Сильной стороной АМР с точки зрения группы «Население» и вносящей наибольший вклад в формирование конкурентоспособности района является характеристика «развитость дорожной сети», которая выступает временным конкурентным преимуществом. Также сильной стороной является характеристика «экологическая обстановка в МО». «Соответствие коммунальных услуг стандартам» – слабая сторона, которой АМР следует уделять особое внимание.

Для группы заинтересованных сторон «Население» выделены следующие факторы внешней среды АМР:

а) строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов в Анучин-

ском и Спасском районах Приморского края: предполагается строительство крупнейшего предприятия на территории Приморского края, занимающегося производством модулей по переработке бытовых и промышленных отходов, что является положительным фактором для населения АМР, так как способствует появлению новых рабочих мест, улучшению инфраструктуры района;

б) вступление РФ во Всемирную торговую организацию: важность данного фактора для населения выражается в том, что произойдет снижение цен на многие импортные товары, появится конкуренция на рынке и благодаря этому возможно снижение цен на отечественные товары;

в) повышение популярности экологически чистых продуктов: значимость для населения данного фактора выражается в том, что часть населения занята в сельскохозяйственном секторе и в случае роста популярности данного вида продукции возрастет его реализация;

г) выделение средств из краевого бюджета на развитие туризма: значимость для населения района обусловлена созданием новых рабочих мест и появлением мест цивилизованного отдыха;

д) ввод в эксплуатацию реабилитационного центра в с. Гражданка: значимость фактора для населения определяется появлением новых рабочих мест;

е) объединение Анучинского муниципального района с Арсеньевским муниципальным районом: значимость для населения обусловлена тем, что при слиянии двух муниципальных образований административный центр будет удален для жителей АМР, что повлияет на ресурсы, получаемые населением от района (посредническое решение вопросов);

ж) вывод иностранного капитала из компании ООО «Агро Сангсэнг»: при выводе иностранного капитала компания перестанет существовать и уйдут корейские производители риса, таким образом, население потеряет возможность приобретать данный продукт по более низким ценам;

з) расформирование воинских частей на территории АМР: значимость для населения заключается в ликвидации рабочих мест, связанных с деятельностью частей, а также сокращением количества военно-патриотических мероприятий (осуществляемых на базе частей).

Экспертные оценки внешней среды АМР, выделенные для ГЗС «Население», представлены в табл. 4.

Ситуация является благоприятной, так как возможности преобладают над угрозами (итоговый ранг – 8,9 баллов). Самой перспективной возможностью для ГЗС «Население» является «строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов в Анучинском и Спасском районах Приморского края».

В таблице 5 представлена сопоставительная матрица внутренней и внешней среды АМР для ГЗС «Население».

Таблица 4

Возможности и угрозы внешней среды АМР (ГЗС «Население»)

Возможности / угрозы	Вероятность появления	Значимость	Характер влияния	Ранг
Строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов в Анучинском и Спасском районах Приморского края	0,7	7	1	4,9
Вступление Российской Федерации во Всемирную торговую организацию	1	3	1	3
Повышение популярности экологически чистых продуктов	0,3	9	1	2,7
Выделение средств из краевого бюджета на развитие туризма	0,5	5	1	2,5
Ввод в эксплуатацию реабилитационного центра в с. Гражданка	0,5	5	1	2,5
Объединение Анучинского МР с г. Арсеньевым	0,1	7	-1	-0,7
Вывод иностранного капитала из предприятия ООО «Агро Сангсэнг»	0,2	5	-1	-1
Расформирование воинских частей на территории Анучинского МР	1	5	-1	-5
Итого				8,9

Источник: сост. авт.

Таблица 5

Сопоставительная матрица SWOT-анализа для ГЗС «Население»

	P_j	\tilde{Y}_j^k	Сильные стороны		Слабые стороны
			Развитость дорожной сети	Экологическая обстановка в муниципальном образовании	Соответствие коммунальных услуг стандартам
1	2	3	4	5	6
Угрозы					
Расформирование воинских частей на территории Анучинского муниципального района	1	0,5	0	0	-0,2
Вывод иностранного капитала из предприятия ООО «Агро Сангсэнг»	0,2	0,5	0,3	0,3	-0,2
Объединение АМР с г. Арсеньевым	0,1	0,7	0	0,1	-0,2

Окончание табл. 5

1	2	3	4	5	6
Возможности					
Ввод в эксплуатацию реабилитационного центра в с. Гражданка	0,5	0,5	0,2	0,5	-0,5
Выделение средств из краевого бюджета на развитие туризма	0,5	0,5	0,3	0,5	-0,1
Повышение популярности экологически чистых продуктов	0,3	0,9	0,1	0,6	0
Вступление РФ в ВТО	1	0,3	0	0,1	0
Строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов	0,7	0,7	0,3	0,2	-0,5
\tilde{N}_i^k			4	3	3

На основании табл. 5 и методики SWOT-анализа получена итоговая матрица SWOT-анализа относительно ГЗС «Население» (табл. 6).

Анализ элементов итоговой матрицы SWOT-анализа позволяет более детально оценить потенциал отдельных ресурсов и способностей с точки зрения возможной внешней среды.

Самой сильной стороной района, способной противостоять опасным угрозам и воспользоваться открывшимися возможностями в отношении группы «Население» является развитость дорожной сети. Развитость дорожной сети в большей степени позволяет воспользоваться возможностью «строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов в Анучинском и Спасском районах Приморского края».

Среди возможностей, которые открываются перед АМР, самой значимой является «повышение популярности экологически чистых продуктов». Использовать данную возможность АМР может только за счет такой сильной стороны, как «экологическая обстановка в районе». Менее значимой возможностью внешней среды считается «строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке

бытовых и промышленных отходов в Анучинском и Спасском районах Приморского края». Способствовать реализации данной возможности МО сможет за счет таких внутренних резервов АМР, как «развитость дорожной сети» и «экологическая обстановка в МО».

Таблица 6

Итоговая матрица SWOT-анализа для ГЗС «Население»

	\tilde{Y}_j^k	Сильные стороны		Слабые стороны
		Развитость дорожной сети	Экологическая обстановка в муниципальном образовании	Соответствие коммунальных услуг стандартам
\tilde{N}_i^k	1,5	1,3	1,8	-1,6
Возможности				
Строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов	0,2	0,6	0,3	-0,7
Вступление РФ в ВТО	0,1	0	0,1	0
Повышение популярности экологически чистых продуктов	0,6	0,1	0,5	0
Выделение средств из краевого бюджета на развитие туризма	0,6	0,3	0,4	-0,1
Ввод в эксплуатацию реабилитационного центра в с. Гражданка	0,2	0,2	0,4	-0,4
Угрозы				
Объединение АМР с г. Арсеньевым	0	0	0	0
Вывод иностранного капитала из предприятия ООО «Агро Сангсэнг»	0,1	0,1	0,1	-0,1
Расформирование воинских частей на территории Анучинского муниципального района	-0,3	0	0	-0,3

Самой серьезной угрозой для ГЗС «Население» считается объединение Анучинского муниципального района с г. Арсеньевым. Противостоять угрозам внешней среды АМР не сможет из-за отсутствия в районе соответствующих факторов внутренней среды, способных противостоять таким угрозам.

Слабой стороной АМР выступает «соответствие коммунальных услуг стандартам». Она препятствует использованию такой возможности внешней среды, как «строительство комплекса по переработке базальта и производству модулей по переработке бытовых и промышленных отходов», и усиливает угрозу «вывод иностранного капитала из предприятия ООО «Агро Сангсэнг»».

Аналогичным образом был проведен SWOT-анализ Анучинского муниципального района относительно каждой группы заинтересованных сторон.

В завершение SWOT-анализа оценивается общее состояние деятельности АМР во внешней среде с позиции каждой ГЗС и в целом по всему муниципальному образованию в зависимости от сочетания сил, слабостей, возможностей и угроз.

Стратегическая матрица АМР представлена в табл. 7.

Таблица 7

Стратегическая матрица АМР

Группы заинтересованных сторон	Внутренняя среда АМР	Внешняя среда АМР		Сводная оценка
		Преобладают возможности	Преобладают угрозы	
1. «Население»	преобладают сильные стороны	2,9	0,2	1,5
	преобладают слабые стороны	-1,2	-0,4	
2. «Сельское хозяйство»	преобладают сильные стороны	6,4	1,8	3,0
	преобладают слабые стороны	-5	-0,2	
3. «Промышленность»	преобладают сильные стороны	2,4	0	-2,1
	преобладают слабые стороны	-3,1	-1,4	
4. «Краевая власть»	преобладают сильные стороны	1,9	0	0,9
	преобладают слабые стороны	-1	0	
5. «Администрация района»	преобладают сильные стороны	1,7	0,3	-1,7
	преобладают слабые стороны	-2,6	-1,1	
АМР (в целом)	преобладают сильные стороны	3,2	0,5	0,5
	преобладают слабые стороны	-2,6	-0,6	

Источник: сост. авт.

Анализ сильных и слабых сторон АМР с точки зрения ГЗС «Население» показывает, что в целом для данной группы сложилась достаточно благоприятная среда функционирования. В структуре оценок внешней среды выраженность угроз в совокупности с достаточно выраженными слабыми сторонами позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования деятельности района и ликвидации существующих проблем в области удовлетворения запросов рассматриваемой группы. В целом стратегический потенциал района с точки зрения группы заинтересованных сторон «Население» признан положительным (сводная оценка 1,5).

Анализ сильных и слабых сторон АМР с точки зрения ГЗС «Сельское хозяйство» показывает, что в целом для данной группы сложилась достаточно благоприятная среда функционирования. АМР с точки зрения ГЗС «Сельское хозяйство» обладает самым высоким стратегическим потенциалом. Обилие сильных сторон позволяет сделать вывод о благоприятном функционировании группы «Сельское хозяйство», но наличие серьезных слабых сторон (оценка – 5) позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования деятельности. Также преобладает самая высокая оценка предотвращения угроз при помощи сильных сторон (оценка – 1,8). В целом стратегический потенциал района с точки зрения ГЗС «Сельское хозяйство» признан положительным (сводная оценка – 3).

АМР с точки зрения ГЗС «Промышленность» обладает самым низким стратегическим потенциалом, требующим серьезного вмешательства вплоть до реструктуризации и изменения процессов управления района в промышленной сфере и в области управления ресурсным обменом с данной группой. В структуре оценок внешней среды выраженность угроз в совокупности с достаточно выраженными слабыми сторонами позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования деятельности района и ликвидации существующих проблем для удовлетворения запросов рассматриваемой группы. Слабые стороны выражены больше, чем сильные стороны, что может привести к невозможности противостоять угрозам и ставит под сомнение способность АМР воспользоваться благоприятными возможностями. В целом стратегический потенциал района с точки зрения группы заинтересованных сторон «Промышленность» признан отрицательным (сводная оценка – 2,1).

Анализ сильных и слабых сторон АМР с точки зрения ГЗС «Краевая администрация» показывает, что в целом для данной группы сложилась достаточно благоприятная среда функционирования. В структуре оценок внешней среды отсутствуют угрозы, но наличие явно выраженных слабых сторон позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования деятельности района в области удовлетворения запросов данной ГЗС. В целом стратегический потенциал района с точки зрения группы заинтере-

ресованных сторон «Краевая администрация» признан положительным (сводная оценка – 0,9).

Анализ сильных и слабых сторон АМР с точки зрения ГЗС «Администрация района» показывает, что в целом данной группе необходимо совершенствовать свою деятельность. В структуре оценок внешней среды выраженность угроз в совокупности с достаточно выраженными слабыми сторонами позволяет сделать вывод о необходимости ликвидации существующих проблем для удовлетворения запросов рассматриваемой группы. Из таблицы 7 видно, что слабые стороны выражены больше, чем сильные стороны. В целом стратегический потенциал района с точки зрения группы заинтересованных сторон «Администрация района» признан отрицательным (сводная оценка – 1,7).

Анализ сильных и слабых сторон АМР в целом показывает, что для данного района сложилась достаточно благоприятная среда функционирования, но оценки преобладания слабых сторон достаточно велики, и могут повлиять на реализацию возможностей. В целом стратегический потенциал района признан положительным (сводная оценка – 0,5), однако требуется развивать и совершенствовать деятельность в части ликвидации существующих проблем.

1. Гольдштейн Г.Я. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003.
2. Рахманова М.С. Разработка методов инновационного стратегического анализа вуза на основе теории заинтересованных сторон: дис. ... канд. экон. наук / М.С. Рахманова. – Владивосток, 2009. – 176 с.
3. Солодухин К.С. Инновационная технология стратегического анализа организации на основе теории заинтересованных сторон / К.С. Солодухин, М.С. Рахманова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2009. – № 2. – С. 102 – 111.

УДК 681.324

Шахгельдян Карина Иосифовна, Трофимчук Ирина Александровна,
Гмарь Дмитрий Викторович, Игнатова Юлия Александровна,
Манько Елена Юрьевна, Моисеева Татьяна Викторовна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Разработка рекомендаций для повышения места университета в рейтинге Webometrics

В статье рассматривается рейтинг научной активности университетов в веб-пространстве Webometrics, анализируются его результаты и обсуждаются рекомендации по улучшению позиции университета в этом рейтинге.

Ключевые слова и словосочетания: рейтинг вузов, сайты вузов, Webometrics.

Введение

В последние годы большое внимание высших учебных заведений уделяется вопросам участия в различных рейтингах. К наиболее известным рейтингам относят «ARWU 2012» (Шанхайский рейтинг лучших университетов мира) [1], рейтинг «The Times» (The Times Higher Education World University Rankings) [2], рейтинг QS World University Rankings (Quacquarelli Symonds) [3]. Одним из авторитетных рейтингов является рейтинг «Вебометрикс» (Webometrics) [4], который анализирует присутствие университета как научно-исследовательского центра в Интернет-пространстве.

Рейтинг высших учебных заведений по версии Webometrics считается одним из самых авторитетных в мире. Рейтинг высших учебных заведений мира Webometrics рассчитывается исследовательской группой Cybermetrics [5], входящей в состав Национального Исследовательского Совета (National Research Council, CSIC) Испании.

Первоначальной целью проекта Webometrics было не столько создание рейтинга учебных заведений, сколько стимулирование web-публикационной активности университетов. Основная задача Webometrics – мотивировать научные и учебные заведения выкладывать в публичный доступ свои научные и учебные материалы. Последние годы университеты придают большое значение международному рейтингу Webometrics, который основан на анализе представления вуза в Интернет-пространстве и косвенным образом по-

звояет оценить образовательные и научно-исследовательские достижения университетов через сравнение их сайтов [6].

Рейтинг Webometrics охватывает большее количество учреждений, чем другие аналогичные рейтинги: в декабре 2011 г. оценивалось более 20 тысяч университетов по всему миру. Рейтинг учитывает не только результаты исследований, но и другие показатели, способные лучше отразить качество учебных и научно-исследовательских институтов по всему миру. В отличие от рейтинга ARWU и др., в которых значения некоторых показателей не меняются достаточно долгое время, в рейтинге Webometrics каждые полгода (рейтинг публикуется два раза в год) происходят достаточно серьезные изменения, которые отражают результаты деятельности по продвижению университета в Интернет-пространстве.

Задача этой работы предложить рекомендации, позволяющие повысить место университета в рейтинге Webometrics.

Критерии оценки

Критерии оценки Webometrics меняются каждые полгода, поэтому на момент выхода статьи данные критерии могут устареть. На декабрь 2011 г. критерии приведены в табл. 1.

Таблица 1

Количественные критерии и их значимость – подход Webometrics (декабрь 2011 г.)

Критерий	Visibility	Scholar	Size	Rich Files
Весовой коэффициент	50%	30%	10%	10%

– Visibility – 50%. Видимость сайта – означает количество уникальных внешних ссылок на ресурс (Backlinks) и количество ссылающихся доменов (Referring domains). Какие поисковые системы участвуют в оценке, не указано в методике, анализ производится сервисом MajesticSEO [7]. Если проверить количество ссылаемых доменов (Referring domains) затруднительно, то проверить количество внешних ссылок (Backlinks) возможно с помощью запросов в Google. Форма запроса на примере сайта ВГУЭС: link:www.vvsu.ru. Есть некоторая гипотеза, что учитываются не просто ссылки на ресурс и домены, но также учитывается качество этих доменов с точки зрения научно-образовательного пространства. Это означает, что ссылка с доменов, например, высокорейтинговых научных сайтов на материалы университета весит намного больше, чем ссылка с новостного портала.

– Scholar – 30%. Данный критерий анализируется по Google Scholar (по количеству русскоязычных и англоязычных публикаций) в сочетании с рейтинговыми данными научно-исследовательской группы Scimago (SIR) [8], которая проводит оценку университета по показателям научной

продуктивности. Visibility проверить можно только запросами в Google Scholar. Форма данного запроса на примере ВГУЭС на английском языке: "Vladivostok State University of Economics". Scimago проверить не представляется возможным. Попадание в Google Scholar происходит автоматически из публичного пространства сайта университета на основании того, что Google Scholar признает контент научным. Поэтому туда могут попасть не только научные статьи из журналов с высоким импакт-фактором, но и все научные публикации, в том числе тезисы докладов конференций.

– Size – 10%. Размер сайта: количество страниц, проиндексированных поисковой системой Google. Проверка с помощью запросов в Google. Форма запроса на примере сайта ВГУЭС site:vvvsu.ru.

– Rich Files – 10%. Количество проиндексированных Google прикрепленных файлов форматов – .pdf, .ps, .doc, docx, .ppt, pptx. Проверка с помощью запросов в Google. Форма данного запроса на примере ВГУЭС: site:www.vvvsu.ru filetype:pdf OR filetype:doc OR filetype:ppt.

Как видно из критериев оценки, для рейтинга Webometrics важна, прежде всего, «научность» университета (т.е. результаты научной активности), к которой обеспечен публичный доступ.

Рейтинг Webometrics российских университетов

Для просмотра рейтинга сайтов российских университетов необходимо зайти на сайт <http://www.webometrics.info>, во вкладке «Europe» выбрать страну «Russian Federation».

Таблица 2

Выборочный рейтинг сайтов университетов по версии Webometrics

Национальный рейтинг	Мировой рейтинг	Университет
1	147	Московский государственный университет (МГУ) имени В.М. Ломоносова
2	465	Национальный исследовательский Томский государственный университет
3	538	Санкт-Петербургский государственный университет
4	604	Новосибирский государственный университет
5	701	Московский физико-технический государственный университет
21	1453	Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики
89	3088	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
182	4918	Дальневосточный федеральный университет

В целом, положение большинства вузов меняется каждые полгода. Исключение составляет Московский государственный университет (МГУ) им. В.М. Ломоносова, он сохранил свое первое место в рейтинге. В таблице 2 приведен выборочный рейтинг первой пятерки российских вузов, а также рейтинг Высшей школы экономики (ВШЭ), Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС), Дальневосточного федерального университета (ДВФУ).

Анализ рейтинга Webometrics для ВГУЭС

Проанализируем детально показатели рейтинга.

Оценка рейтинга по видимости сайта (Visibility). Анализ видимости сайта производится сервисом MajesticSEO. В методике не указано, какие поисковые системы участвуют в оценке рейтинга, поэтому проверить количество ссылаемых доменов (Referring domains) затруднительно, а количество внешних ссылок (Backlinks) возможно с помощью запросов Google.

По сравнению с показателями прошлого рейтинга, в рейтинге от 12.2011 по видимости сайта ВГУЭС улучшил свои позиции, поднявшись с 5273 места на 4061 в мировом рейтинге. Но, судя по проверке с помощью запросов в поисковую систему Google, количество внешних ссылок уменьшилось с 162 до 138.

Так как показатель значимый (50%), то, серьезно занявшись работой по продвижению сайта, можно существенно улучшить рейтинг ВГУЭС в Webometrics. Не следует забывать, что учитывается не только количество внешних ссылок, но и авторитетность ресурса, с которого идет ссылка на сайт.

Увеличение числа внешних ссылок на сайт связано во многом с наличием англоязычной версии сайтов. При этом англоязычная версия сайта должна содержать около 30% русскоязычной версии (по рекомендациям Webometrics), поэтому важно не только переводить информационные тексты основных разделов на английский, но также стимулировать англоязычные публикации сотрудников университета. Важно также постоянно актуализировать англоязычную информацию. На английском языке должны быть представлены не только главная страница и основные разделы сайта (полезная информация для иностранного студента), но и разделы, посвященные исследовательской работе, научным публикациям – желательно с прикрепленными файлами. В настоящее время на английском сайте ВГУЭС раздел, посвященный научной работе, отсутствует.

Оценка рейтинга по количеству публикаций (Scholar). Данный критерий анализируется по Google Scholar (по количеству индексируемых русскоязычных и англоязычных публикаций) в сочетании с информацией о количестве научных статей, обзоров и докладов на конференциях нау-

кометрического портала SCImago, который, в свою очередь, проводит анализ на основе базы данных Scopus.

Проверку рейтинга Scholar можем произвести посредством запросов Google Scholar.

По результатам данной проверки видно, что ВГУЭС занимает более низкое место – 3301, по сравнению с прошлым рейтингом (06.2011) – 2933 место, хотя количество проиндексированных публикаций несколько увеличилось: 844 против 799.

Данный показатель может быть повышен за счет увеличения публикационной активности сотрудников университета. Важно размещать в публичный доступ не только статьи в высокорейтинговых журналах, но и любой научный контент, в том числе и доклады на научных конференциях. Как показал анализ, здесь учитывается именно научный (не образовательный) контент, поэтому любые мероприятия по увеличению научно-публикационной активности сотрудников будут полезными.

Оценка рейтинга размера сайта (Size). Посчитать размер сайта можно посредством прямых запросов Google. На момент проверки 06.04.2012 количество проиндексированных страниц составляет 77 тысяч страниц, против 12 тысяч страниц на время проверки 12.2011.

Несмотря на значительное увеличение количества страниц по сравнению с 06.2011, сайт ВГУЭС занимает в рейтинге по параметру Size 2984 место, потеряв 766 пунктов. Указанные данные свидетельствуют о том что, хоть работа по сайту произведена значительная: добавилось 65 тысяч страниц, другие университеты провели более интенсивную работу над сайтом, из за чего сайт ВГУЭС потерял указанные пункты в рейтинге. Например, ВШЭ увеличилась на 751 тысяч страниц, Томский научно-исследовательский политехнический университет (ТПУ) на 235 тысяч страниц.

Более детальный анализ критерия выявил противоречие: Size не всегда коррелирует с размером сайта университета (табл. 3).

Таблица 3

Место в рейтинге по параметру Size

Место	Количество страниц	Университет
81	221 тыс.	Московский государственный строительный университет
533	841 тыс.	Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики
858	49, 9 тыс.	Пятигорский государственный университет
1003	334 тыс.	Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна
1161	20,3 тыс.	Московский финансово-промышленный университет «Синегирия»
1281	271 тыс.	Кемеровский государственный университет культуры и искусств

Данное противоречие может быть объяснено только тем фактором, что Size учитывает не все страницы, получаемые из запроса site:vvsu.ru, а имеет некоторые процедуры коррекции. Коэффициент корреляции между размером сайта и местом сайта в рейтинге по данному критерию составляет 0,42, что говорит о серьезных противоречиях в этом показателе.

Увеличение числа индексируемых страниц может происходить несколькими путями. Во-первых, увеличивается число сайтов вуза, появляются новые сайты подразделений, проектов, направлений. Например, ВГУЭС за последний год разработал сайты институтов и кафедр, науки, электронный кампус. Во-вторых, на существующих и новых сайтах публикуются новые материалы, идет наполнение сайтов. Важнейшим требованием здесь является размещение аналитических материалов. Например, при наполнении сайта «Электронный кампус» формируются множество страниц, описывающих корпоративную информационную среду (КИС) университета, инфраструктуру на основе технических документов и публикаций. Для увеличения числа страниц сайтов в университете есть такой мощный ресурс как КИС, в частности те данные, которые могут быть автоматически опубликованы на сайтах институтов, кафедр и других подразделений. Важно, что формирование таких страниц выполняется автоматически, и информация на них всегда актуальна, это значит, что их создание не требует дополнительных усилий со стороны разработчиков контента. Например, на сайте ВГУЭС в нескольких местах автоматически выводится информация об образовательных программах: на странице «Абитуриентам» – наборные программы текущего года, на странице университета – реализуемые программы вуза, на страницах кафедр и институтов – наборные и реализуемые программы институтов и кафедр соответственно. Такое отображение не требует никаких дополнительных усилий (за исключением тех, что выполнены однократно при настройке страниц), при этом по каждой программе генерируется краткое описание. Здесь необходимо отметить, что система управления контентом [9], разработанная во ВГУЭС, имеет возможность отображать один и тот же объект как разную страницу, если обращение к нему выполнялось из разного контекста. Другими словами при отображении описания программы – генерируется страница с таким путем, который определяется источником запроса. Отсюда следует, что одна и та же образовательная программа, физически имея одно описание, представлена на сайте вуза не менее 3-х раз (на главном сайте, на сайте института и сайте кафедры, где она проводится).

Еще одним примером автоматического расширения страниц является открытие в публичный доступ учебно-методических и научных публикаций университета. ВГУЭС обеспечивает хранение учебно-методических материалов и научных публикаций в хранилище полнотекстовых материалов [10]. В системе управления контентом созданы объекты, которые

позволяют отображать учебно-методические материалы и научные публикации в открытом доступе. При этом для отображения каждого материала автоматически формируется отдельная страница, что значительно увеличивает вес сайта. Кроме того, научные публикации также представляются в различных страницах, будучи одним из объектов, аналогично описанию образовательных программ. Научные публикации отображаются в контексте сайта науки, в разрезе научной работы кафедр, на сайте «Электронный кампус» (публикации, связанные с информатизацией университета). Необходимо отметить, что это направление имеет большие возможности по развитию, так как автоматически может быть выведена детализированная информация об учебных планах и дисциплинах, графике учебного процесса, учебно-методической обеспеченности дисциплин учебного плана. Еще одним источником страниц могут быть личные страницы преподавателей, значительно расширенные, по сравнению с тем, как на текущий момент они реализованы на сайте ВГУЭС (www.vvsu.ru/teacher). Последним решением на сайте ВГУЭС открыты презентации к лекциям, что позволяет также увеличить вес сайта, ввиду того, что для каждого объекта, описывающего презентации к некоторой дисциплине, автоматически формируется отдельная страница. Открытие хранилища полнотекстовых учебно-методических, научных материалов, а также видеоматериалов с видеолекциями преподавателей университета значительно увеличивает вес сайта.

Несмотря на то, что данный критерий имеет невысокий вес в общем рейтинге (лишь 10%), увеличение веса сайта за счет автоматической генерации множества страниц, посвященных учебному и научному контенту, бесспорно полезно для поднятия рейтинга.

Оценка рейтинга по количеству проиндексированных прикрепленных файлов (Rich Files). Рейтинг оценивает количество прикрепленных файлов, проиндексированных поисковой системой Google.

Количество проиндексированных прикрепленных файлов для сайта ВГУЭС существенно увеличилось (с 163 до 1510): более чем в 9 раз (рис. 1).

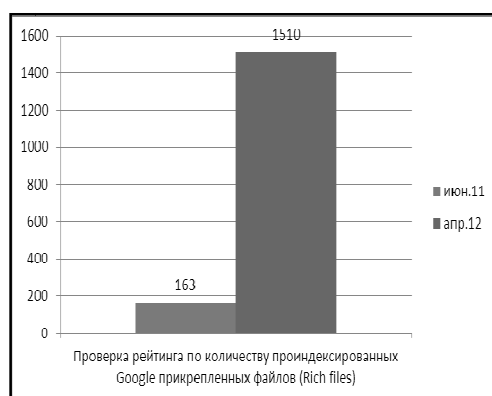


Рис. 1. Количество проиндексированных прикрепленных файлов

Открытие для публичного доступа хранилища полнотекстовых учебно-методических и научных материалов включает не только автоматическую генерацию отдельных страниц для отдельных публикаций, но и генерацию ссылок на присоединенные файлы, содержащие материалы. Здесь важен формат файлов, а именно pdf. Файл должен быть создан не сканером, не как рисунок, а из текстового редактора так, чтобы Google мог его проиндексировать. Еще один важный момент, на который мы хотели бы обратить внимание. При открытии хранилища и автоматической генерации страниц с описанием материала, содержащего также ссылку на присоединенный файл с учебно-методическими и научными материалами, первоначально нами была допущена «ошибка», которая состояла в том, что ссылка на файл не содержала явными образом расширения, соответствующего формату файла. Это не мешало Google трактовать файл в правильном формате, поэтому ошибка была обнаружена не сразу. Для индексации Google rich файлов для рейтинга Webometrics необходимо, чтобы ссылка содержала явно формат файла (т.е. расширение файла в ссылке должно содержать .pdf, .doc, .docx, .ppt, .pptx, .ps). Также следует помнить, что Google выполняет индексацию таких файлов не сразу, а приблизительно по 100 файлов в день. Поэтому исправление ошибки с генерацией ссылок не приводит немедленно к значительному увеличению файлов, требуется некоторое время (из расчета 100 файлов/день) для того, чтобы вес сайта по данному критерию увеличился.

Рекомендации по улучшению рейтинга вуза

Исходя из анализа рейтинга Webometrics, необходимо провести следующую работу над сайтом для улучшения показателей и, следовательно, для повышения места в рейтинге:

1. Для улучшения видимости сайта (Visibility).

1.1. Открыть научные публикации сотрудников, учебно-методические материалы преподавателей, материалы журналов, издающихся в университете, материалы проводимых в университете конференций, что позволит научной общественности ставить ссылки в своих публикациях на электронный ресурс – сайты конференций или журналов университета. Полезным будет также открытие результатов научных проектов в виде отчетов.

1.2. Расширить англоязычную часть сайта университета, обеспечив представление как об основной деятельности университета, так и об условиях обучения и проживания. Стимулировать расширение научного англоязычного контента, в том числе англоязычных публикаций. Актуализировать информацию на английском языке, в том числе новости, объявления, события.

1.3. Увеличить присутствие университета в социальных сетях, и не только в таких молодежных, как «В контакте», но и в более «серьезном»

facebook. Требуется не только синхронизация новостей, но и ведение блогов университета, ведение диалогов, размещение ссылок на страницы сайта в ответах на вопросы, при этом необходимо, что страницы содержали полезный качественный контент, что приводит к увеличению числа таких ссылок на других сайтах.

1.4. При участии сотрудников университета в профессиональных Интернет-форумах ссылаться на контент сайта университета. Для этого, конечно, этот контент должен содержать соответствующую информацию, как правило, аналитическую информацию, научные статьи, учебно-методические материалы в открытом доступе.

1.5. Полезно включать в научные публикации ссылки на сайт. Это могут быть ссылки на некоторые материалы сайта или ссылки на публикации в открытом доступе на сайте университета. Такие ссылки, размещенные в научных публикациях, будучи размещены на Интернет-страницах конференций или научных журналов, являются особенно значимыми, так как обозначают Интернет-присутствие университета в научно-образовательном пространстве. Ссылки могут быть не только в основном тексте публикации, но и в ссылках литературы. Такие публикации особенно ценны с точки зрения Webometrics, если они размещены на сайтах других университетов, вошедших в рейтинг.

1.6. Публиковать статьи на сайтах пресс-релизов.

1.7. Регистрировать сайт университета в каталогах, отдавая предпочтение тематическим.

2. Улучшение показателей по критерию Scholar – количеству публикаций.

2.1. Открытие научных публикаций сотрудников университета – основной ресурс, позволяющий увеличить данный критерий. Здесь речь идет как о высокорейтинговых публикациях, так и о тезисах докладов конференций.

2.2. Стимулировать публикационную активность научно-педагогических работников университета в журналах международных баз, в первую очередь Scopus [11], в журналах и книгах Elsevier («Эльзевир») [12].

2.3. Открыть страницы научных проектов, где размещать в открытом доступе аналитические материалы проекта, в том числе научные отчеты, аналитику и другие сопровождающие проект материалы.

2.4. Открыть научные журналы (полнотекстовый доступ), выпускаемые в университете.

2.5. Открыть страницы научных конференций, проводимых в университете с публичным доступом к материалам научных конференций.

2.6. Формировать персональные станицы преподавателей, содержащих раздел «Публикации», где в открытом доступе представлены научные публикации сотрудников вуза.

2.7. Открыть материалы с диссертациями, защищенными в диссертационных советах университета.

3. Для увеличения показателей по количеству проиндексированных страниц (Size).

3.1. Увеличение страниц сайта университета (в том числе сайтов институтов, факультетов, кафедр, проектов, направлений деятельности), содержащих уникальный контент. Здесь важными материалами будут не только информационные, но и аналитические материалы.

3.2. Разработка англоязычной версии также позволяет значительно увеличить количество страниц сайта.

3.3. Обеспечение автоматической генерации страниц на основании данных КИС университетов. Примерами таких страниц являются: описание образовательных программ, учебных планов, дисциплин, учебно-методических и научных материалов, персональных страниц сотрудников, портфолио студентов. Важно отметить уникальность генерируемых страниц (не все страницы Google может посчитать уникальными). Для повышения вероятности признания уникальности желательно, чтобы учебно-методические и научные публикации на странице описания, которая генерируется автоматически из хранилища, присутствовала аннотация. Желательно также присутствие правильных мета-тегов, которые сформировались на основе ключевых слов таких материалов.

4. Для увеличения количества проиндексированных прикрепленных файлов (Rich Files).

4.1. Обеспечить публичный (открытый) доступ к учебно-методическим материалам университета. К таким материалам могут быть отнесены не только учебные пособия, учебные программы, которые издаются в издательствах университетов. Могут быть открыты презентации к лекциям, раздаточные материалы, case-study, которые преподаватель часто актуализирует. Это значит, у преподавателей должны быть инструменты, которые обеспечивают публикацию материалов на сайте университета. (Во ВГУЭС преподаватели размещают такие материалы в хранилище полнотекстовых материалов, а в публичный доступ на сайт материалы открываются автоматически.)

4.2. Обеспечить публичный доступ к научным материалам сотрудников. К таким материалам, прежде всего, относятся научные публикации (статьи, монографии, доклады, диссертации). Публикации должны содержать не только описание (название, журнал, год и т.п.), но и присоединенные файлы с полнотекстовой публикацией, желательно в формате .pdf, .doc, .docx. При этом формат .pdf предполагает сгенерированный, а не отсканированный документ, что позволяет индексировать его Google. Поскольку интерес представляют любые публикации, даже тезисы докладов на конференциях, то у сотрудников университета должен быть инстру-

мент, который позволяет им самостоятельно обеспечивать появление таких материалов в публичном доступе. (Во ВГУЭС сотрудники размещают научные публикации в хранилище полнотекстовых материалов, откуда они автоматически публикуются на сайте университета.)

4.3. Гарантировать, чтобы ссылки на файлы сайта университета содержали расширение, соответствующее формату файла (.pdf, .doc, .docx, .ppt, .pptx, .ps).

4.4. Дополнительным источником для Rich files могут быть файлы, которые содержат нормативную информацию и размещены на страницах подразделений университета. К таким материалам могут быть отнесены регламенты, положения, инструкции, руководства и прочие документы.

4.5. Обеспечить ведение страниц конференций, семинаров, проводящихся в университете, на которую публикуются в открытом доступе доклады, сопровождающие материалы в виде файлов.

4.6. Обеспечить журналы университета сайтами и открытие публикаций журналов, содержащих файлы с публикациями.

4.7. Обеспечить открытый доступ к результатам научных проектов в форме отчетов, аналитических материалов.

4.8. Обеспечить открытость страниц сотрудников с обязательным разделом «Публикации», откуда должен быть открыт доступ к полнотекстовым научным и учебно-методическим материалам, а также к файлам, содержащим собственно материал. Страницы преподавателя могут содержать разделы, которые позволяют отражать его непубликационную научную активность: участие в научных проектах (а, соответственно, размещение научных отчетов), руководство магистрами – аспирантами – докторантами (и, соответственно, размещение текстов соответствующих диссертаций).

1. Academic Ranking of World Universities. URL: <http://www.shanghairanking.com/>. Дата обращения 07.11.2012.

2. The Times Higher Education World University Rankings. URL: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2011-12/world-ranking>. Дата обращения 07.11.2012.

3. QS World University Rankings. URL: <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings>). Дата обращения 07.11.2012.

4. Ranking Web of Universities. URL: <http://www.webometrics.info/>. Дата обращения 07.11.2012.

5. Cybermetrics. URL: <http://cybermetrics.cindoc.csic.es/>. Дата обращения 07.11.2012.

6. Methodology. Ranking Web of Universities. URL: <http://www.webometrics.info/>. Дата обращения 07.11.2012.

7. Majesticseo. URL: <http://www.majesticseo.com>. Дата обращения 07.11.2012.

8. Scimago Institutions Rankings. URL: www.scimagoir.com. Дата обращения 23.11.2012/

9. Шахгельдян К.И. Система управления сложноструктурированным сайтом вуза / К.И. Шахгельдян, О.Н. Широкова, Д.В. Гмарь // Информационная среда вуза XXI века. – Петрозаводск, 2010.

10. Шахгельдян К.И. Internet-репозиторий образовательных ресурсов / К.И. Шахгельдян, О.О. Мартыненко, С.Ф. Литвинова, О.В. Кононова и др. – Владивосток, 2006. – 128 с.

УДК 14.01.85

Мазелис Андрей Львович

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Выбор платформы вебинаров для организации дистанционного обучения

Развитие современных технологий позволяет приблизить дистанционное обучение к очной форме. Одной из технологий удаленного обучения является вебинар – виртуальный семинар, организованный через Интернет в режиме on-line. Перед внедрением сервиса вебинаров требуется выяснить критерии отбора платформ, а также оценить преимущества и недостатки имеющихся на рынке разработок.

Ключевые слова и словосочетания: вебинар, система электронного обучения, Moodle, дистанционное обучение.

На текущий момент существуют десятки различных платформ для проведения вебинаров. Возьмем следующие критерии для анализа систем: пропускная способность, стоимость, технические требования, преимущества и недостатки по отношению к другим продуктам [2]. Для анализа возьмем следующие системы: бесплатные разработки с открытым программным кодом BigBlueButton и OpenMeetings, мессенджеры Skype и Microsoft Lync, российскую разработку Comdi, а также систему вебинаров от Cisco – WebEx. Также особое внимание в анализе уделим совместимости системы с имеющейся LMS Moodle.

BigBlueButton

Электронный адрес разработчика оболочки: <http://www.bigbluebutton.org/>.

Пропускная способность: рекомендуется до 25 вошедших пользователей одновременно, система позволяет регистрировать до 30 участников вебинара, включая лектора.

Стоимость оболочки: распространяется совершенно бесплатно и обладает поддержкой всех распространенных платформ – Linux, Mac OS X и Windows.

Технические требования к серверной части: как минимум двухъядерная машина, по крайней мере 2 Гб оперативной памяти и 2,0 + ГГц процессором. Рекомендуется устанавливать Ubuntu 10.04 32-bit/64-bit на сервере с высокопроизводительным сетевым адаптером.

Плюсы:

- кросс-платформенное решение;
- широкие возможности взаимодействия между преподавателями и учениками;
- интегрируется с Moodle и активно эксплуатирует возможности полутора десятков программных компонентов с открытым исходным кодом, таких, как Asterisk, MySQL, ActiveMQ и другие;
- качественная голосовая связь между участниками урока или презентации;
- загрузка документов Microsoft Office или файлов в формате PDF и их демонстрации во время доклада;
- предоставления лектором общего доступа к рабочему столу собственного ПК;
- общение слушателей друг с другом в режиме группового или приватного чата;
- возможность конвертирования документов Microsoft Office в ряд дополнительных файловых форматов;
- режим интерактивной доски;
- возможность записи вебинаров.

Минусы:

- Единственное, что оттягивает ВВВ назад, это использование Red5 в качестве медиа-сервера (он отстает технологически от других, хоть это и не играет значимой роли при наиболее общих шаблонах использования).

Выводы: проект пребывает на стадии активной разработки, и новые релизы появляются достаточно часто. Одна из последних версий предлагает более производительные механизмы предоставления общего доступа к рабочему столу, API-интерфейс для интеграции компонентов от сторонних разработчиков, а также возможность конвертирования документов Microsoft Office в ряд дополнительных файловых форматов. Для поддержки системы вебинаров требуется постоянная поддержка и внедрение новых разработок, в том числе возможности записи вебинаров [3].

OpenMeetings

Электронный адрес разработчика оболочки: <http://incubator.apache.org/openmeetings>.

Пропускная способность: минимальная пропускная способность до 64 кбит/с для видеосвязи.

Стоимость оболочки: бесплатное распространение.

Плюсы:

- поддержка всех основных возможностей для проведения вебинаров;
- выдача прав для участников не только для голосовых сообщений, но и для использования интерактивной доски;

- возможность проведения опросов;
- резервное копирование документов.

Минусы:

- отсутствие русификации;
- большая нагрузка процессов, т.к. каждый клиент самостоятельно декодирует видеопотоки;
- неудобное расположение окон;
- данный проект перешел в инкубатор Apache.

Выводы. OpenMeetings может быть интегрирован как отдельный модуль в систему Moodle, с возможностью создания частных комнат в каждом курсе. Система постоянно дорабатывается и является очень перспективной разработкой.

Skype

Электронный адрес разработчика оболочки: www.skype.com.

Пропускная способность: позволяет организовать видеоконференц-связь (ВКС) с участием 10 пользователей, конференц-звонки (до 25 голосовых абонентов, включая инициатора).

Стоимость оболочки: Skype сделал ВКС платной функцией, а следовательно, среди участников группового видеозвонка обязательно должен быть хотя бы один пользователь с версией SkypePremium (стоимость суточного пакета 4,01 евро, а месячной подписки – 6,89 евро) или с бизнес-версией программы. Таким образом, Skype можно считать условно бесплатной пользовательской программой для видеоконференц-связи.

Технические требования к серверной части: для качественной работы видеоконференции требуется канал не менее 4 Мбит/с на прием и 512 Кбит/с на отдачу. При этом компьютер должен быть на базе процессора не ниже Core 2 Duo 1,8 ГГц. Минимальные технические требования для группового видеозвонка: широкополосное подключение (512 Кбит/с на прием и 128 Кбит/с на отдачу) и процессор с тактовой частотой 1 ГГц.

Плюсы:

- есть русификация;
- готовый пакетный продукт, который требует только установки и никаких дополнительных программных средств;
- кроссплатформенность;
- возможность вместо изображения с веб-камеры передавать изображение с экрана монитора.

Минусы:

- качество трансляции экрана и многопользовательской видеосвязи нестабильно;
- отсутствуют возможности по модерированию конференции и организации совместной работы;

– создаёт дополнительную нагрузку на компьютеры и каналы пользователей, подключённых к Интернету напрямую.

Выводы: удобно использовать для вебинаров в том случае, если нужно быстрое соединение с одним из пользователей Skype. Рекомендуется использовать как резервную оболочку для проведения вебинаров.

Microsoft Lync

Электронный адрес разработчика оболочки: <http://lync.microsoft.com/>.

Пропускная способность: позволяет организовывать он-лайн семинары до 100 000 участников.

Стоимость оболочки: клиентская версия – 39 долларов (за одно клиентское приложение), серверная 700 долларов или 3 443 доллара.

Плюсы:

- интеграция в офисные приложения;
- разнообразия функций от отправки мгновенных сообщений до проведения видеоконференций;
- возможность записи вебинаров и закрытых мероприятий;
- автономное приложение для пользователей;
- совместная работа с другими продуктами Microsoft.

Минусы:

- установка серверной части;
- не так много функций работы с интерактивной доской;
- нельзя формировать закрытые списки участников;
- платность разработки;
- отсутствие совместимости с Moodle.

Выводы: основным плюсом данной разработки является совместимость с приложениями Microsoft Office, что делает данный продукт удобным для использования в общем комплекте ПО. Данный продукт является универсальным средством коммуникаций, поэтому вебинары это лишь одна из возможностей Microsoft Lync. В целом данный продукт лучше использовать автономно и невозможно внедрить в используемую LMS.

Comdi (российский разработчик)

Электронный адрес разработчика оболочки: <http://www.comdi.com>.

Пропускная способность: позволяет организовывать он-лайн семинары от 1 до 15 000 участников.

Стоимость оболочки: 3 тарифных плана (от 1 800 до 11 000 рублей в месяц).

Технические требования для лектора:

- Intel Core 2 Duo 2.13 ГГц или AMD Athlon II 215 и выше;
- оперативная память: от 2 Гб и выше для всех ОС;

– скорость доступа в Интернет должна составлять в общем случае не менее 256 кбит/с на приём данных (рекомендуется 512 кбит/с).

Технические требования для участника:

- Intel Celeron 440 (2.0 ГГц) или AMD Athlon 3600+ и выше;
- оперативная память: 1 Гб для ОС: Windows XP, 7; Linux; Mac OS X Tiger, Leopard; 2 Гб для: Windows Vista; Mac OS X Snow Leopard;
- скорость доступа в Интернет должна составлять в общем случае не менее 256 кбит/с на приём данных.

Также рекомендуется обратить внимание на количество активных процессов и состояние операционной системы, от этого зависит более 25% производительности рабочей станции.

Плюсы:

- высокое качество передачи видео и звука;
- большое количество участников;
- ограничение видео-аудио участников только каналами связи;
- возможности масштабирования видеоизображения и других окон;
- возможности премодерации сообщений чата по категориям и индивидуального общения;
- множество форматов презентации, включая видео;
- возможность записи вебинаров и закрытых мероприятий;
- доска рисования, указка, опросы и демонстрация экрана с минимальной задержкой передачи изображения.

Минусы:

- просмотр записи вебинаров требует установки дополнительного программного обеспечения;
- слабые возможности опросов и доски для рисования;
- чат скроллируется самопроизвольно;
- нельзя сформировать многоцветные списки участников;
- платность разработки.

Выводы: основным плюсом данной разработки является поддержка большого количества участников вебинаров, но за это придется ежемесячно платить довольно большую абонентскую плату, также данный продукт не так просто интегрировать в LMS Moodle [4].

WebEx

Электронный адрес разработчика оболочки: <http://www.webex.com/>.

Пропускная способность: позволяет организовывать он-лайн семинары от 1 до 1 000 участников.

Стоимость оболочки: от 80 до 480 долларов в месяц (в зависимости от количества пользователей вебинаров).

Плюсы:

- большое количество участников;

- ограничение видео- и аудиоучастников только каналами связи;
- наличие мобильной версии;
- высокий уровень безопасности системы;
- высокое качество видео в реальном времени;
- работа через облако Cisco;
- интеграция в LMS Moodle.

Минусы:

- высокая ежемесячная стоимость оболочки;
- требуется большой канал для передачи данных;
- дополнительные затраты на покупку локализованной русской версии.

Выводы: удобная платная разработка от мирового лидера Cisco дает возможность участия в вебинарах до 1 000 слушателей.

Для выбора платформы нужно понять, на какую аудиторию будут рассчитаны вебинары. Если аудитория вебинаров не будет превышать 25 – 30 участников, то наиболее целесообразно остановиться на бесплатных разработках (BigBlueButton или OpenMeetings), на текущий момент платформа BigBlueButton обладает лучшим функционалом среди бесплатного программного обеспечения с открытым программным кодом. В том случае, если канал для передачи данных не очень большой, лучше остановиться на разработке OpenMeetings, которая обладает интересным решением для передачи данных, позволяющим сократить общий трафик. Кроме того, можно использовать вебинары в «облачном режиме», в этом случае не нужен широкий канал связи, но это потребует ежемесячных инвестиций, тогда предпочтительней выбрать платформу WebEx от Cisco [1]. Также все 3 платформы можно интегрировать в имеющуюся LMS Moodle.

-
1. Барсков А. WebEx, Callway, HCS – три облака для совместной работы / А. Барсков // Журнал сетевых решений LAN. – 2012. – №1. – С. 2.
 2. Макеева Е.Л. Использование вебинаров в обучении / Е.Л. Макеева // Вестн. магистратуры. – 2012. – №6. – С. 18 – 21.
 3. Стародубцев В.А. Сетевые сервисы в дистанционном инженерном образовании / В.А. Стародубцев, О.Б. Шамина // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2011. – №11. – С. 17 – 22.
 4. Третьяк Т.М. Web-сервис Comdi: использование в образовании / Т.М. Третьяк, Д.С. Скрипников, С.В. Кривенков // Школьные технологии. – 2011. – №6. – С. 100 – 114.

УДК 004.04: 338

Нусс Мария Николаевна, Крет Дмитрий Анатольевич,
Мордвинцев Дмитрий Александрович

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Использование геоинформационных технологий в управлении имуществом комплексом организации

Рассмотрена система управления имуществом комплексом предприятия на примере существующей геоинформационной системы управления материальными ресурсами во ВГУЭС на основе 2D-модели, отмечено наиболее эффективное использование 3D-моделирования для принятия управленческих решений.

Ключевые слова и словосочетания: ГИС, имуществом комплекс, система управления, 3D-моделирование.

Предприятия и организации вынуждены вести хозяйственную деятельность с применением анализа и планирования, чтобы как можно более эффективно использовать свои активы и оставаться конкурентоспособными. Как правило, в таких организациях действует одна или несколько информационных систем разного уровня: управление нормативно-справочной информацией, финансовое планирование и бухгалтерский учет, управление оргструктурой и персоналом, управление документооборотом. На рынке представлено множество информационных систем, предназначенных для управления ресурсами предприятия, но, чтобы отразить пространственное положение активов, необходимо использовать геоинформационные системы (ГИС) [1]. ГИС – удобная среда для интеграции различных информационных ресурсов и технологий с возможностью учета пространственного положения объектов и визуализации их в 3D.

В масштабах предприятия следует ввести понятие корпоративной ГИС, главной особенностью которой является многопользовательская информационная среда с разграничением прав доступа в зависимости от роли пользователя [2]. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (ВГУЭС) уже около десяти лет занимается учетом имущественного комплекса в двухмерной среде, используя программное обеспечение ArcGis компании ESRI. На данный момент оцифровано большинство активов вуза, расположенных в городе Владивостоке.

В ГИС внесены оцифрованные планы земельных участков, объединенных в кампусы, включающие здания и сооружения, инженерные сети, дорожную сеть, въезды на территорию и т.п. Каждый корпус университета представлен поэтажными планами с помещениями, для которых внесена описательная информация, включающая номер, название, назначение, данные о состоянии. Инженерные сети, сети и средства связи, компьютерные сети, оборудование и кабели системы видеонаблюдения содержат атрибутивную информацию о положении оборудования, его технических характеристиках и состоянии (рис. 1).

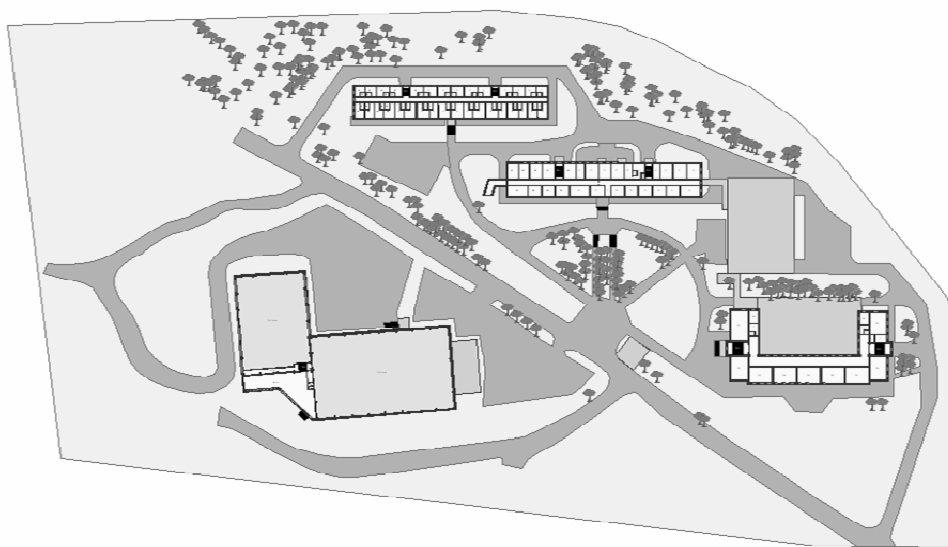


Рис. 1. План кампуса ВГУЭС на ул. Добровольского в среде ГИС

Атрибутивная информация и пространственное положение объектов позволяют использовать их для учета, управления и анализа.

На данный момент создано и используется приложение «Геоинформационная система управления материальными ресурсами» (ГИС УМР). Для организации хранения и управления пространственными данными используется серверное программное обеспечение ArcSDE (SDE – Spatial Database Engine), которое позволяет управлять Oracle RDBMS, обеспечивающей хранение и доступ к таблицам с метрическими данными. Эти данные представлены иерархической структурой цифровых слоев. Метрические данные хранятся, пополняются и редактируются в среде геоинформационной системы. Пространственные взаимоотношения между отдельными точечными, линейными и полигональными объектами определяются через систему координат Pulkovo 1942, связывающую их положение с реальным миром.

Для управления атрибутивными данными используется СУБД Microsoft SQL Server. Атрибутивная информация – это набор данных, ассоциированный с графическими объектами, представленный в виде записей нескольких таблиц, хранимых в базе. Структура таблиц, которые используются для представления атрибутивной информации, сформирована из потребности пользователей, использующих систему. В таблицах содержится информация, не имеющая пространственной привязки и характеризующая пространственные объекты без указания места их размещения. Например, порядковые номера пространственных объектов, их имена и названия, числовые количественные и качественные значения, зависящие от принадлежности объектов и их параметров. Атрибутивная информация в таблицах систематизирована и структурирована при помощи наборов атрибутов для каждого типа пространственных объектов.

Клиентское приложение создано при помощи ArcGIS Engine и реализует набор встраиваемых компонентов ArcObjects, лежащих в основе программного обеспечения семейства ArcGIS.

ГИС УМР разработана на основе клиент-серверной архитектуры и использует принцип совместной (групповой) обработки данных и защиты информации от несанкционированного доступа путем разграничения прав доступа к информации и функциям системы за счет введения нескольких категорий пользователей с заранее определенными полномочиями. ГИС УМР – это сложный комплекс технических, программных и информационных средств, обеспечивающих централизованное накопление и коллективное использование информации.

Система предназначена для автоматизации учета сведений о помещениях вуза, инженерной инфраструктуре, сетевом и телефонном оборудовании. ГИС УМР поддерживает связь с корпоративной системой «Флагман» путем запросов и импорта данных из таблиц сотрудников и подразделений университета.

В соответствии с назначением ГИС УМР обеспечивает следующие основные функции:

- графический пользовательский интерфейс для ввода, хранения и предоставления информации по помещениям и материальным ресурсам с указанием материально ответственных лиц и местоположения объектов;
- хранение, изменение, предоставление информации о комплектации объектов учета;
- разграничение прав доступа для различных категорий пользователей ИСУМР;
- поиск объектов учета, фильтрация списка объектов;
- поддержка деловых процедур, связанных с документооборотом, характерным для сферы учета материальных ценностей;

- подготовка печатных форм документов для учета и контроля движения материальных ценностей;
- формирование запросов и составление отчетов по объектам учета в электронном и печатном видах;
- автоматизация складского учета материальных ценностей.

Учет помещений реализован с помощью поэтажных планов. Доступ ко всем объектам учета можно получить с помощью плана, где отображаются все сети в плоскости этажа. Каждый пользователь имеет строго определенный набор функций, которые позволяют ему иметь доступ только к своим данным и планам и определяют внешний вид приложения и плана.

Например, отдел, занимающийся организацией телефонных сетей и составлением телефонного справочника в основной форме просмотра информации о помещении, имеет доступ и права редактировать телефонное оборудование и вносить сведения в телефонный справочник, доступный на сайте ВГУЭС.

Приложение ГИС УМР установлено в отделе управления имуществом, что дает специалисту возможность получать сведения о каждом помещении на каждом этаже каждого здания на территории кампуса. Есть возможность выполнять атрибутивные запросы, например, показать информацию обо всех помещениях определенного типа (только учебные или только административные) или найти помещения, которые включены в текущий план ремонта. С помощью формы (рис. 2) можно добавлять и редактировать информацию, следить за состоянием ремонта и назначать материально ответственных лиц за помещения, здесь же ведется учет оборудования, размещенного в помещении.

Помещение № 1125 Музей (Главный корпус, Гоголя, 41)

Файл

Общая информация		Материальная ответственность		Подразделения	
Дополнительная информация		Оснащение		Информация о ремонте	
Наименование	Материал	Площадь	Примечание	Состояние	Дата
Пол	Линолеум	38.86	6,7x5,8	Удовлетвор...	
Потолок	Плитка ари...	38.86	6,7x5,8	Удовлетвор...	
Стены	Обои/окраска	45.03	h=3.1	Удовлетвор...	

Окна 11 шт.

Материал	Заметка	Состояние	Дата
Пластик	2,0x2,6	Удовлетворительное	
Пластик	2,0x2,6	Удовлетворительное	
Пластик	2,0x2,6	Удовлетворительное	
Пластик	2,0x2,6	Удовлетворительное	
Пластик	2x2,6	Удовлетворительное	15.12.2010

Двери 2 шт.

Материал	Заметка	Состояние	Дата
Металл	2,0x0,9	Удовлетворительное	
Металл	2,0x0,9	Удовлетворительное	

Рис. 2. Форма для заполнения и редактирования атрибутов помещений

В управлении информационно-технического обеспечения есть возможность просматривать состояние системы видеонаблюдения, делать отметки о состоянии оборудования, вносить техническую информацию в паспорта оборудования.

В службе технического обслуживания и эксплуатации главный энергетик может следить за состоянием электросети во всех кампусах, просматривать техническую информацию об оборудовании электрощитовых на поэтажных планах объектов.

В результате работы с ГИС УМР пользователи получают выходные отчеты следующих видов:

- результаты запросов к базе данных в виде фильтров;
- результаты поиска данных на метрических схемах и планах.

В настоящее время на смену двумерным моделям приходят более информативные и наглядные 3D-модели. Только эти модели позволяют корректно отобразить расположение электрических и слаботочных сетей как внутри зданий, так и на территории. 3D-моделирование в среде ГИС можно использовать при обосновании развития инфраструктуры, а также на стадии эксплуатации при управлении оборудованием и для анализа эффективности использования имущественного комплекса.

Использование 3D-моделей для анализа и прогнозирования широко распространено за рубежом в следующих областях: проектирование и эксплуатация систем водоснабжения, электроснабжения, разработка месторождений полезных ископаемых, обеспечение безопасности. Например, многие аэропорты уже применяют высококачественные 3D-модели данных на базе ГИС. Использование таких моделей позволяет внедрять современные информационные решения для систем безопасности, включая инструменты, которые позволяют планировать и реализовывать сценарии действий в чрезвычайных ситуациях. В то же время в ежедневной работе не менее полезны и стандартные приложения ГИС, использование которых позволяет проводить пространственный анализ типичных инцидентов и вариантов развития событий при возникновении опасности, механических поломках оборудования, краже багажа и других происшествиях [3].

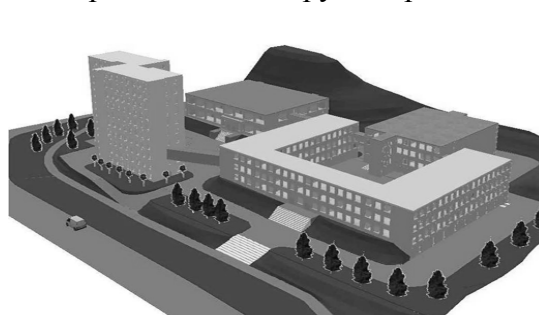


Рис. 3. 3D-модель кампуса в среде ГИС

Во ВГУЭС созданы 3D-модели кампусов (рис. 3), включающие инженерные сети (рис. 4), которые используются для учета и развития имущественного комплекса университета.

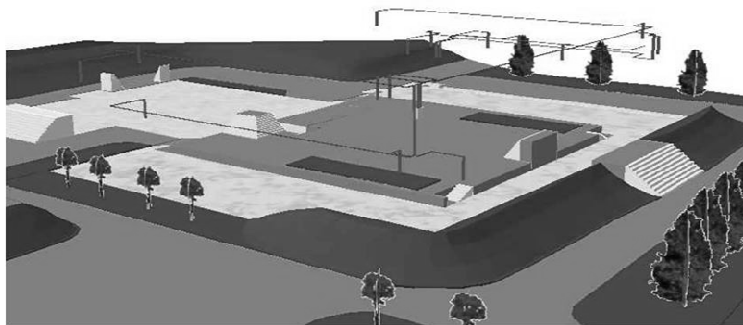


Рис. 4. Система водоснабжения

Следующим шагом применения трехмерных моделей является разработка механизма анализа, позволяющего не только проектировать объекты, но и управлять имеющимися активами более эффективно. Это обслуживание систем безопасности (видеонаблюдение с отображением в трехмерном представлении зон покрытия видеокамер, охранная и пожарная сигнализация), системы управления и контроля доступа, инженерные сети, сети связи и т.п.

При создании инструментов управления важно предусмотреть многопользовательский режим доступа пользователей к сервисам ГИС, что можно реализовать на базе Интернет-технологий, а это обеспечит удаленное обновление данных с развитием сервисов ГИС.

Оперативное управление земельно-имущественным комплексом предприятия – это наиболее быстрый путь к достижению эффективного функционирования организации в целом. Сейчас под оперативным управлением все чаще подразумевается комплексное использование возможностей ГИС и Интернет-технологий при принятии управленческих решений. Вместе они обеспечивают создание и ведение многопользовательской актуальной базы данных, анализ и прогнозирование ситуаций, планирование с учетом всей имеющейся информации.

-
1. URL: http://www.dataplus.ru/Arcrev/Number_40/1_1_GISprom.html.
 2. URL: <http://www.sstu.syzran.ru/epa/docs/ITiOvNGO/2.4.pdf>.
 3. URL: http://www.dataplus.ru/Arcrev/Number_42/20_Aero.html.

SUMMARY

Irina P. Chernaya, Vladimir V. Kryukov, Aleksandr P. Latkin

Vladivostok State University Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Objectives of socio-economic development of the Far Eastern region and priorities in VSUES activity

The article presents characteristics of current condition and development perspective of the Russian Far East. The authors highlight the urgency of fostering of regional business environment creation and relate these objectives to the mission of VSUES as an entrepreneurial University. They define priority trends in academic, scientific and innovation activities of the University giving examples of the fulfilled projects aimed at solving of specific socio-economic problems.

Keywords: socio-economic development, Far Eastern region, University, entrepreneurship, economics and management, service, information and telecommunication systems and technologies, innovation.

Vladimir V. Kryukov, Valeriya O. Karpova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Behavior analysis of clients of the education market services and influence of socio-economic conditions on the choice of educational

Subject of this article is behavior analysis of clients of the education market services. This issue is considered by the authors from a position of influence of socio-economic conditions the preferences of prospective students on the place of study. Analysis tools are different ratings top-level education, quality of life, as well as indicators of the unified state examination for the entire country.

Keywords: behavior analysis; top-level education; quality of life; influence conditions; rating.

Olga I. Shestak

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Current condition and main development trends of professional education and science system at the Russian Far East

The article reflects the main terms of the state policy in higher education modernization as well as some related changes in the education service market of the Far Eastern federal county. The authors give analyses of the education market structure and a demand of local economy for University graduates. The article defines a trend of professional education development at the Russian Far East.

Keywords: professional education; Far East; higher education modernization; Federal University; regional University; labor market; scientific and research activity; academic program.

Oksana O. Martynenko, Aleksandr I. Polischuk

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

The problems of the entrants quality of Russian universities

The author analyzes the problems of the entrants quality of russian universities. Focuses on the factors of attractiveness of the university, the search and selection of the talented entrants. Suggests possible perspectives, as well as recommendations for the development of leading universities aimed at attracting talented children and young talents, with a view to ensuring the quality of the students of the university.

Keywords: gifted children and talented youth, a competitive event, the olympics, the qualitative factors of attractiveness, the entrants quality, search and selection of the talented entrants.

Konstantin S. Solodukhin, Vladimir V. Kryukov, Marina S. Rakhmanova, Olga I. Shestak

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Position of VSUES at the education service market of the Far Eastern region: positioning, analysis of advantages and disadvantages

The article presents analyses of education service market within a high education system of Primorye region. It defines VSUES position and its share in a structure of various profiles of Bachelor programs. The article reveals certain factors maintaining VSUES position at the regional education service market. The authors present results of a detailed analyses of competitive advantages and potentials of VSUES in a context of priority development trends in the spheres of education services, scientific researches and innovations.

Keywords: education services; Far East; labor market; preparation trend; high school graduates; competitive advantages.

Tatyana G. Uvarova, Marina V. Niyazova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Socio-economic consequences of VSUES Development program implementation: prospective image of the university according to its mission

The article presents main goals and initiatives of the Strategic Development Program of VSUES for 2012-2016. It highlights the Program correlation with the

urgent issues and development perspectives of the Russian Far East. The article suggests a prospective image of the University upon realization of its Development Program as well as far reaching socio-economic effects within a regional scope.

Keywords: Strategic Development Program of VSUES, education and research center, socio-economic development of the region, University mission, innovation activity, competitive advantage.

Tatyana V. Terentyeva, Karina I. Shakhgelyan

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Creation of environment for effective academic, scientific and innovation activities of VSUES

The article is devoted to the problems of creation and effective using of material infrastructure of the University. The authors present dynamics of changes occurred in material and technical sphere of VSUES during a few decades defining the objectives of its perspective development. They analyze results of the efforts in creation of effective environment for academic, scientific and innovation activities. The article highlights main directions for maintaining of material and information infrastructure of the University according to its development program.

Keywords: material and technical assets; University management; University infrastructure; goal-oriented approach to education; corporative information environment; laboratory.

Vladimir V. Kryukov, Yuliya A. Soldatova, Roman A. Lugovoy

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

System of VSUES Program Development Management

The article presents a system of management of VSUES Development Program for 2012-2016. It defines functions and authorities of the bodies included in this system and shows a mechanism of its management.

Keywords: VSUES Strategic Development Program; project management; Academic Senate; organizational structure; structural body; information environment.

Oksana V. Gorshkova, Lyudmila J. Falko

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Professional standards: the practice of development and implementation in Russia

Practice of development and introduction of professional standards of Russia is considered in the article. The analysis of approaches is conducted in

creation of professional standards of state structures, business-association, other parties concerned. The prospects of development of theme of professional standards are described and problems are marked, requiring a decision in the nearest prospect.

Keywords: professional standard, national system of qualifications, competence, qualification, certification of personnel, publicly-professional accreditation is educational standards.

Oksana V. Gorshkova, Roman A. Lugovoy

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Organizational structure, managerial practices and personnel potential of VSUES as factors of successful realization of the University Development Program

The articles presents organizational changes occurred at VSUES during five recent years. The authors underline a strategy-oriented trend in these changes related to the University's priorities. It gives analyses of the key elements of VSUES personnel structure and its competitive advantages.

Keywords: organizational structure; program of strategic development of VSUES; project management; University management; organizational changes; social responsibility; personnel structure.

Zoya V. Yakimova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Of professional accreditation basic education programs: international and Russian experience.

The paper reviews current trends in the development of quality assurance of higher education. Analyzes of international and Russian experience in public and professional accreditation of basic educational programs. A characteristic of the leading Russian and foreign accrediting organizations.

Keywords: quality assurance of higher education, professional accreditation, basic educational program, accreditation criteria.

Viktoriya I. Nikolaeva

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

The use of the testing procedures as a method of assessment of competence in the education and in the professional environment

One way of ensuring the quality of education students, assess the level of development of their competencies is the study and analysis of the experience

assessment staff in a professional environment. Purpose - to identify opportunities to apply this experience in Russian education. In this article, the author compared the methods and techniques of evaluation in the educational and professional environment.

Keywords: competence, certification.

Olga V. Kononova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Competence model as a management tool for monitoring and assessment of educational outcomes BEP HPE-based FSES

The paper describes the theory and practice of educational activities of the University in the conditions of transition to next-generation standards. It shows the key role of competence model as an educational innovation and management tool of the development and implementation of the main educational program.

Keywords: competence model; competences; educational outcomes; innovations in education.

Natalya Y. Pimenova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Design of model of competences of experts in an assessment of quality of programs of additional professional education

The article covers the key elements of additional professional education's improvement in the light of new institutional conditions due to come into existence the procedure of social and professional accreditation of the additional professional education programs and their expert evaluation.

Keywords: the competency model, expert examination, rating, additional professional education, the chain of making the value for the consumers.

**Elena N. Arkhipova, Viktoriya O. Belgorodtseva,
Karina I. Shakhgelyan, Eduard V. Tsuranov**

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

The Model of educational plan corresponding to new generation standards

The model of educational plan corresponding the new generation standards is discussed in the article. Seven principles underlain the model, the

process to develop the educational plan, and the procedures to manage quality of the plan are considered.

Keywords: model curriculum, standards, analysis of the quality of curriculum.

Viktoriya O. Belgorodtseva

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Modernization of information system “Management of educational process” in process transition to standards Federal State Educational Standards (FSES)

The article examines the problems having appeared in the process of modernization of information system; and the possibilities of the subsequent uses of data in information system while competence models, competence passports, annotations of subjects, educational programs and accounts on competences formed by the subject in the main educational programs being created.

Keywords: information systems implementation, standards.

Mikhail A. Sorokin

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Customs regulations in the theories of competition. Historical and methodological sketch

This article is devoted to customs regulation issues in the business competition theory. Customs regulation is a main factor of competitiveness theory in world trade theories and it performs different functions from absence of customs regulation admission to institutional factor of global business competition management.

Keywords: business competition, competitiveness, customs regulation, world trade, exchange, production factors.

Elena V. Sadon, Zoya V. Yakimova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Approaches to measurable competence as a subject of control of learning

The paper discusses the problems assessment of competences formation with regard to Federal State Educational Standards of Higher Education. Analyzes the results of the interaction of the educational and professional environment. The approach to the assessment of competence through behavioral indicators, branch and resource-base approach.

Keywords: Federal State Educational Standards of Higher Education, professional standard, assessment of competences formation, behavioral indicators, branch approach, resource-based approach.

Diana M. Grudtsyna

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Marketing researches a basis for developing a competitive system of continuing professional education in high school

The article touched on the development of a competitive system of the continuing professional education in high school as a key factor in the implementation of the concept of lifelong education in modern Russia. The necessity of conducting market research to develop a strategy for the development of continuing professional education in high school and create additional vocational training programs targeting the needs of the modern labor market.

Keywords: competitiveness, continuing professional education, market research, labor market, lifelong education.

Tatiana B. Melnikova

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

The work organization with entrants in VSUES: Department of pre-university educational programs of the center "Enrollee"

Improvement of quality of training university graduates becomes more and more actual task, both at the level of educational institution, and at the level of the state. For its achievement we need to began with the moment, when future student is school leaver and choosing the profession and university. The aim of the university is to organize it's communication with scholars and school leavers, to promote the most training and motivated pupils to enter that university. In that article author describe the organization and activity with school leavers in Vladivostok State University of Economics and service (VSUES).

Keywords: work with school leaver; career guidance; department of pre-university educational programs; center "Enrollee"; VSUES.

Marina S. Rakhmanova, Kirill I. Lavrenyuk

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

SWOT-analysis technique of the municipality on the basis of stakeholder theory

Article focuses on the strategic analysis of the municipal education based on stakeholder theory and one of the methods of analysis - SWOT-analysis.

Were identified key stakeholder groups for the municipality. In the article are presented SWOT-analysis method and an example of its application.

Keywords: stakeholder-organization, municipalities, stakeholder theory.

**Karina I. Shakhgeldyan, Irina A. Trofimchuk, Dmitry V. Gmar,
Yulya A. Ignatova, Elena J. Manko, Tatyana V. Moiseeva**

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Elaboration of recommendations to raise the place of the University in Webometrics ranking

The article considers scientific activities of universities ranking Webometrics in the web space, analyzes the results and discusses the recommendations for improving the position of the university in this ranking.

Keywords: rating of Universities, University's sites, Webometrics.

Andrey L. Mazelis

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Select webinar platform for distance learning

Development of advanced technologies allows to bring distance learning to the present form. One of the technologies of a distance learning is webinar - a virtual seminar, organized through the Internet in a on-line mode. Before the introduction of the service we need to clarify webinars criteria platforms as well as the advantages and disadvantages on the market developments.

Keywords: webinar, LMS, Moodle, distance learning.

Mariya N. Nuss, Dmitry A. Kret, Dmitry A. Mordvintsev

Vladivostok State University of Economics and Service. Vladivostok, Russia.

Capital export from china: policy and strategies

Within a frame of this article the author examines the property complex management system of the company as exemplified by existing GIS material resources management in VSUES based on 2D model; using 3D model in management decision making is mentioned to be more effective.

Keywords: GIS; property complex; management system; 3D-modeling.

ОБ АВТОРАХ

Архипова Елена Николаевна, ведущий программист отдела разработки и администрирования корпоративной информационной среды Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: earhipova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Белгородцева Виктория Олеговна, ведущий специалист отдела организации учебно-методической работы Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Viktoriya.Belgorodtseva@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Гмарь Дмитрий Викторович, начальник отдела разработки и администрирования корпоративной информационной среды Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: dmitriy.gmar@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Горшкова Оксана Владимировна, канд. социолог. наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом и трудового права Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: oksgor@mail.ru; тел.: (423) 2404084.

Грудцына Диана Михайловна, директор центра дополнительного образования «Академия профессионального роста» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: dianag@list.ru; тел.: (423) 2974542.

Игнатова Юлия Александровна, ведущий программист отдела разработки и администрирования корпоративной информационной среды Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Yuliya.Ignatova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Карпова Валерия Олеговна, стажер-исследователь лаборатории исследования проблем управления вузом Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Valeriya.Karпова04@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Кононова Ольга Витальевна, канд. экон. наук, доцент кафедры информационных систем и прикладной информатики Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: konon@cts.vvsu.ru; тел.: +7 9243383903

Крет Дмитрий Анатольевич, младший научный сотрудник лаборатории информационных систем и технологий Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Dmitriy.Kret@vvsu.ru; тел.: (423) 2404049.

Крюков Владимир Васильевич, д-р экон. наук, профессор, проректор по инновациям и информатизации Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Vladimir.Kryukov@vvsu.ru; тел.: (423) 2404040.

Лавренюк Кирилл Игоревич, аспирант, ассистент кафедры математики и моделирования Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Chirson@mail.ru; тел.: +7 9149655956.

Латкин Александр Павлович, д-р экон. наук, профессор, директор Института международного бизнеса и экономики Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Aleksandr.Latkin@vvsu.ru; тел.: (423) 2404350.

Луговой Роман Анатольевич, канд. экон. наук, доцент кафедры математики и моделирования, директор Высшей школы менеджмента Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: lugovoyra@yandex.ru; тел.: (423) 2404110.

Мазелис Андрей Львович, канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математики и моделирования Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: homedir@yandex.ru; тел.: +7 9242356591.

Манько Елена Юрьевна, ведущий программист отдела сопровождения информационных технологий Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Elena.Manko@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Мартыненко Оксана Олеговна, старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам и развитию одаренных детей Приморского края Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Чапаева, 5, г. Владивосток, Приморский край, 690022, Россия.
E-mail: martinenko@vvsu.ru, тел.: (423) 2316136.

Мельникова Татьяна Борисовна, магистрант кафедры управления персоналом и документооборота, ведущий специалист отдела довузовских образовательных программ центра «Абитуриент» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: tanya_borisovna@bk.ru; тел.: (423) 2404001.

Моисеева Татьяна Викторовна, ведущий инженер отдела сопровождения информационных технологий Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Tatyana.Moiseeva@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Мордвинцев Дмитрий Александрович, ведущий специалист управления информационно-технического обеспечения Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Dmitriy.Mordvintsev@vvsu.ru; тел.: (423) 2404049.

Николаева Виктория Ивановна, ведущий специалист отдела организации учебно-методической работы, старший преподаватель кафедры управления персоналом и трудового права Института права и управления Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: viktoriya.nikolaeva@vvsu.ru; тел.: +7 9025058954.

Ниязова Марина Валентиновна, канд. экон. наук, старший научный сотрудник лаборатории исследования проблем управления вузом Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: marina.niazova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404348.

Нусс Мария Николаевна, стажёр-исследователь лаборатории информационных систем и технологий Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Mariya.Nuss@vvsu.ru; тел.: (423) 2404049.

Пименова Наталья Юрьевна, заместитель первого проректора по вопросам дополнительного профессионального образования Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Natalia.Pimenova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404331.

Полищук Александр Игоревич, младший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам и развитию одаренных детей Приморского края Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Чапаева, 5, г. Владивосток, Приморский край, 690022, Россия.
E-mail: aleksandr-polishhuk@mail.ru; тел.: (423) 2332025.

Рахманова Марина Сергеевна, канд. экон. наук, научный сотрудник центра социологических и маркетинговых исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: marina.rakhmanova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404364.

Садон Елена Владимировна, канд. психолог. наук, руководитель центра мониторинга качества подготовки специалистов Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Elena.Sadon@vvsu.ru; тел.: (423) 2404366.

Солдатова Юлия Александровна, канд. экон. наук, доцент кафедры информационных систем и прикладной информатики Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: Yuliya.Soldatova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404066.

Солодухин Константин Сергеевич, д-р экон. наук, профессор кафедры математики и моделирования, заведующий лабораторией стратегического планирования Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.
E-mail: k.solodukhin@mail.ru; тел.: (423) 2404110.

Сорокин Михаил Афанасьевич, канд. экон. наук, заместитель директора Института международного бизнеса и экономики Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: sma-vlv@mail.ru; тел.: (423) 2404106.

Терентьева Татьяна Валерьевна, д-р экон. наук, доцент, зав. кафедрой бухгалтерского учёта и аудита, проректор по научно-исследовательской работе Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: tatyana.terenteva@vvsu.ru; тел.: (423) 2665584.

Трофимчук Ирина Александровна, ведущий специалист отдела сопровождения информационных технологий Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Irina.Trofimchuk@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Уварова Татьяна Георгиевна, канд. физ.-мат. наук, зав. научной лабораторией Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: tatyana.uvarova@vvsu.ru; тел.: (423) 2404348.

Фалько Людмила Юрьевна, канд. техн. наук, доцент, начальник учебно-методического управления Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: ludmila.falko@vvsu.ru; тел.: (423) 2404100.

Цуранов Эдуард Владимирович, ведущий программист отдела разработки и администрирования корпоративной информационной среды Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Eduard.Tsuranov@vvsu.ru; тел.: (423) 2404001.

Черная Ирина Петровна, д-р экон. наук, профессор, проректор по учебной и воспитательной работе Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Rinach55@yandex.ru; тел.: (423) 2404003.

Шахгельдян Карина Иосифовна, д-р техн. наук, начальник управления информационно-технического обеспечения Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: carina.shahgeldyan@vvsu.ru, тел.: (423) 2404226.

Шестак Ольга Игоревна, канд. ист. наук, руководитель центра социологических и маркетинговых исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: olga.shestak@vvsu.ru; тел.: (423) 2404364.

Якимова Зоя Владимировна, канд. психол. наук, доцент кафедры управления персоналом и трудового права Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия.

E-mail: Zoya.Yakimova01@vvsu.ru; тел.: +7 9025062998.

ПРАВИЛА ПУБЛИКАЦИИ СТАТЕЙ

- В одном номере журнала может быть опубликовано **не более двух статей** одного автора, в т.ч. если он выступает соавтором.
- Направление авторских рукописей в адрес редакции рассматривается как передача авторами прав на их публикацию редакцией научного журнала «Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса».
- Публикация в научном журнале бесплатная.
- Редакция научного журнала вправе потребовать от автора предоставить рецензию на представленную рукопись.
- Рукописи и рецензии авторам не возвращаются. Рецензии, подготовленные Редакционным советом научного журнала, предоставляются авторам по запросу.
- Электронный вариант рукописи направляется по адресу электронной почты **arseniy.krepkiy@vvsu.ru**. Имя файла в латинской транскрипции должно совпадать с фамилией автора (например, ivanov.doc).
- Бумажный вариант рукописи предоставляют в редакцию научного журнала. Почтовый адрес: 690014, ул. Гоголя, 41, каб. 1649, г. Владивосток, Приморский край, Россия.

Структура статьи

Бумажный и электронный варианты рукописи, предназначенной для публикации, должны быть идентичными и обязательно содержать следующие данные:

- тематическая рубрика статьи; например, в соответствии с Номенклатурой специальностей научных работников, принятой ВАК¹;
- шифр УДК²;
- название статьи (на русском и английском языке);
- фамилия, имя, отчество (если есть) всех авторов полностью (на русском и английском языках);
- полное название организации – место работы/учебы каждого автора в именительном падеже, страна, город (на русском и английском языке).

¹ http://vak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/norm_doc/2010/Prilozhenie_k_prikazu_N59_ot_25.02.2009.doc.

² Универсальная десятичная классификация (УДК) – система классификации информации, широко используется во всем мире для систематизации произведений науки, литературы и искусства, периодической печати, различных видов документов и организации картотек. Пример классификатора: <http://teacode.com/online/udc/>.

Если все авторы статьи работают в одном учреждении, можно не указывать место работы каждого автора отдельно;

- подразделение организации (по желанию);
- должность, звание, ученая степень и иная информация об авторах (по желанию);
- адрес электронной почты (E-mail) для каждого автора;
- корреспондентский почтовый адрес и номер телефона для контактов с авторами статьи (можно указать один на всех);
- аннотация статьи на русском и английском языке (не более 100 слов);
- ключевые слова и словосочетания (на русском и английском языке) отделяются друг от друга точкой с запятой (не более 15-ти);
- список пристатейных источников оформляется в виде нумерованного списка в конце статьи под горизонтальной чертой. Сначала в алфавитном порядке приводятся русскоязычные источники, затем – иностранные. В тексте в квадратных скобках указывается номер источника из списка. Список необходимо оформлять в **строгом соответствии** с ГОСТ 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления (прил. 2).

Заполнение всех перечисленных пунктов обязательно для принятия статьи к публикации в научном журнале.

Оформление текста

(Приложение 1)

– Текст статьи в размере от **10 до 20 тысяч печатных знаков** должен быть сохранен в формате DOC или RTF (шрифт Times New Roman, кегль 12, межстрочный интервал одинарный, отступ красной строки – 1,25 см, поля обычные: верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см, левое – 3 см, ориентация – книжная).

– Рисунки в формате JPEG и диаграммы представляются в отдельных файлах и в тексте статьи. Все рисунки должны быть пронумерованы и озаглавлены. Все рисунки публикуются на страницах журнала в черно-белой гамме.

– Таблицы должны быть пронумерованы и озаглавлены. После каждой таблицы следует указать **источник данных**, приведенных в таблице.

– Формулы выполняются во встроенном «Редакторе формул». Формулы необходимо нумеровать справа в круглых скобках. Допускается размещение формул в формате рисунков (JPEG).

– Страницы не должны содержать разрывов, колонтитулов и быть пронумерованы.

Рубрика: Юридические науки

УДК 340.1

**Герменевтическая проблематика юридических текстов
в учении об осуществлении права Н.А. Гредескула**

**Hermeneutic problems of legal texts in the Doctrine about law realization
of N.A. Gredeskul**

Анастасия Владимировна Васюк

канд. юрид. наук, старший преподаватель кафедры публичного права Ин-
ститута права и управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.
Владивосток. Россия.

Anastasiya Vladimirovna Vasyuk

Vladivostok State University of Economics and Service. Russia. Vladivostok

E-mail: Vasyuk@po4ta.ru. Тел.: +70000000000

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014.

Центральным вопросом юридической герменевтики является вопрос о том, как возможно понимание человеком смыслов сущего и должного и каковы пределы интерпретационной свободы. Не признавая значимости и роли юридической герменевтики XIX века, Н.А. Гредескул в работе «Учение об осуществлении права» 1900 года высказывает ряд положений созвучных основным идеям современной юридической герменевтики. В рамках данной статьи автором рассматриваются некоторые из них.

The central question in legal hermeneutic is a which freedom is possible of the understanding the person of senses real and due. Without recognizing significance and role of legal hermeneutics XIX of century N.A. Gredeskul in the work "The doctrine about the realization of right" 1900, voices a separate of the positions of consonant to the basic ideas of modern legal hermeneutics. The within the framework this article by the author are examined some of them.

Ключевые слова и словосочетания: герменевтика, юридическая наука, правовое знание, Н.А. Гредескул.

Key words: hermeneutic; jurisprudence; legal knowledge; N.A. Gredeskul.

Текст статьи, текст статьи, текст статьи, текст статьи, текст статьи,
текст статьи, текст статьи, текст статьи, текст статьи, текст статьи, текст.

Территория новых возможностей

Рис. 1. Название рисунка

Таблица 1

Название таблицы

1	2	3
А	Б	В

Источник: по данным...

1. Васьковский Е.В. Цивилистическая методология. Учение о толковании и применении гражданских законов / Е.В. Васьковский. – М.: АО «ЮрИнфоР», 2002. – С. 56.
2. Гадамер Г.Г. Истина и метод. Основы философской герменевтики / Г.Г. Гадамер. – М., 1988. – С. 364.
3. Гредескул Н.А. К учению об осуществлении права / Н.А. Гредескул. – Харьков, 1900. – С. 129.
4. Петрушев В.А. Толкование права как вид юридической деятельности / В.А. Петрушев // Академический юридический журнал. – 2000. – №1.
5. Философский энциклопедический словарь. – М., 1999. – С. 314, 353 – 354.
6. Черданцев А.Ф. Толкование советского права / А.Ф. Черданцев. – М.: Юридическая литература, 1979. – С. 5 – 6.
7. Честнов И.Л. Правопонимание в эпоху постмодерна / И.Л. Честнов. – СПб., 2002. – С. 116.

Приложение 2

Единый формат оформления пристатейных списков в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008. Полная версия доступна на сайте Библиотеки Владивостокского государственного университета экономики и сервиса¹.

Статьи из журналов и сборников

- Адорно Т.В. К логике социальных наук / Т.В. Адорно // Вопросы философии. – 1992. – № 10. – С. 76 – 86.
- Crawford P. J. The reference librarian and the business professor: a strategic alliance that works / P. J. Crawford, T. P. Barrett // Ref. Libr. – 1997. – Vol. 3. – № 58. – P. 75 – 85.

¹ <http://lib.vvsu.ru/russian/index.asp?id=15>

Монографии

Тарасова В.И. Политическая история Латинской Америки: монография / В.И. Тарасова. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2006. – С. 305 – 412.

Допускается предписанный знак точку и тире, разделяющий области библиографического описания, заменять точкой.

Философия культуры и философия науки: проблемы и гипотезы: межвуз. сб. науч. тр. / Саратов. гос. ун-т; под ред. С.Ф. Мартыновича. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1999. – 199 с.

Допускается не использовать квадратные скобки для сведений, заимствованных не из предписанного источника информации.

Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с.

Авторефераты

Глухов В.А. Исследование, разработка и построение системы электронной доставки документов в библиотеке: автореф. дис. ... канд. техн. наук / В.А. Глухов. – Новосибирск, 2000. – 18 с.

Диссертации

Фенухин В.И. Этнополитические конфликты в современной России: на примере Северо-Кавказского региона: дис. ... канд. полит. наук / В.И. Фенухин. – М., 2002. – С. 54 – 55.

Аналитические обзоры

Экономика и политика России и государств ближнего зарубежья: аналит. обзор / Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. – М.: ИМЭМО, 2007. – 39 с.

Патенты

Пат. № 2122745 Российская Федерация. Оптико-электронный аппарат / Д.Н. Еськов, Б.Э. Бонштедт, С.Н. Корешев, Г.И. Лебедева, А.Г. Серегин; № 2000130511/28; опубл. 04.12.2000, Бюл. № 33.

Материалы конференций

Археология: история и перспективы: сб. ст. I межрегион. конф. – Ярославль, 2003. – 350 с.

Марьянских Д.М. Разработка ландшафтного плана как необходимое условие устойчивого развития города (на примере Тюмени) / Д.М. Марьянских // Экология ландшафта и планирование землепользования: тез. докл. Всерос. конф. (Иркутск, 11 – 12 сент. 2000 г.). – Новосибирск, 2000. – С. 125 – 128.

Интернет-документы

Официальные периодические издания: электронный путеводитель [Электронный ресурс] / Рос. нац. б-ка, Центр правовой информации. – 2005 – 2007. Режим доступа: <http://www.nlr.ru/lawcenter/izd/index.html> (дата обращения: 18.01.2007).

Логинова Л.Г. Сущность результата дополнительного образования детей [Электронный ресурс] / Л. Г. Логинова // Междунар. науч. пед. Интернет-журнал. Режим доступа: <http://www.oim.ru/reader.asp? nomer= 366> (дата обращения: 17.04.07).

Литчфорд Е.У. С Белой Армией по Сибири [Электронный ресурс] // Восточный фронт Армии Генерала А.В. Колчака. Режим доступа: <http://east-front.narod.ru/memo/latchford.htm> (дата обращения 23.08.2007).

Научное издание

ТЕРРИТОРИЯ НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

**Вестник Владивостокского государственного
университета экономики и сервиса**

Ответственный секретарь Арсений Крепский
Корректор Марина Шкарубо
Компьютерная верстка Дарина Замошина
Дизайн обложки Ю.А. Лакиза, Т.Ю. Малышенко

Журнал «Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций 30 октября 2008 г.

Адрес редакции:
690014, Владивосток,
ул. Гоголя, 41, каб. 1649
тел. (423) 240-43-61, доб. 349
E-mail: Arseniy.Krepkiy@vvsu.ru

Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77 – 3374
ISSN 2073 – 3984

Подписной индекс издания в Каталоге российской прессы «Почта России» 31574

Лицензия ВГУЭС на издательскую деятельность № 164982 от 16.04.2005 г.

Подписано в печать 28.12.2013. Формат 70 × 100/16.
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 20,6
Тираж 200 экз. Заказ

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
690600, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано во множительном участке ВГУЭС,
690600, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Печать обложки: ИП Исикова И.Г.
6900891, Владивосток, ул. Набережная, 9, каб. 239