

**Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования**

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

*Выпуск посвящен 15-летию издания
ежегодных сборников научных статей
«Экономика и образование»*

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

**Сборник научных статей по материалам
Международной научно-практической конференции
«Перспективы развития дополнительного
профессионального образования по экономическим
направлениям»**

Москва 2015

УДК 37.01
ББК 74
Э40

Экономика и образование. Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективы развития дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям» / под редакцией профессора Г.Б. Тубиса. — М.: Финансовый университет, 2015. — 124 с.

ISBN 978-5-7942-1245-7

Сборник научных статей подготовлен по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективы развития дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям», проходившей в соответствии с планом мероприятий Министерства образования и науки Российской Федерации в г. Краснодаре в октябре 2014 года.

Для работников высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов, занимающихся проблемами развития дополнительного профессионального образования.

УДК 37.01
ББК 74

ISBN 978-5-7942-1245-7

© Финансовый университет, 2015

**Federal state-funded educational institution
of higher education**

**«FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE GOVERNMENT
OF THE RUSSIAN FEDERATION»**

*The issue is devoted to the 15-th anniversary
of annual collections of scientific articles
«Economics and Education»*

ECONOMICS AND EDUCATION

**Collection of scientific articles based on the
materials of the International Scientific and
Practical conference «Prospects of developing of
extra vocational training in economic areas»**

Moscow 2015

Economics and Education. Collection of scientific articles based on the materials of the International Scientific and Practical conference «Prospects of developing of extra vocational training in economic areas» / Revised by professor G.B. Tubis. — Moscow: Financial University, 2015. — 124 p.

ISBN 978-5-7942-1245-7

This collection of scientific articles was prepared based on the materials of the Scientific Practical Conference «Prospects of developing of extra vocational training in economic areas» held in accordance with the plan of activities of the Ministry of education and science of the Russian Federation in Krasnodar in October, 2014. It is for the staff of higher educational institutions and scientific research institutes dealing with problems of development of extra vocational education.

ISBN 978-5-7942-1245-7

© Финансовый университет, 2015

Дорогие читатели!

Сборник научных статей подготовлен по материалам Международной научно-практической конференции в соответствии с планом мероприятий Министерства образования и науки РФ, проведенной на базе Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. За период своей деятельности университет стал крупнейшим учебным и научно-исследовательским центром России, признанным лидером в области подготовки экономических кадров.

Главная задача деятельности высших учебных заведений состоит в постоянном повышении качества подготовки высококвалифицированных специалистов, внедрении новых прогрессивных технологий в учебный процесс, укреплении и развитии системы непрерывного образования, росте квалификации преподавательских кадров, проведении научных исследований по актуальным финансово-экономическим проблемам с активным привлечением к этим исследованиям творческой молодежи.



И. Тубис,
ветный
ботник высшего
офессионального
азования РФ,
луженный
номист Кубани,
идемик МАИЭС,
офессор

Сборник Международной научно-практической конференции «Перспективы развития дополнительного профессионального

образования по экономическим направлениям» посвящается 15-летию проведения всероссийских и международных научно-практических конференций с выпуском ежегодных сборников научных статей «Экономика и образование». Он является логическим продолжением предыдущих сборников научных статей «Экономика и образование», выпущенных по материалам всероссийских и международных научно-практических конференций, посвященных важнейшим вопросам развития высшего экономического образования по следующей тематике:

Всероссийские научно-практические конференции

- «Научно-методологические основы совершенствования системы заочного экономического образования» (2000);
- «Формы и методы внедрения дистанционных технологий в регионах России как новая ступень повышения качества экономического образования» (2001);
- «Система непрерывного экономического образования: теория и практика» (2002);
- «Система заочного экономического образования: проблемы и пути развития» (2003);
- «Проблемы и основные направления повышения качества подготовки экономических кадров» (2004);
- «Теория и практика разработки и внедрения системы управления качеством подготовки экономических кадров» (2005);
- «Методологические особенности и проблемы совершенствования преподавания финансово-экономических дисциплин» (2006);
- «Проблемы и основные направления подготовки высших учебных заведений к переходу на двухуровневую систему образования» (2007);
- «Опыт применения современных информационных технологий в повышении качества учебного процесса» (2008);
- «Проблемы и перспективы развития высшего экономического образования» (2009).

Международные научно-практические конференции

- «Основные направления совершенствования учебного процесса в условиях двухуровневой системы образования» (2010);
- «Информационные технологии в развитии образовательных программ высшего профессионального образования» (2011);

— «Формирование профессиональных компетенций на базе совершенствования самостоятельной работы студентов» (2012);

— «Перспективы развития высшего экономического образования» (2013);

— «Перспективы развития дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям» (2014).

В октябре 2015 года планируется проведение Международной научно-практической конференции «Опыт применения интерактивных и инновационных технологий в учебном процессе по экономическим дисциплинам».

Выражаю уверенность в том, что результаты нашей совместной работы послужат дальнейшему улучшению качества образования как необходимого условия развития экономики страны.

Директор Краснодарского регионального
учебно-методического центра по заочному
экономическому образованию
Минобрнауки РФ, профессор



О.В. Кузнецов

**Проблемы и перспективы повышения
качества дополнительного
профессионального образования**

Реформирование высшего образования в стране неразрывно связано с системой дополнительного профессионального образования (ДПО). Чем интенсивнее развивается вуз, тем интенсивнее развивается дополнительное профессиональное образование, включающее многочисленные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Открытие новых направлений подготовки студентов, безусловно, способствует дальнейшему совершенствованию системы дополнительного профессионального образования специалистов.

Следует отметить, что дополнительное профессиональное образование вносит существенный вклад в стратегию развития университета, включая продвижение существующих программ и услуг, развитие новых программных продуктов, международных и общественных аккредитаций, новых технологий дистанционного обучения, консультационной деятельности, рекламы, создание эндаумент-фондов ДПО.

Необходимо развивать новые формы экономического взаимодействия, такие как аутсорсинг, обеспечивающий более эффективное использование возможностей предприятий и организаций в выполнении собственных программ и услуг; франшизу, которая позволит создать новые программы и услуги, опираясь на достижения партнеров по образовательной деятельности, или реализовать свои возможности на рынке образовательных услуг.

Большое значение приобретает развитие собственных кадров и подготовка преподавателей ДПО в форме стажировок на российских предприятиях и за рубежом. Золотым фондом университета, определяющим его

интеллектуальный потенциал, является профессорско-преподавательский состав. Необходимо расширить систему комплектования профессорско-преподавательского состава через отбор будущих кандидатов в преподаватели на выпускных курсах бакалавриата и магистратуры, а также на программах ДПО, оказывать им помощь при подготовке в аспирантуру и содействовать в устройстве на работу.

Создание экономического кластера — это объединение в группу организаций, корпораций, банков, университетов и научно-исследовательских институтов, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом. В университете создана основа для этого — соглашения о сотрудничестве со многими организациями, университетами, банками, корпорациями; базовые кафедры, организованные с участием крупнейших бизнес-организаций; малые инвестиционные предприятия, созданные университетом. Кластер будет обладать свойствами взаимной конкуренции и кооперации, благодаря которым будут сформированы уникальные компетенции.

Путем расширения и совершенствования системы ДПО, усиления ее роли в непрерывном обучении необходимо значительно поднять качество и результативность профессионального образования и успешно решать социально-экономические задачи в жизни общества. В настоящее время можно отметить следующее соответствие профиля работы полученной специальности:

45,8% — полностью соответствует полученной специальности;

14,6% — близко к полученной специальности;

39,6% — не соответствует полученной специальности.

По данным органов государственной статистики, в Российской Федерации за 2013 г. насчитывается:

75 528,9 тыс. чел. — экономически активного населения;

71 391,5 тыс. чел. — среднегодовая численность занятых в экономике;

около 35% от данного количества никогда не работали по специальности;

29% предприятий ведут самостоятельную образовательную деятельность.

Количество обучающегося населения по программам дополнительного профессионального образования в Российской Федерации составляет 22,4% (15,2 млн чел.), что значительно ниже этого показателя по сравнению с иностранными государствами, составляющего 60—70%. Требования Правительства РФ — повысить данный показатель в ближайшие годы до 37%, или 25,06 млн человек.

Приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в следующих формах.

1. Внутренний мониторинг качества образования: организация самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов, требования к внутренней оценке качества утверждаются в порядке, предусмотренном образовательным учреждением.

2. Внешняя независимая оценка качества образования: организации на добровольной основе могут применять процедуры независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ.

Внутренний мониторинг качества образования в высших учебных заведениях предусматривает:

- систему менеджмента качества;
- экспертный совет по качеству дополнительного профессионального образования;
- ученый совет по качеству дополнительного профессионального образования;
- локальные нормативные акты, регулирующие сферу дополнительного профессионального образования.

Внешняя независимая оценка качества образования в высших учебных заведениях осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. (статья 96). Организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут получать общественную аккредитацию в различных российских,

и иностранных и международных организациях. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Общественная аккредитация и профессионально-общественная аккредитация проводятся на добровольной основе и не влекут за собой дополнительные финансовые обязательства государства.

При этом предусматривается:

- сертификация профессиональных квалификаций;
- общественно-профессиональная аккредитация качества дополнительных профессиональных программ;
- общественная аккредитация организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы;
- общественный рейтинг качества дополнительных профессиональных программ и реализующих их организаций.

По итогам аккредитации осуществляется признание качества дополнительного профессионального образования потребителем (рынком).

По поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина проводится активная работа по созданию профессиональных стандартов, включая следующие мероприятия:

- обязательность применения профессиональных стандартов работодателями — государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации или муниципальному образованию;
- формирование сети независимых центров сертификации квалификации.

Распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов» создаются условия для координации деятельности работодателей, образовательных организаций, профсоюзов, государственных органов власти по выработке основных направлений политики в сфере развития профессиональных квалификаций, в том числе на основе разработки современных профессиональных стандартов, повышения

эффективности подготовки кадров, внедрения независимой оценки квалификаций.

Принято Постановление Правительства РФ № 295 от 15 апреля 2014 г. по государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013—2020 годы», одной из задач которой является формирование системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, включая развитие региональных систем непрерывного образования.

Министерством образования и науки России в адрес органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования, направлены методические рекомендации по стимулированию и поддержке непрерывного образования в субъектах РФ (письмо от 26 декабря 2013 г. № АК-3076/06, письмо от 23 января 2014 г. № ДЛ-28/06).

Минтруда РФ и Минобрнауки РФ разработали проект федерального закона «О внесении изменений в статью 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральный закон «О саморегулируемых организациях», который направлен на уточнение механизма общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность по повышению профессионального уровня работников.

Минобрнауки РФ издан приказ от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», а также разработаны Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ (письмо Минобрнауки РФ № 06-381 10 апреля 2014 г.).

Основными проблемами качества дополнительного профессионального образования являются:

- недостаток преподавательских кадров, обладающих современными знаниями на уровне новейших достижений науки и технологий, а также практическим опытом;
- отсутствие необходимых взаимосвязей с предпринимательским сектором экономики и наукой;

- отсутствие системы непрерывного образования населения;
- слабая оснащённость высших учебных заведений новейшими образовательными технологиями и соответствующей материально-технической базой;
- низкий уровень международного сотрудничества в системе дополнительного профессионального образования;
- отсутствие сформированной системы независимой оценки качества дополнительного профессионального образования.

Современная история развития дополнительного профессионального образования сопряжена с возникновением качественно новых тенденций и направлений развития, что свидетельствует о том, что сформировалась полновесная форма образования, без которой развитие общества невозможно. Положительной тенденцией является появление понятия «непрерывное образование» в законах, постановлениях и подзаконных актах России, в которых система образования для взрослых и детей и дополнительного профессионального образования становится неотъемлемой частью в жизни нашего общества.

Недооценка важности современных тенденций в развитии новой системы дополнительного профессионального образования может привести отдельные вузы к снижению качества подготовки выпускников, их дальнейшей профессиональной некомпетентности. Поэтому в наиболее эффективных вузах должно быть уделено особое внимание дополнительному профессиональному образованию, контактам с работодателями, а также высшему профессиональному образованию, и не только потому, что работодатели являются финансовыми составляющими этого процесса, но и в связи с высокой миссией университета в обучении и просвещении.

Г.Б. Тубис

**Опыт разработки программ
по профессиональной переподготовке
специалистов на право ведения
нового вида деятельности**

Краснодарский филиал Финансового университета* уже пятнадцать лет осуществляет деятельность по дополнительному профессиональному образованию, занимающему одно из ведущих мест на рынке образовательных услуг.

За истекший период нами были осуществлены различные формы дополнительного профессионального образования, в том числе подготовка и аттестация профессиональных бухгалтеров и ежегодное повышение их квалификации, краткосрочное повышение квалификации по программе «1С: Бухгалтерия», регулярное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава и профессиональная переподготовка специалистов на право ведения нового вида деятельности.

В настоящее время наши курсы дополнительного профессионального образования успешно продолжают заниматься повышением квалификации преподавателей. Так, в 2013 г. проведено повышение квалификации преподавателей по формированию профессиональных компетенций на базе совершенствования самостоятельной работы студентов, а в апреле—мае 2015 г. планируется повышение квалификации по применению информационных технологий в учебном процессе.

Ведущее место в деятельности Краснодарского филиала занимает профессиональная переподготовка специалистов на право ведения нового вида деятельности по направлениям «Финансовый менеджмент», «Банковское дело», «Бухгалтерский учет и аудит» и на этом следует остановиться более подробно.

* Филиал бывшего ВЗФЭИ.

Профессиональная переподготовка специалистов на право ведения нового вида деятельности с каждым годом приобретает все более важное значение. За последние годы вышел ряд приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, четко определившие требования и порядок проведения дополнительного профессионального образования.

Следует отметить, что если до 2014 г. общий объем академических часов при профессиональной переподготовке составлял от 500 часов, то в настоящее время он уменьшился практически в два раза и составляет от

250 часов. В этих условиях требуется не только не снижать качество профессиональной переподготовки специалистов, а наоборот, существенно его повышать по сравнению с достигнутым уровнем.

Отвечая на вопрос, каким образом при снижении педагогической нагрузки обеспечить повышение качества образования, посвящается эта статья. Качество обучения зависит от многих факторов, среди которых следует выделить:

- уровень научно-педагогической деятельности и наличия производственного опыта по преподаваемым дисциплинам;
- современное учебно-методическое обеспечение;
- применение интерактивных и инновационных технологий в учебном процессе;
- повышение роли самостоятельной работы слушателей.

Перечисленные факторы взаимосвязаны между собой, но каждый имеет самостоятельное значение.

Основным фактором, обеспечивающим качество обучения, является **уровень преподавания**. В Краснодарском филиале этому уделяется большое внимание. Важным событием явилось создание кафедр и, прежде всего, кафедры экономики и финансов, которая насчитывает в настоящее время 30 преподавателей. Качественный состав кафедры, в первую очередь, определяется тем, что профессорско-преподавательский состав имеет практически 100%-ную острепененность, в том числе около 30% докторов наук и профессоров. Всего лишь один преподаватель пока не имеет ученой степени — это молодой ассистент кафедры, у которого защита диссертации намечается в ближайшее время. Руководит этой кафедрой видный ученый, доктор экономических наук, профессор

Людмила Лазаревна Игонина — автор многочисленных учебников и учебных пособий, особенно по инвестиционной деятельности.

Важным моментом является привлечение к преподавательскому процессу руководящих работников и специалистов, имеющих соответствующий опыт по изучаемым студентами дисциплинам. Но это не всегда получается, так как они сильно загружены на работе, да и времени для подготовки к занятиям, особенно с использованием интерактивных форм обучения, они, как правило, не имеют. Мы эту проблему в определенной степени компенсировали приемом на кафедру на должность профессоров крупных специалистов и добились определенных успехов. Например, по направлению «Банковское дело» на должность профессора кафедры приглашен крупный специалист банковского дела доктор экономических наук, ранее принимавший участие в учебном процессе филиала. Один из наших выпускников занимал руководящую должность в АКБ «Югбанк» в качестве начальника валютного отдела, затем стал заместителем генерального директора банка, защитил кандидатскую диссертацию и успешно трудится на кафедре.

Что касается качества преподавания, то оно зависит не только от наличия ученых степеней и производственного опыта. Некоторые крупные ученые или производственники, прекрасно владеющие предметом, не могут доходчиво донести свои знания до слушателей. Здесь требуется лекторское мастерство и взаимодействие преподавателя со слушателями, направленное на повышение уровня их компетентности.

Кафедрой экономики и финансов разработаны и утверждены учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам для студентов филиала. Эти комплексы содержат лекционный материал в разрезе тем, включенных в программу, методические указания к практическим занятиям с указанием средств и методов обучения, примеры решения ситуационных задач, тестовые задания для контроля освоения теоретического и практического материала, учебно-методическое и информационное обеспечение, вопросы для подготовки к зачету или экзамену и другие материалы. Разработанные для студентов учебно-методические комплексы могут и должны успешно использоваться и для профессиональной переподготовки слушателей по соответствующим направлениям.

Вместе с тем некоторые наши оппоненты считают, что дополнительная профессиональная программа не может составляться на основе учебно-методических комплексов для студентов, а дополнительное профессиональное образование — это повышение уровня уже имеющейся квалификации, но не повторное их изучение.

Это справедливо для преподавателей, повышающих квалификацию, но не для специалистов, если речь идет о профессиональной переподготовке на право ведения нового вида деятельности. Такое право можно получить только при условии освоения необходимых компетенций, соответствующих требованиям государственных образовательных стандартов.

Аналогичны высказывания о том, что нельзя делать единую программу профессиональной переподготовки и для высшего и для среднего профессионального образования. С ними тоже нельзя согласиться. Мы считаем, что специалист со средним экономическим образованием более подготовлен к переподготовке, чем специалист с высшим техническим образованием. Нам посоветовали включить в учебный план категорию слушателей только со средним профессиональным образованием, и в эту группу добавлять слушателей с образованием выше среднего. Непонятно, для чего это надо. Категория слушателей должна быть одна: «с высшим и средним профессиональным образованием», так как и в том и в другом случае выдается одинаковый диплом на право ведения нового вида профессиональной деятельности, и это соответствует приказам Министерства образования и науки Российской Федерации. На международной научно-практической конференции нами были вынесены для обсуждения в порядке дискуссии два вопроса:

1. Возможно ли использование учебно-методических комплексов для студентов при профессиональной переподготовке специалистов?

2. Следует ли категорию слушателей профессиональной переподготовки с высшим и средним профессиональным образованием позиционировать отдельно, хотя все они получают одинаковые дипломы **на право ведения нового вида профессиональной деятельности?**

Результаты дискуссии подтвердили правильность нашей точки зрения.

Важное значение в повышении качества профессиональной переподготовки имеет современное учебно-методическое обеспечение и применение интерактивных и инновационных технологий в учебном процессе. Эти вопросы находятся в центре внимания Краснодарского филиала Финансового университета.

Порядок учебно-методического обеспечения учебного процесса подробно изложен в программах профессиональной переподготовки, включая использование современных литературных источников и интернет-ресурсов. Слушатели имеют возможность пользоваться нашей прекрасной библиотекой, а также электронной библиотекой Финансового университета.

Следует также отметить, что важным элементом учебно-методических комплексов являются и конспекты лекционных и практических материалов, а также тестовые задания и контрольные вопросы для подготовки к зачетам и экзаменам по каждой дисциплине, которыми необходимо пользоваться не только для контроля знаний, но и для самостоятельной работы слушателей.

Применению интерактивных и информационных технологий в учебном процессе посвящена статья заведующего кафедрой экономики и финансов профессора Л.Л. Игониной, поэтому на использовании указанных средств я останавливаться не буду.

С уменьшением академических часов для программы профессиональной переподготовки специалистов значительно повышается роль самостоятельной работы слушателей. Подробно этому вопросу посвящена статья доцента А.Г. Рубина. Но все-таки на вопросе подготовки выпускных аттестационных работ, в которых проявляется уровень компетентности слушателей по избранному направлению профессиональной переподготовки, следует остановиться особо.

Каждому слушателю выдается комплект документов, включающий примерную тематику выпускных аттестационных работ, образец оформления задания и методические указания по их выполнению. Обязательным требованием является выполнение работ на примере конкретного предприятия или организации.

Выпускная аттестационная работа содержит три главы: теоретическую, аналитическую и рекомендательную по перспективам совершенствования деятельности предприятия по выбранной теме.

Компетентность слушателя должна проявиться при работе над каждой главой.

В теоретической главе слушатель излагает материал, наличие которого необходимо для выполнения анализа по теме работы. Эта глава состоит, как правило, из двух параграфов. Вторая глава содержит три параграфа: первый — организационно-экономическая характеристика предприятия, а второй и третий являются центральными в работе и именно в них проявляются профессионализм слушателя, его способность провести качественный анализ необходимых показателей в динамике (минимум за три года), позволяющих сделать компетентные выводы и предложения в третьей главе.

Качество профессиональной переподготовки специалистов определяется качеством разработки учебных планов и рабочих программ, их рассмотрением и утверждением. В Финансовом университете для этих целей создан Экспертный совет по качеству дополнительного профессионального образования, утвержденный ректором университета.

Прежде чем подготовить учебный план и рабочую программу для рассмотрения Экспертным советом представляется рецензия по соответствующему направлению, выписка из решения кафедры и Ученого совета филиала.

Утверждение учебного плана и программы осуществляется Ученым советом институтов и школ дополнительного профессионального образования Финансового университета.

В октябре—ноябре 2014 г. на Экспертном совете по качеству ДПО, членом которого я являюсь, рассмотрены программы по профессиональной переподготовке специалистов по направлениям «Финансовый менеджмент», «Банковское дело», «Бухгалтерский учет и аудит», которые затем утверждены Ученым советом институтов и школ дополнительного профессионального образования Финансового университета. Участие в работе Экспертного совета по качеству дополнительного профессионального образования является для нас хорошей школой повышения квалификации.

В настоящее время Краснодарским филиалом проводится работа по дальнейшему совершенствованию и развитию дополнительного профессионального образования.

Потребность в профессиональной переподготовке специалистов и повышении их квалификации продолжает существовать, особенно, для работы в банковской сфере, при проведении бухгалтерского учета и аудита и в финансовом менеджменте.

Характерной особенностью и необходимостью дополнительного профессионального образования является постоянное изменение экономических ситуаций, требующее совершенствования нормативно-правовой базы и принятия нестандартных экономических решений. Повысились и требования к уровню компетентности специалистов, работающих в этой области.

Дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования также связано с разработкой и реализацией краткосрочных программ повышения квалификации специалистов. Некоторые предложения от кафедр мы уже получили. Но здесь основная проблема состоит в учебно-методическом обеспечении учебного процесса и привлечении высококвалифицированных преподавателей и производственников для проведения лекционных и практических занятий по конкретным темам. И это сделать значительно труднее по сравнению с профессиональной переподготовкой специалистов, так как учебно-методическое и информационное обеспечение в этом случае разработаны кафедрой только по аккредитованным направлениям деятельности филиала.

Развитие дополнительного профессионального образования требует открытия новых специальностей и направлений, соответствующих современному рынку образовательных услуг.

В заключение хотелось бы выразить благодарность директору по дополнительному образованию О.В. Кузнецову, директору института повышения квалификации преподавателей Е.И. Нестеренко, начальнику управления дополнительного профессионального образования К.В. Брусову и директору Краснодарского филиала Э.В. Соболеву за помощь и поддержку, которую они оказывают в совершенствовании нашей деятельности.

Л.Л. Игонина

**Применение интерактивных
и инновационных технологий
в дополнительном профессиональном
образовании**

Динамические изменения общественного устройства, вектор которых связан с формированием модели экономики, основанной на знаниях, обуславливают усиление роли образования в социально-экономическом развитии как ведущего социального института, создающего и поддерживающего интеллектуальный потенциал страны. В знаниеинтенсивной экономике образование становится своего рода подразделением общественного воспроизводства.

Подобно машиностроению, создававшему в индустриальном мире средства производства для производства предметов потребления и определявшему уровень развития экономики, в постиндустриальном мире образование «производит» креативный потенциал личности и «человеческие качества», являющиеся главным средством производства информации, определяя тем самым уровень развития неэкономике.

Новые условия диктуют необходимость перехода к системе непрерывного образования и повышение в ее рамках значимости дополнительного профессионального образования, что детерминировано, с одной стороны, динамичным изменением требований рынка труда, возрастанием неопределенности существования и развития человека в современном мире, а с другой стороны, потребностью человека в устойчивости своего личного развития, стремлением к самореализации и самоутверждению.

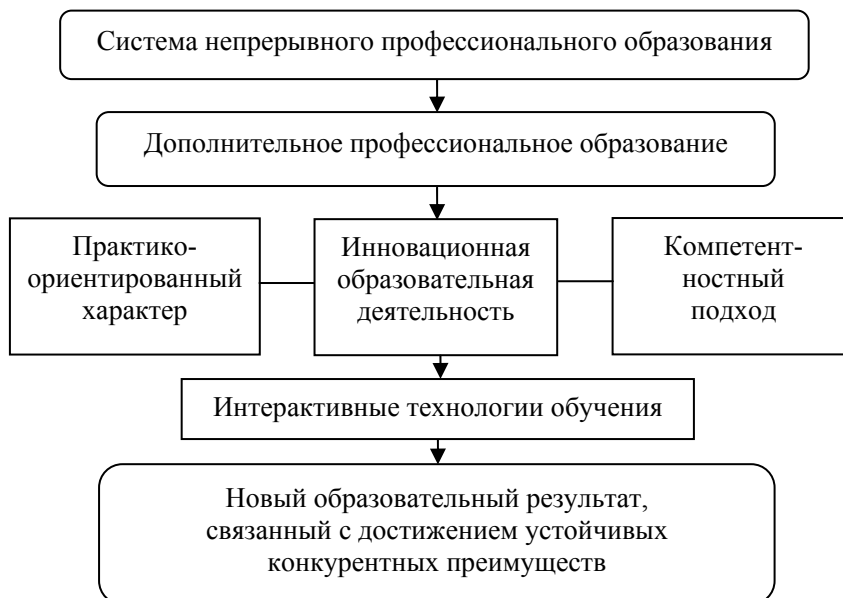
Процессы интеграции в современной науке и технологиях трансформируют профессиональную сферу деятельности, кардинальным образом изменяя требования к качеству и процессу

подготовки специалистов. Это связано не только с растущими, но и качественно новыми требованиями к профессиональному уровню работников в ситуации: когда полученные знания быстро устаревают, актуализируется задача формирования творческих, инновационных способностей и потребности в непрерывном совершенствовании, обновлении знаний.

Важным представляется не столько получение новых знаний, сколько овладение методами поиска и обработки необходимой информации, умение критически оценивать, анализировать, систематизировать и применять знания, формирование профессиональной идентичности.

Проекция требований современного рынка, переориентация ценностей определяют необходимость изменений в содержании и структуре образовательного процесса. Ключевой целью современного дополнительного профессионального образования, направленного на формирование гибкой системы повышения квалификации, становится поддержание высокого уровня профессиональной компетентности, ориентация на ее практическое использование в профессиональной деятельности, формирование личности активной, мобильной, умеющей жить в быстроменяющемся мире, готовой нести личную ответственность за выбор и принятые решения, способной эффективно отвечать на вызовы современной цивилизации.

Реализация данной цели требует использования в системе дополнительного профессионального образования комплементарных инновационных технологий, связанных с интерактивными методами обучения. Данные методы позволяют обеспечить компетентностный подход, практикоориентированный характер образовательной деятельности и новый образовательный результат, связанный с достижением устойчивых конкурентных преимуществ (см. рисунок).



Инновационная образовательная деятельность и интерактивные технологии обучения в дополнительном профессиональном образовании

Под компетенцией в образовании понимается, как известно, способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной сфере. При компетентностном подходе учебная деятельность приобретает исследовательский и практико-ориентированный характер и сама становится предметом усвоения. Компетентностный подход предусматривает работу с информацией, моделирование и рефлексию, при этом обучающиеся должны не просто уметь воспроизводить информацию, а самостоятельно мыслить и быть готовыми к реальным жизненным ситуациям. Профессиональная компетентность выступает, не только как результат обучения, но и как следствие саморазвития, и включает в себя мотивационно-ценностный, когнитивный, креативный и деятельностный компоненты.

Мотивационно-ценностный компонент отражает сформированность мотивов и ценностного отношения к профессии, характеризующихся потребностью личности в соответствующих знаниях, в овладении эффективными способами организации образовательного процесса, когнитивный — комплекс психологических, педагогических, методических и специальных знаний, креативный — ориентацию на творческое освоение профессии, деятельностный — приобретение системы необходимых практических навыков для решения профессиональных задач с использованием междисциплинарного подхода.

Содержание инновационной деятельности в дополнительном профессиональном образовании базируется на концепции, которая предполагает:

- интерактивные технологии, стимулирующие активность и творчество слушателей;
- практико-ориентированный, деятельностный характер обучения в профессиональной тематической области;
- ситуативную обусловленность образовательного процесса;
- использование фасилитационного подхода, ориентированного на создание образовательной среды, мотивацию слушателей и совместное с ними достижение образовательной цели на основе выстраивания партнерских отношений между преподавателем и слушателями.

Дополнительное профессиональное образование призвано способствовать поддержанию профессиональной компетентности, систематизации и коррекции общекультурных и специальных знаний. При этом применение инновационных образовательных технологий и интерактивных методов является особо результативным в этой системе. Сформированная ценностная мотивация, осознание потребности в профессиональной подготовке, соотношение воспринимаемого материала с собственным жизненным опытом побуждают слушателей критически мыслить, устанавливать причинно-следственные связи, обогащают личностный опыт, способствуют развитию индивидуальности каждого специалиста.

Интерактивные методы обучения позволяют реализовать деятельностный компонент профессиональной компетентности, так как именно они побуждают аудиторию занимать позицию субъекта деятельности в проблемном поле.

Слушатели курсов дополнительного профессионального образования в большей степени, чем студенты вузов, нацелены на результат и в этом контексте адаптированы к задачам образовательного процесса. Они, как правило, имеют навыки:

- работы в организации (слушатели знакомы с этикой отношений с руководителями и подчиненными, коллегами, заказчиками, партнерами; у них сформированы определенные ожидания от работы, они лучше понимают ожидания работодателей);
- работы в команде (они могут взаимодействовать с другими участниками проектов, владеют приемами совместной работы, умеют продуктивно вести себя в рабочих группах);
- коммуникации (слушатели владеют навыками активного восприятия информации, представления коллегам и руководителям идей и результатов работы);
- психологической подготовки (они, как правило, обладают навыками организации труда и отдыха, активизации ментальных ресурсов для достижения максимальной продуктивности умственного труда, управления конфликтными ситуациями).

Кроме того, слушатели курсов дополнительного профессионального образования имеют достаточно плотную связь с реальностью, адекватное представление о деловых ситуациях. Они воспринимают междисциплинарные подходы в решении практических задач, поскольку, освоив одну специальность, пытаются расширить область знаний.

Все эти особенности, с одной стороны, создают условия для использования интерактивных методов в процессе обучения, но, с другой стороны, формируют особые требования к организации этого процесса. Как известно, взрослые люди не станут учиться, пока не захотят учиться именно тому, что, по их мнению, им необходимо; лучше обучаются в неформальной обстановке. При этом необходимо иметь в виду реальные проблемы обучающихся учитывать, что на их обучение большое влияние оказывает предыдущий опыт. Поэтому, чтобы стимулировать обучение слушателей, необходимо использовать активные методы обучения, следует не столько «оценивать», сколько направлять обучающихся.

Таким образом, специфика контингента слушателей системы дополнительного профессионального образования обуславливает особенности применения образовательных технологий.

Интерактивные методы определяют как способы целенаправленного усиленного межсубъектного взаимодействия обучающего и обучаемых субъектов по созданию оптимальных условий образовательного развития. При этом данные способы ориентированы на взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом, на доминирование их активности в процессе обучения.

Назначение интерактивного взаимодействия состоит в изменении, совершенствовании моделей поведения и деятельности участников образовательного процесса. Его ведущими признаками являются: диалог, полилог, мыследеятельность, смыслотворчество, межсубъектные отношения, свобода выбора, создание ситуации успеха, позитивность и оптимистичность оценивания, рефлексия.

Интерактивное обучение направлено на одновременное решение трех задач: познавательной (овладение учебной информацией); коммуникативно-развивающей (выработка основных навыков общения); социально-ориентационной (воспитание качеств личности, необходимых для адекватной социализации в обществе). Его практико-ориентированный и деятельностный характер может выражаться, например, в ощутимом смещении акцентов с фронтальных форм работы на групповые, с репродуктивных методов обучения на продуктивные проблемно-поисковые методы, в выстраивании индивидуальных учебных траекторий, в реализации межпредметных связей, интерпретации информации с большей ориентированностью на ее практическое использование в профессиональной деятельности.

Интенсификации процесса обучения в интерактивном образовательном пространстве способствует введение таких технологий, как технология коллективного взаимообучения, технология программированного, информационного и проектного обучения. Технология коллективного взаимообучения имеет большие возможности в решении проблемы стимулирования познавательной и исследовательской деятельности обучающихся. Использование программированного обучения позволяет индивидуализовать и дифференцировать образовательное воздействие, прививать навыки систематизации знаний.

Активное внедрение новых информационных технологий позволяет решить проблемы, связанные с включением обучающихся в процесс

познания с учетом их особенностей и образовательных потребностей, значительно облегчает образовательный процесс как в плане уменьшения фактических объемов, отводимых на хранение и размещение учебного материала, так и в плане организации деятельности конкретного слушателя. Проектные технологии обладают существенными возможностями при формировании у обучающихся профессиональных компетенций.

В системе дополнительного профессионального образования используются разнообразные интерактивные методы, которые могут быть типологизированы по разным классификационным основаниям. Так, выделяют имитационные методы интерактивного обучения (формы проведения занятий, в которых учебно-познавательная деятельность построена на имитации профессиональной деятельности) и неимитационные (все остальные формы).

По месту проведения занятий можно выделить:

— аудиторные формы (проблемные лекции, проектные семинары, конференции, «круглые столы», направленные дискуссии, обсуждения эссе, занятия в командных тематических группах, мозговой штурм, деловые игры, бизнес кейс-стади с последующим разбором результатов, пост-тесты и пр.);

— внеаудиторные формы (работа с информационными системами, вебинары, возможность обратной связи с преподавателем с использованием электронной почты или сайта преподавателя).

Для первой группы методов характерно непосредственное активное участие аудитории в учебном процессе, направленное на получение универсальных и профессиональных компетенций и практических навыков. Интерактивная подача материала планируется преподавателем заранее, поскольку предполагает постоянный контроль направлений обсуждения и хода учебного процесса.

Ряд форм предполагает также включение обучающихся на этапе предварительной подготовки. Так, при использовании кейс-стади преподаватель предлагает обучающимся унифицированную и структурированную модель сбора информации, а обучающиеся должны самостоятельно подобрать источники первичной информации, извлечь из них как можно больше данных об анализируемой проблеме, подготовить бизнес-кейс и привести все возможные альтернативные варианты решений, которые должны

быть обсуждены в аудиторной группе. При этом активно используются мультимедийные средства и презентации.

Технология кейс-стади особенно продуктивна при изучении экономических дисциплин, она позволяет демонстрировать академическую теорию с точки зрения реальных событий, способствует активному усвоению знаний и навыков сбора, обработки и анализа информации, характеризующей различные ситуации.

Как правило, кейс включает в себя:

- описание ситуации — случая, проблемы, истории из реальной практики;
- контекст ситуации — хронологический, контекст места, особенности действий участников ситуации;
- описание собственно проблемной ситуации, комментарий ситуации, представленный автором;
- вопросы или задания для работы с кейсом;
- приложения, содержащие дополнительные факты по данной проблеме.

Завершающим этапом работы с бизнес-кейсом должно стать решение проблемы.

Для того чтобы образовательный процесс с использованием кейс-технологий был эффективным, необходимы, как минимум, правильно составленный кейс и определенная методика его использования в образовательном процессе.

Правильно составленный кейс должен удовлетворять следующим требованиям: иметь четко поставленную цель и описание проблемной ситуации, соответствовать поставленной цели создания, иметь заданный уровень сложности, быть актуальным на сегодняшний день, развивать аналитическое мышление, провоцировать дискуссию и иметь варианты решения.

Технология работы с кейсом включает в себя следующие этапы:

- индивидуальная самостоятельная работа слушателей с материалами кейса (знакомство с ситуацией, ее особенностями, выделение основной проблемы, предложение решения или рекомендуемого действия);
- работа в тематических микрогруппах по выделению ключевой проблемы и ее решений, анализ последствий принятия того или

иного решения, выработка единой позиции, которая оформляется для презентации;

— презентация и экспертиза результатов работы микрогрупп в процессе дискуссии, предложение одного или нескольких вариантов решения проблемы;

— анализ и рефлексия совместной деятельности.

Анализируется эффективность организации занятия, выявляются проблемы организации совместной деятельности, представляется возможность ознакомиться с лучшими решениями (best practice) в рамках исследований разных тематических групп, а также обсудить исследование от постановки проблемы до результатов, ставятся задачи для дальнейшей работы.

Использование образовательной технологии кейс-стади позволяет слушателям повысить свой профессиональный уровень в соответствии с требованиями, предъявляемыми к современному специалисту, что способствует повышению качества образовательного процесса в целом.

Интерактивные методы обучения предполагают смещение акцентов в процессе обучения с трансляции информации и знаний на фасилитацию — стимулирование (поощрение, побуждение к действию, активизация) развития.

Фасилитация (от англ. facilitation — создание благоприятных условий) — понятийное ядро недирективного человекоцентрированного (person-centered) подхода, разработанного американским психологом К. Роджерсом. По его мнению, в современном мире, характеризующемся постоянными изменениями, именно фасилитация учения выступает как проявление нового мышления, подлинная реформа образования, которую нельзя обеспечить ни путем совершенствования навыков и умений, знаний и способностей учителя, ни путем разработки и внедрения в процесс обучения экспериментальных программ и современных технических средств обучения.

Фасилитационный подход можно представить как гуманистическую образовательную модель (субъект—субъектный тип отношений), в которой усилия преподавателя направлены на создание образовательной среды, мотивацию слушателей и совместное с ними достижение образовательной цели. При этом преподаватель не довлеет над группой как непререкаемый авторитет (традиционная

модель образования) и не находится в стороне от него. Он следует трем основным установкам:

— «истинность» («конгруэнтность») преподавателя, который в отношениях с обучающимися выступает именно таким, каким он есть на самом деле;

— «принятие», «доверие» — внутренняя уверенность преподавателя в возможностях и способностях каждого обучающегося, принятие его как автономной личности, обладающей собственной ценностью;

— «эмпатическое понимание» — видение преподавателем внутреннего мира и поведения каждого обучающегося с его внутренней позиции, способность чувствовать, как воспринимается процесс обучения.

Все это предполагает повышение профессионализма преподавателей, их способностей адаптироваться к новациям, изменению спроса и работать в среде активных, передовых образовательных технологий.

Интерактивные технологии не сводятся, на наш взгляд, к интерактивным методам обучения. Они включают также методы контроля и оценки качества знаний и компетенций, а также технологии обратной связи. Так, в качестве инновационных средств контроля используют тестирование, модульную и рейтинговую системы оценки качества знаний, а способов обратной связи — мониторинг и анкетирование.

В системе дополнительного профессионального образования представляется целесообразным использование программы тест-рейтингового контроля знаний и компетенций, которая выступает как система заданий возрастающей трудности и охватывает все разделы, предусмотренные учебной программой. Тест-рейтинговый контроль может включать результаты тестирования по лекционным, семинарским и практическим занятиям; результаты решения ситуационных задач «малыми группами»; итоги деловых игр; оценку реферативных сообщений по определенной теме или разделу; оценку уровня правильности мышления при работе с кейсом; умение слушателя использовать полученные знания в практической деятельности.

С точки зрения квалиметрического и модельного подходов организации и оценки качества образовательного процесса одним из

эффективных методов является анкетирование слушателей, нацеленное на изучение степени удовлетворения запросов потребителей образовательных услуг и уровня профессиональной идентичности. Такое сопровождение обеспечивает как своевременную коррекцию программ дополнительного профессионального образования, методов обучения и индивидуальных образовательных траекторий, так и степень социального доверия слушателей к учреждениям, реализующим эти программы.

А.Г. Рубин

**Значение самостоятельной работы
в реализации программ дополнительного
профессионального образования**

Дополнительное профессиональное образование играет важную роль в образовательной системе России, развитии современного российского общества, поскольку реформы, проводимые в стране, требуют гибкой профессиональной переориентации граждан, овладения новыми профессиональными знаниями и специальностями.

Существенными особенностями дополнительного профессионального образования являются:

- направленность на удовлетворение социальной потребности в непрерывном развитии кадрового потенциала;
- взаимосвязь аудиторного обучения, самообразования, жизненного и профессионального опыта обучающихся;
- междисциплинарный характер содержания обучения;
- построение обучения на основе изучения и учета профессиональных потребностей и познавательных интересов специалистов, их должностных функций, служебного статуса и профессионально значимых качеств личности.

Дополнительное профессиональное образование основывается на компетентностном подходе к обучению, обеспечивающему подготовку специалиста не только владеющего определенным объемом теоретических знаний, но и умеющего использовать их на практике.

Компетентностный подход, требующий от слушателей способности самостоятельного выявления проблемы, системного ее изучения и эффективного решения, определяет важнейшее место в системе дополнительного профессионального образования самостоятельной работы.

Включение слушателей в активную самостоятельную работу помогает им овладеть современными методами поиска, обработки и использования информации, освоить методы творческой деятельности, определиться в своей профессиональной деятельности и сформировать умение отстаивать и защищать свою точку зрения, что, в конечном счете, развивает и творческое отношение к своей профессии в целом.

Для эффективной организации самостоятельной работы необходимо соблюдение следующих основных принципов:

- систематическая работа слушателей;
- обязательность выполнения выданных заданий;
- взаимосвязь изучаемого материала с профессиональной деятельностью.

Наряду с наиболее распространенной внеаудиторной формой самостоятельной работы большое значение для эффективного обучения слушателей имеет аудиторная самостоятельная работа, реализуемая в процессе лекционных, практических и семинарских занятий. Так, при чтении лекций осуществляются экспресс-опросы, тестовый контроль знаний. На практических и семинарских занятиях решаются задачи, проводятся деловые игры. При этом открытое обсуждение предлагаемых решений повышает значение и качество самостоятельной работы.

Внеаудиторная самостоятельная работа связана с подготовкой к занятиям в течение сессии. Если при обучении студентов внеаудиторная самостоятельная работа предусматривает целый комплекс работ, в том числе выполнение курсовых и контрольных работ, то при профессиональной переподготовке в связи с дефицитом учебного времени выполнение этих работ практически невозможно. Поэтому внеаудиторная самостоятельная работа слушателей должна быть акцентирована на работе с учебной литературой, проработкой учебного материала и выполнением выпускной аттестационной работы.

Несмотря на достаточно широкий спектр видов самостоятельной работы можно выделить общие этапы ее выполнения:

- уяснение цели работы;
- установление и уточнение исходных данных;
- анализ и распределение имеющегося времени для выполнения работы;
- составление плана работы;

- изучение поставленной проблемы;
- определение основных путей достижения цели;
- выполнение работы;
- оформление результатов выполнения работы.

Для повышения эффективности обучения рекомендуется подготовка слушателями рефератов — самостоятельной исследовательской работы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

При подготовке рефератов:

- осуществляется выбор темы реферата, которая обычно определяется преподавателем дисциплины, однако приветствуется также проявление инициативы со стороны слушателя;
- подбор необходимой литературы организуется за счет работы с различного вида библиотеками;
- обзор первоисточников, научно-теоретической литературы по выбранной теме должен соответствовать целям и задачам исследования;
- собранная информация должна быть обработана и систематизирована;
- план реферата составляется исходя из поставленных целей и задач, окончательно сформулированных на основе изучения литературных источников.

Выпускная аттестационная работа — форма самостоятельной работы, представляющая собой научное исследование, проводимое слушателем по утвержденной теме.

При подготовке выпускной аттестационной работы:

- необходимо изучить аналитические обзоры достижений науки, сделанные ведущими специалистами;
- тема выбирается близкая к проблематике ранее выполненных исследований с использованием новых, более совершенных методик;
- следует ознакомиться со специальной литературой и периодическими изданиями;
- целесообразно провести консультации с ведущими специалистами для выявления малоизученных проблем и вопросов, имеющих актуальное значение;

— текст работы должен быть убедительным, логичным, взаимосвязанным и малоэмоциональным, должна использоваться общеупотребительная лексика;

— необходимо строгое соответствие правилам оформления;

— работа осуществляется в соответствии с календарным планом с определением сроков выполнения ее основных этапов.

Выпускная аттестационная работа подлежит публичной защите, в ходе которой слушатель выступает с коротким сообщением и отвечает на поставленные вопросы. Сообщение должно включать состояние проблемы, результаты работы, выводы и предложения, перспективы исследования.

Подготовка к защите является важной составляющей самостоятельной работы и включает ряд этапов:

— выступление на семинарах, диспутах, «круглых столах»;

— предварительную защиту в присутствии своих коллег и научных руководителей;

— изучение отзывов научного руководителя, рецензентов, подготовку к обсуждению отмеченных ими недостатков работы, прогнозирование возможных вопросов по ее содержанию, выстраивание ответов на них;

— осмысление и составление текста сообщения, с которым предстоит выступить;

— консультации с научным руководителем о характере и процедуре защиты.

Важную роль в активизации самостоятельной работы слушателей играет мотивация, обеспечиваемая такими факторами, как полезность выполняемой работы, участие в творческой деятельности, интенсивная педагогика (введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга), контроль знаний, поощрение слушателей за успехи в учебе и творческой деятельности, индивидуализация заданий, личностный пример преподавателя, цикличность обучения (например, проведение продолжительного сквозного практического занятия по нескольким темам курса).

В основе самостоятельной работы и учебного процесса в целом стоит усвоение информации, основными современными источниками которой являются прямые (аудиторные занятия, книги, электронные

средства) и косвенные источники (беседы, средства массовой информации, публичные мероприятия).

Для повышения эффективности усвоения информации слушателям необходимо выполнять следующее.

1. Перед лекцией предварительно ознакомиться с соответствующим разделом учебника, что позволит легче и глубже воспринимать и запоминать материал лекции.

2. При чтении — нужно начинать с просмотра текста, включающего ознакомление с заголовком, началом и концом текста; просмотра рубрик, на которые делится текст; просмотра выделенных фрагментов; беглого ознакомления с рисунками и таблицами. Этого обычно бывает достаточно, чтобы решить — нужно читать весь текст или только некоторые части, или вообще можно ограничиться просмотром.

3. Для правильной работы с текстом необходимо определить его тип. Существует четыре основных типа: текст-понятие, текст-теория, текст-описание, текст-метод. При изучении материала надо двигаться по цепочке текстов от текста-понятия к тексту-методу.

4. При поиске информации оптимально использовать разные источники: интернет, книги и журналы. В интернете в настоящее время доступны каталоги многих библиотек, таких как Государственная публичная научно-техническая библиотека (ГПНТБ) www.gpntb.ru, Российская государственная библиотека (РГБ) www.rsl.ru, Российская национальная библиотека (РНБ) www.nlr.ru.

5. Эффективно использовать электронные обучающие программы, содержащие, как правило, теоретический материал, примеры, контрольные вопросы.

6. Не стоит пренебрегать личным общением с преподавателем, что может способствовать совместному участию в научно-исследовательской работе.

7. Следует использовать средства массовой информации как один из важнейших источников информации. Так, для экономического направления можно отметить: телеканалы (РБК ТВ, Bloomberg), радиоканалы (Финам FM, Business FM), газеты и журналы («Коммерсант», «Forbes»).

8. Актуальную информацию можно получить в ходе публичных мероприятий — выставок, конференций, лекций и др.

В заключение следует отметить, что без эффективно организованной самостоятельной работы невозможно обеспечить высокое качество обучения слушателей при реализации программ дополнительного профессионального образования.

Н.В. Климова

**Формирование профессиональных
компетенций при подготовке
и переподготовке кадров**

Организация системы подготовки кадров и повышения их квалификации в советский период была важной народнохозяйственной задачей страны. Благодаря централизованному финансированию формирование и развитие системы подготовки кадров происходило в значительной мере в соответствии с государственными запросами по развитию народного хозяйства и его отраслей. Предусматривались средства на развитие системы подготовки и переподготовки кадров.

С переходом к рыночным отношениям на предприятиях значительно сократилось финансирование, осложнились взаимоотношения в вопросах планирования подготовки рабочих и специалистов, организации производственной практики, трудоустройства выпускников. Система высшего и среднего образования не учитывала потребности региона, в результате возникли явные диспропорции:

— многократный рост количества вузов и ухудшение качества образования, выпуск профессионально неподготовленных молодых специалистов, не востребованных бизнесом;

— избыток подготовки специалистов высшей квалификации (преимущественно экономистов и юристов) и недостаток квалифицированных рабочих (особенно узких профессий).

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в настоящее время стало серьезной социально-экономической проблемой для большинства предприятий страны. В условиях, когда система высшего образования недостаточно приближена к изменяющимся рыночным условиям и конкретному производству, дипломированные

специалисты-выпускники не обладают требуемыми профессиональными компетенциями. Именно поэтому далеко не все молодые специалисты после окончания вуза могут быстро адаптироваться на рабочем месте и самосовершенствоваться (самообучаться). Они не слишком быстро включаются в самостоятельную творческую деятельность по совершенствованию техники, технологии, организации и улучшению экономических показателей предприятия. Следует констатировать факт кризиса компетенций не только по рабочим специальностям, но и по управленческим кадрам, на что сегодня указывают многие руководители крупного бизнеса.

Высокие требования к уровню профессиональной квалификации кадров на рынке труда с высоким уровнем конкуренции вызывают необходимость реформирования системы дополнительного профессионального образования адекватно современному развитию экономики. С внедрением новой техники, технологий, совершенствованием организации труда изменяется структура спроса на рабочую силу, а также и его качественные критерии. Соответственно должны меняться формы, содержание и методы подготовки и повышения квалификации персонала.

В настоящее время необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд предприятия определяет сам работодатель. В соответствии со ст. 196 ТК РФ он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в своей организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором и трудовыми соглашениями.

Не каждый работодатель имеет возможность направлять своих специалистов на переподготовку кадров или повышение квалификации из-за недостатка свободных денежных средств (прибыли). Особенно это касается предприятий малого и среднего бизнеса. Крупный бизнес готов инвестировать в человеческий капитал, но с определенными условиями. Оплачивая курсы обучения, семинары, тренинги, обучаемый должен определенное время (срок определяется в соответствии с договором) отработать в данной организации.

Наиболее распространенными формами подготовки специалистов являются:

- курсы дополнительного образования, включая профессиональную переподготовку специалистов на право ведения нового вида профессиональной деятельности;
- курсы повышения квалификации, предусматривающие освоение новой техники и технологий производства, новых методов планирования и управления производством и изучение зарубежного опыта;
- стажировка, в том числе учебная, на базе лучших предприятий России и иностранных компаний, а также на предприятии работодателя;
- тренинги и семинары, предусматривающие краткосрочное 1—3-дневное обучение в основном по вопросам маркетинга, финансов, бухгалтерского учета и управления.

В мировой экономике существует три основных системы подготовки кадров: кооперативная, производственная и государственная.

Кооперативная система подготовки кадров основывается на взаимодействии организаций-работодателей, государства и профсоюзов.

Производственная (корпоративная) система подготовки кадров ориентирована на пожизненный найм и низкую текучесть рабочей силы, обеспечиваемые передовыми компаниями.

Государственная система подготовки кадров базируется на регулировании подготовки кадров централизованно или с учетом рыночного спроса и предложения.

На основе обобщения отечественного и зарубежного опыта предлагается реализовать на региональном или муниципальном уровне проект подготовки кадров, основанный на принципах частно-государственного партнерства. В последние годы этот вопрос достаточно много обсуждается, опубликованы научные работы, однако реального внедрения пока нет, а преимущества очевидны:

- интеграция и кооперация государственных и частных ресурсов для достижения высокого качества образования, отвечающего требованиям современной экономики и развитию общества;
- внедрение эффективных форм подготовки и повышения квалификации кадров;
- расширение участия в управлении образованием бизнес-структур, а также в оценке его результатов;

- разработка методической базы на качественно новом уровне с целью подготовки практико-ориентированных выпускников;
- формирование профессиональных востребованных бизнесом компетенций;
- повышение уровня трудоустройства дипломированных специалистов за счет внедрения системы «заказов» от работодателей.

Рассмотрим отдельные методы обучения, переподготовки и повышения квалификации, которые тренинговые компании представляют на рынке услуг. Как правило, они достаточно просты, это — чтение лекций, метод обсуждения или семинары, видеообучение, программированное обучение, тренинги, деловые игры и т.п.

Баскет-метод. Метод обучения на основе имитации ситуаций, требующих срочного разбора деловых бумаг, накопившихся на столе руководителя, позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией, к ее распределению по степени важности, срочности, приоритетности, оценить умение кандидата принимать решение по имеющейся информации.

Практические ситуации (кейс-стади). Это обучение, основанное на разборе практических ситуаций (вариант деловой игры). Широко используется в системе бизнес-образования. Представляет собой глубокое и детальное исследование реальной или имитированной ситуации, чтобы выявить ее частные или общие характерные свойства. Метод обучает слушателей анализировать информацию, сортировать ее для решения поставленной задачи, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути их решения, оценивать и выбирать оптимальное управленческое решение, формировать программу действий.

Коучинг направлен на профессиональную помощь человеку в определении его личных целей и в их достижении. Коучинг — это краткосрочные деловые отношения линейного руководителя с сотрудником более низкой профессиональной ступени, направленные на освоение специфических навыков и умений, на изменение некоторых поведенческих проявлений. Данный метод характерен при повышении квалификации управленческих кадров.

Secondment — это «прикомандирование» сотрудника на определенное время в другую структуру для овладения

необходимыми навыками и компетенциями. Обмен может быть не только внутренним, когда работники переходят в другое подразделение той же организации, но и внешним, при котором людьми обмениваются целыми командами, причем, как правило, относящимися к разным сферам (коммерческие, государственные предприятия, небольшие локальные компании, благотворительные ассоциации). Особенно этот метод необходим компаниям с «плоской» структурой, где ограничены возможности карьерного продвижения сотрудников и, как следствие, развития у них дополнительных навыков. Обмен может быть как непродолжительным (около 100 часов рабочего времени), так и длительным (до одного года).

Для сотрудника это возможность личного развития, приобретение разнообразного опыта работы в проектах, адаптация к изменениям, приобретение новых навыков и опыта в решении нестандартных задач.

Принимающая компания получает ресурсы для своих проектов и сотрудника, которому можно поручить практически любую работу. «Отдающая» сторона улучшит навыки своих сотрудников, укрепит командную работу и кросс-функциональное взаимодействие, повысит моральный дух коллектива и мотивацию персонала, получит разветвленную сеть контактов, приобретет репутацию хорошего работодателя, ориентированного на интересы общества. Несмотря на указанные преимущества, работодатели крайне редко идут на такой метод обучения (трудова́я моби́льность персонала), так как, во-первых, не готовы к такому инновационному методу, во-вторых, есть риск, что работник после такого обучения может уволиться, увидев недостатки работы своего предприятия или большую привлекательность другой специальности (профессии).

Buddying — самый интересный и дружественный способ обучения и развития персонала: это, прежде всего, помощь, поддержка, в какой-то мере руководством, и защита одного человека другим для достижения его результатов и целей. В этом контексте слово «buddy» можно интерпретировать как «партнер». Недостаток этого метода в том, что может возникнуть расслоение персонала компании. Метод *buddying* необходимо использовать, чтобы формировать связи между сотрудниками, представляющими разные уровни организации. Например, у топ-менеджера может быть buddy,

находящийся на два грейда ниже. И этот человек дает ему абсолютно равноправную связь. Применяя этот метод, можно получить:

— личностный рост сотрудников (благодаря buddying топ-менеджеры, наконец, понимают, как их поведение влияет на сотрудников);

— командообразование (buddy стремятся к тому, чтобы их партнер выполнил свои цели; их задача — поддержать другого. И, как правило, buddy из нижнего грейда всячески поддерживает начинания своего партнера, активно вовлекая людей своего уровня);

— адаптацию сотрудников (именно этот вариант активно используют в России, называя наставничеством; особенно он распространен в торговых сетях).

E-learning — это получение образования через информационные технологии: Интернет (веб-сайты), компьютерная сеть, CD-носители, интерактивное телевидение или спутниковое вещание. Данный метод эффективен при самообразовании, и уровень его практического использования ежегодно возрастает.

Европейская комиссия определяет e-learning как «использование новых информационных технологий, технологий мультимедиа и Internet (ICT) для повышения качества обучения за счет улучшения доступа к ресурсам и сервисам, а также удаленного обмена знаниями и совместной работы». То есть, это учебный процесс, в котором используются интерактивные электронные средства доставки информации, включая компакт-диски, корпоративные сети и Интернет.

Улучшение процесса обучения происходит за счет использования уникальных возможностей мультимедиа 3D Virtual Reality (виртуальной реальности), расширения доступа к ресурсам и сервисам, а также удаленного обмена знаниями и совместной работы.

Изложенные методы обучения считаются новыми и активно обсуждаются западными HR-специалистами, причем не с точки зрения того, стоит ли их использовать, эффективны ли они (это бесспорно), а в контексте обмена опытом их применения на практике. В России в связи с текущей экономической ситуацией следует ожидать, что будут сокращаться расходы на обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, что

неизбежно приведет к уменьшению количества очных тренингов и смещению бюджетов в сторону электронных форм обучения.

Еще одним не менее важным вопросом является организация непрерывного образования, что дает возможность постоянно повышать свой профессиональный уровень в условиях непрерывного совершенствования производства, усложнения средств труда и производственных отношений, так как необходимо помнить, что получение вузовского диплома не является гарантией успешного существования до пенсионного возраста.

Этот вид образования является характерной чертой информационного общества, оно способствует развитию самостоятельности, целеустремленности и ответственности, адаптации к преобразованиям, происходящим в экономике и в профессиональной жизни.

По данным исследований, в ряде регионов страны до 50% выпускников вузов и до 64% выпускников средних специальных учебных заведений меняют свою профессию сразу же после окончания учебного заведения. Огромное количество молодых людей вынуждены заново решать проблему организации своей профессиональной карьеры, а следовательно, приобретать новые компетенции.

Интенсификация развития современного производства и общества все более активно требует не только непрерывного, но и опережающего образования. Работодателю при сложившемся уровне подготовки специалистов по стандартам третьего и четвертого поколения будет экономически выгодно заранее обучать (переобучать, дообучать) специалистов с учетом прогнозируемых изменений в бизнес-процессах.

Без серьезных организационных преобразований в области подготовки и переподготовки персонала трудно ожидать качественных изменений в работе предприятий и высокий уровень доходности. Семинары, стажировки, тренинги не могут заменить постоянной целенаправленной работы по профессиональной подготовке сотрудников, необходимо постоянное совершенствование и развитие навыков персонала, формирующих востребованные бизнесом компетенции.

Г.Г. Пименов

**Практическая направленность
дополнительного профессионального
образования**

В условиях модернизации российского образования система дополнительного профессионального образования должна быть нацелена на подготовку людей, способных на основе стержневых и системообразующих знаний самостоятельно находить и принимать ответственные решения в условиях неопределенности и критических ситуациях, когда специалист сталкивается с новыми, сложными проблемами. Фокусирование процесса обучения на умении применять приобретенные знания в практической деятельности характерно для компетентностного подхода.

Целью компетентностного обучения является формирование не только знаний, умений и навыков, но и способность и готовность применять их в практической деятельности. Если все усилия направлены лишь на формально-логическое изложение стержневых и системообразующих знаний предметной области, то качество подготовки снижается.

Учебная информация как фундамент знания является руководством к действию, выражает отношение личности к миру, обществу, другим людям и самому себе. Контекст жизни и деятельности, профессионального будущего наполняет учебно-познавательную деятельность обучающихся личностным смыслом, определяет уровень их активности, меру включенности в процессы познания и преобразования действительности.

Если обучающийся не видит личностного смысла в учебной информации, то она вместо того, чтобы трансформироваться в его сознании в системообразующие знания, превращается в знания формальные, поверхностные, разрозненные и непрочные. Поэтому в высшей школе так необходима профессиональная направленность содержания

образования, наполнение учебно-познавательной деятельности личностным смыслом, нужны дополнительные дидактические условия, раскрывающие личностный смысл изученного материала.

Компетентностный подход к обучению поднимает на новый методологический уровень вопрос о готовности выпускника применять свои знания в профессиональной деятельности. Это связано с тем, что слушателям курсов дополнительного профессионального образования необходимы не только фундаментальные знания, которые уже в процессе обучения можно применить в контексте будущей профессиональной деятельности, но и одновременно необходимо приобретать и особые качества личности — компетенции, такие как психологическая готовность применять знания, опыт применения знаний в профессиональной деятельности, уверенность в собственных силах и готовность к дальнейшему познанию, которые обеспечивают способность применять сформированные знания, умения и навыки в профессиональной деятельности.

Ориентация образования на интересы личности, формирование ее компетентности, развитие творческих начал и общей культуры являются приоритетными направлениями реформирования системы образования. Подходы и идеалы системы коренным образом меняются, в центр образовательного процесса встает обучающийся как активный субъект, приобретающий образование в форме «личностного знания». Каждый субъект образовательного процесса рассматривается как личность, которая формирует и развивает собственный интеллект. Поэтому подлинно фундаментальным знанием является «личностное знание».

Для формирования личностного знания необходимы личностно-ориентированные технологии обучения, разработка и внедрение которых составляет важнейшее звено модернизации образования.

Существующий дисбаланс между спросом на рынках труда и предложением на рынке образовательных услуг растет с каждым годом. Работодатели испытывают трудности с подбором кадров нужной квалификации, население сетует на невозможность найти хорошую работу, а кадровые агентства — на излишнюю привередливость клиентов. Проблемы современного российского рынка труда все в большей степени приобретают структурный характер. Экономика одновременно страдает от двух, казалось бы,

несовместимых болезней — безработицы и нехватки работников нужной квалификации.

Система дополнительного профессионального образования, в отличие от базового образования в вузах, быстро и адекватно реагирует на изменения рынка труда, одновременно решая задачи, связанные с его исследованием и прогнозированием в количественном и качественном отношении. В отличие от базового профессионального образования программы дополнительного профессионального образования не имеют и не могут иметь стандартов, поскольку ориентированы на конкретного заказчика и мобильно реагируют на требования рынка.

Утвержденная Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации в качестве ключевого показателя реализации поставленных в ней задач предусматривает создание до 2020 г. условий для ежегодного обучения по программам повышения квалификации и переподготовки специалистов не менее 25—30% занятого населения. Согласно имеющейся статистике в России ежегодно около 1,5 млн человек проходят обучение по программам дополнительного профессионального образования. Если не предпринять серьезных нормативно-правовых и организационно-методических мер, то при существующем положении дел указанная цель не будет достигнута.

Без совершенствования законодательной и нормативно-правовой базы и других документов и актов, регламентирующих деятельность системы дополнительного профессионального образования, невозможна реализация задач, поставленных руководством страны в части создания системы непрерывного профессионального образования, сохранения и развития кадрового потенциала, способного обеспечить инновационное развитие экономики.

Рынок дополнительного профессионального образования в России имеет большие перспективы развития, так как потребность в переподготовке и повышении квалификации специалистов, в зависимости от направлений подготовки, удовлетворена лишь на 10—20%. Для наиболее эффективного развития сегмента дополнительного профессионального образования необходимо усовершенствовать ряд направлений.

Согласно современным оценкам, интенсивное технологическое развитие каждые пять лет удваивает общий объем информации,

обновляя ежегодно 5% теоретических и 20% профессиональных знаний. В таких условиях дополнительное профессиональное образование способствует развитию профессиональной культуры и росту востребованности специалиста.

В России, по сведениям Росбизнесконсалтинга, зарегистрировано более 10 тысяч организаций, оказывающих образовательные услуги для взрослых, из них 2 тысячи с основным видом деятельности в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования для специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование.

В стране за 2013 г. около 5 млн работников прошли обучение в системе дополнительного профессионального образования, профподготовки и на курсах целевого обучения: 2,2 млн человек получили знания по программам дополнительного профессионального образования, из них 176,3 тыс. — по программам профессиональной переподготовки, 1,9 млн повысили свою квалификацию, стажировалась 51 тысяча работников организаций.

Основными категориями работников, получавших дополнительное профессиональное образование или прошедших обучение, являются специалисты и рабочие — их доля составляет 80% от всех обученных работников. На руководящий состав приходится 15%.

Наиболее активно программы дополнительного профобразования посещают слушатели старше 30 лет, доля которых составила 71% (3,6 млн человек). Более четверти обученных (29%) — молодежь до 30 лет. Их знания после вузов еще не устарели, но для получения более престижной работы или должности молодым специалистам потребовался больший объем знаний.

Многие руководители организаций дополнительного профессионального образования считают наиболее эффективными среднесрочные программы обучения (от 72 до 500 часов). Они направлены на обновление знаний и навыков в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения работниками новых способов решения профессиональных задач. При этом респонденты утверждают, что у программ различной длительности принципиальным образом отличается целевая направленность.

Если в коротких программах основной акцент сделан на точечное решение практических проблем для поддержания уровня профессионализма, то более продолжительные программы рассчитаны на получение дополнительных квалификаций в выбранной профессии, что требует значительных затрат времени. Так, за год около 2 млн слушателей прошли образовательные программы в объеме от 72 до 500 академических часов. Заметно меньше работников, ставящих долгосрочные цели обучения и готовых на более значительные финансовые расходы: чуть более 181 тыс. человек провели за партами от 500 до 1000 часов и 10 тыс. для решения поставленных задач потребовалось более 1000 учебных часов.

В течение десяти лет опросы мониторинга стали выявлять любопытную проблему: организации-работодатели сообщают о дефиците компетенций у своих сотрудников, а фактическая деятельность по дополнительному обучению существенно не расширяется даже в относительно благоприятные периоды. Основное бремя по получению профессионального образования ложится на образовательные учреждения, а работодатели в большинстве случаев остаются в стороне. Более половины из них не занимаются подготовкой или переподготовкой персонала, объясняя, что располагают достаточно квалифицированными кадрами.

Среди конкретных причин с большим отрывом лидирует отсутствие средств. На это ссылается треть работодателей, не занимающихся дополнительным профессиональным образованием своих кадров. Оправдываются руководители и большой загрузкой персонала. Немаловажно, что среди причин — отсутствие подходящих предложений (8%) и непонимание потребностей (7%).

Конечно, ресурсы большинства компаний пока недостаточны, поэтому и кадровая политика по-прежнему строится по остаточному принципу. С другой стороны, технологии предприятий основных отраслей, за исключением сферы связи, обновляются не столь стремительно, и потому нет необходимости в получении работниками новых навыков и знаний.

Как показал последний опрос 2013 г., «за парты усаживают» главным образом работников, либо не имеющих навыков работы, либо по настоянию надзорных отраслевых органов по охране, безопасности и

условиям труда в связи с изменением нормативов. Получается, что образование осуществляется только по необходимости.

Отрадно видеть проявление инициативы снизу. В 2013 г. непосредственно в организациях обучались 757,2 тыс. человек, из них в форме наставничества или коучинга — 222,7 тыс. Согласно опросу, в 2012 г. каждое предприятие потратило в среднем на оплату профессиональной подготовки, повышение квалификации работников 828 тыс. руб., что почти в три раза выше показателя 2011 г. Годовые расходы малых предприятий на обучение в 2013 г. составили 66 тыс. руб., средних — 710 тыс. руб., крупных — почти 2 млн руб.

Для руководителей повысить актуальность развития кадрового потенциала с помощью вложений в программы дополнительного профессионального образования может запрос на модернизацию технологий, но ресурсов на это у многих предприятий нет. Работодатели считают, что стимулировать обновление технологий можно с помощью программ государственного софинансирования или путем предоставления налоговых преференций предприятиям, финансирующим профподготовку.

Реализация услуг дополнительного профессионального образования является рынком конкуренции, на котором каждый игрок выбирает специфические для себя ниши или сегменты и ведет активное соперничество. Опрос руководителей организаций дополнительного профессионального образования показал, что почти все ощущают конкуренцию. В связи с этим 82% организаций проводят маркетинговые исследования рынка программ дополнительного профессионального образования в профильных сегментах.

По оценкам анкетированных, наиболее ощутимая конкуренция наблюдается со стороны учреждений высшего профессионального образования (59%) и организаций дополнительного профессионального образования (55%); с некоторым отрывом замыкают тройку сильных соперников корпоративные учебные центры (35%). Исследовательские организации, располагающие серьезным интеллектуальным потенциалом, особой конкуренции не составляют.

Наиболее серьезным конкурентным преимуществом являются устойчивые связи с бизнесом, причем сотрудничество с

реальным сектором стало весьма распространенной практикой. Чаще всего организации дополнительного профессионального образования приглашают специалистов предприятий в качестве преподавателей.

Большинство руководителей организаций дополнительного профессионального образования (почти 80%), принявших участие в опросе, оценивают уровень квалификации своих преподавателей выше, чем у конкурентов. Они отмечают, что наличие высококвалифицированных преподавателей с опытом практической работы является одним из важнейших требований и способствует разработке новых, современных программ и их адаптации к потребностям заказчика.

Характерной чертой рынка дополнительного профессионального образования являются гибкость по отношению к потребителям, частое обновление пакета программ. Пересмотрено содержание более половины программ, причем довольно часто инициаторами этого были потребители образовательных услуг.

За последние три года росли доходы более половины организаций дополнительного профессионального образования, 17% имели постоянный уровень, 15% респондентов отметили снижение объемов финансовых потоков от реализации программ. Такие тенденции напрямую связаны с динамикой численности слушателей. За рассматриваемый период численность слушателей программ дополнительного профессионального образования в 53% организаций возросла, 30% считают численность обучающихся в среднем неизменной, 15% — отмечают снижение.

При формировании цены программы практически все организации (90%) ориентируются на среднюю рыночную стоимость и отклоняются от нее незначительно. Никто из опрошенных руководителей не устанавливает стоимость обучения существенно выше аналогов, «демпингом» занимается 7% учреждений. Гибкость ценовой политики обеспечивается за счет системы скидок, причем наиболее распространены финансовые поблажки постоянным клиентам — как частным, так и организациям. Для того чтобы сделать длительные программы профессионального обучения более доступными, 60% экспертов выступают за введение специальных программ кредитования обучения.

В настоящее время широко внедряется в образовательный процесс применение средств информационных и телекоммуникационных технологий, активно поддерживающих личностно ориентированное обучение, а также происходит дифференциация и специализация образования, обусловленная потребностями в оптимизации учебного процесса и попытками уйти от излишней перегрузки обучаемых. Тотальная технологизация учебно-познавательного процесса может привести к реализации лишь прагматических и узкоспециализированных целей. Углубление же технологической и прикладной направленности обучения не может быть беспредельным, так как неизбежно натолкнется на естественные ограничения, порожденные отсутствием или недостаточностью фундаментальной базы. Более того, излишняя технологизация не позволит обеспечить обучающегося фундаментальной подготовкой, основу которой составляют общетеоретические и междисциплинарные знания. Поэтому в условиях информатизации образования и профильного обучения необходимо найти разумный компромисс между обучением обобщенным способам деятельности при использовании информационных технологий и практической направленностью получаемых знаний.

А.Б. Андреева, В.И. Овсянникова

**Реализация программ дополнительного
профессионального образования
в условиях структурных изменений
на рынке труда**

Современный этап развития рыночных отношений в России характеризуется существенными изменениями взаимоотношений и взаимодействий между основными участниками рынка труда. Базовое профессиональное образование, которое дают сегодня российские вузы, просто не в состоянии учесть стремительные технологические и законодательные изменения, характеризующие современную экономику, а также разнообразие запросов хозяйствующих субъектов.

Выпуск невостребованных специалистов приводит к существенным диспропорциям на рынке труда. Такие несоответствия между спросом и предложением проявляются для его субъектов как дефицит кадров для работодателя и безработица, в том числе скрытая — для населения. Так, работодатель испытывает, с одной стороны, отсутствие свободных работников необходимой профессии на рынке труда (абсолютный дефицит), с другой — отсутствие у имеющихся на рынке труда работников необходимой квалификации (относительный кадровый дефицит).

Практика свидетельствует, что только 20% занятого населения работают по полученной в базовом профессиональном образовании специальности, а более 40% молодежи меняют свои профессии в первые два года по окончании профессионального учебного заведения.

Данное противоречие призвана разрешить система дополнительного профессионального образования (ДПО). Она представляет собой целенаправленный процесс обучения граждан посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и информационно-

образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства. Однако в настоящее время существовавшая ранее система потребовала серьезной модернизации, связанной с принятием ряда нормативно-правовых документов.

В соответствии с новыми нормативно-правовыми документами (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., Приказ Минобрнауки России № 2 от 9 января 2014 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» государство, в лице Министерства образования и науки, больше не должно регламентировать качество дополнительного профессионального образования. Согласно Федеральному закону меняется сама роль ДПО и, соответственно, подходы к его аккредитации.

Альтернативой государственной аккредитации выступают общественная аккредитация образовательных организаций и профессионально-общественная аккредитация программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Сегодня возобладало мнение, что одним из условий качественной подготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования является взаимодействие образовательных учреждений с работодателями (заказчиками) на основе взаимных интересов. Руководители предприятий и организаций заинтересованы в постоянном обновлении работниками своих знаний, совершенствовании компетенций.

Знания и компетенции должны быть актуальными, позволяющими решать новые задачи. Растет спрос на регулярно и оперативно обновляемые программы повышения квалификации, способствующие эффективной адаптации к запросам инновационной экономики. Основные требования к дополнительным профессиональным программам со стороны работодателей сегодня — это инновационность, гибкость, адаптивность, практико-ориентированность.

Система современного высшего образования, в основе которой лежит федеральный государственный стандарт, не позволяет уделять должного внимания формированию перечисленных экспертами навыков. Система дополнительного

профессионального образования более мобильна и имеет больше возможностей при подборе образовательных программ, курсов, семинаров, а также при использовании технологий и методов обучения. Эффективным представляется использовать такие методы, как ролевые и имитационные игры, моделирование, деловые игры, изучение ситуаций, тренинги, учебное проектирование.

Также в системе дополнительного образования больше внимания необходимо уделять практической психологии и конфликтологии, теории и практике мышления, проектной деятельности. Включение указанных вопросов в образовательные программы улучшит качество обучения будущих специалистов, повысит их компетенцию и утвердит на рынке труда.

Высшие учебные заведения имеют реальные плюсы от сотрудничества с предприятиями: получение заказа на оказание образовательных услуг, обеспечение преемственности профессиональных стандартов и образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Спецификой дополнительного профессионального образования являются:

- необходимость организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов различных адресных групп;

- наличие образовательных программ ДПО, которые отличаются от программ основного профессионального образования в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) не только учебными планами, количеством часов, но и тем, что обеспечивают подготовку слушателей по «нужным» видам профессиональной деятельности, формируют конкурентоспособного специалиста, выводя его на региональный рынок труда.

Формулируя требования к содержанию программ дополнительного профессионального образования, можно выделить следующее:

— соответствие квалификационным требованиям к профессиям и должностям;

— преемственность по отношению к федеральным государственным образовательным стандартам СПО;

— ориентация на современные образовательные технологии, методы и средства обучения;

- совместимость программ по видам и срокам;
- соответствие учебной нагрузки обучающихся имеющимся стандартам;
- соответствие принятым требованиям к оформлению программ;
- соответствие содержания программ видам ДПО.

Итак, конкурентоспособный специалист должен обладать следующими качествами: целеустремленностью, четкостью ценностных ориентаций; трудолюбием, творческим отношением к делу; независимостью, способностью к риску; способностью быть лидером; компетентностью и профессионализмом; владением навыками самообразования и повышения квалификации; инициативностью, самодисциплиной и стрессоустойчивостью.

Модель формирования конкурентоспособных специалистов можно представить следующим образом. Требования к востребованной специальности (профессии) поступают со стороны рынка труда, общества и государства, системы образования, самого специалиста. Они формулируют характеристику специалиста (профессиограмма), структуру условий реализации специальности и задачи для реализации востребованной специальности.

Далее проектируется вся образовательная деятельность по системе дополнительного профессионального образования, причем делается акцент на профессионально-личностном блоке в подготовке выпускника и формируются компетенции, в том числе коммуникативность, успешность и социальная ответственность.

Такая модель формирования конкурентоспособных кадров может служить основанием для проектирования образовательной деятельности.

Если программы дополнительного профессионального образования реализуются в институте, то необходимо следующее:

- создание структурного подразделения ДПО;
- изучение (маркетинговое исследование) регионального рынка труда и рынка образовательных услуг;
- составление и анализ образовательных услуг, необходимых работодателям;
- разработка модели формирования конкурентоспособных кадров под конкретные востребованные на данном рынке профессии;

- тесный контакт с предприятиями, образовательными учреждениями, школами, службами занятости и другими организациями, связанными с состоянием регионального рынка труда;
- наличие средств обучения, материально-технического и учебно-методического обеспечения;
- внедрение системы менеджмента качества дополнительного профессионального образования;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, в том числе на базовых предприятиях отрасли;
- содействие трудоустройству обучающихся после завершения программ.

Подводя итог сказанному, отметим, что развитие дополнительного профессионального образования представляет собой условие повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов и вместе с этим залог развития экономики, что делает его одним из приоритетных направлений образовательной деятельности современного вуза. Поэтому на нынешнем этапе модернизации дополнительного профессионального образования закономерными представляются целенаправленное изучение и объективный анализ позитивного опыта организации взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-сообщества на рынке подготовки профессиональных кадров.

Г.В. Ульянов

Организация повышения квалификации управленческого персонала

Повышение квалификации работников является важнейшим элементом системы управления персоналом организации, непременным условием успешного функционирования фирмы на конкурентном рынке. Знания, умения и навыки менеджеров различного уровня, их компетентность приобретают в современных российских условиях все большее значение.

Динамичная внешняя среда, усложняющиеся экономические взаимосвязи, меняющееся законодательство, обостряющаяся конкурентная борьба требуют постоянного обучения и переобучения различных категорий персонала.

В настоящее время все большее количество руководителей предприятий понимают необходимость и оправданность расходов на повышение квалификации персонала, в первую очередь, управленческого, от которого зависит принятие адекватных решений, определяющих стратегию и тактику предприятия на конкурентном рынке.

Те организации, которые не вкладывают деньги в обучение персонала, считая эти затраты излишними и неэффективными, рано или поздно сталкиваются с падением отдачи от человеческих ресурсов и потерей имевшихся конкурентных преимуществ. При оценке обучения персонала неправомерно исходить только из объема потраченных на него средств. Следует рассматривать повышение квалификации как вложения в человеческий капитал, а следовательно, и его эффективность рассматривать по аналогии с другими инвестиционными проектами. Чтобы обучение персонала было результативным, необходима соответствующая мотивация, то есть сотрудники компании должны четко понимать цели и задачи повышения квалификации, как оно скажется на производительности

их труда, продвижении по служебной лестнице и материальном положении.

Кафедра менеджмента Ковровской государственной технологической академии им. А.В. Дегтярева занимается обучением разных категорий управленческого персонала предприятий и организаций города по профилю лицензированных основных образовательных программ. Организация повышения квалификации (с нормативным сроком

не менее 72 часов) происходит различными способами. Во-первых, кафедра имеет определенный набор готовых программ повышения квалификации финансового и производственного менеджмента, которые предлагаются для выбора руководителям предприятий и организаций. Во-вторых, организации сами формируют заказ на конкретную учебную программу, определяя категорию обучающихся и основные блоки, по которым желательно получать знания. Иногда пожелания заказчика формулируются в общем виде, а иногда — достаточно конкретно и детально.

Как правило, учебные программы повышения квалификации включают в себя разделы по экономике, менеджменту и психологии профессиональной деятельности. Некоторые программы направлены на формирование у слушателей общих знаний по управлению организацией. Например, программы: «Основы менеджмента», «Финансовый менеджмент», «Кадровый менеджмент», «Основы экономики и финансов коммерческой организации». Но по заявкам предприятий разрабатываются и реализуются и более конкретные или специфические учебные программы, такие

как «Организация маркетинговой деятельности», «Организация бюджетирования на предприятии», «Бережливый офис», «Тайм менеджмент» и другие.

В Ковровской государственной технологической академии им. А.В. Дегтярева создан центр дополнительного профессионального образования, который координирует деятельность всех кафедр в этой области, а также проводит работу по формированию заявок от предприятий на конкретные программы повышения квалификации.

При повышении квалификации руководители должны получить необходимые знания по организации процесса управления, принятию управленческих решений, методам стратегического планирования,

анализа внешней и внутренней среды организации и технологии управления персоналом.

Реализация программ предполагает как чтение лекций, так и использование различных интерактивных методов обучения, таких как тренинги, деловые игры, анализ конкретных проблемных ситуаций с выбором управленческого решения, включает самостоятельную работу слушателей, итоговую аттестацию, которая, как правило, состоит в защите разработанного слушателем проекта решения конкретной проблемы предприятия. Обучение проводится как в высшем учебном заведении, так и на базе предприятия-заказчика.

Наиболее результативным и полезным для организации, на наш взгляд, является повышение квалификации персонала, которому предшествуют диагностика деятельности предприятия или определенных сторон его функционирования, выявление конкретных проблем, с которыми столкнулось предприятие или его руководство.

В этом случае разрабатывается более целенаправленная программа, учитывающая специфику организации, производственного коллектива и конкретные управленческие проблемы. Однако высший управленческий персонал предприятий порой неохотно идет на такую предварительную диагностику, и не всегда это связано с дополнительными затратами, а скорее с амбициями руководства, которое подчас уверено, что все проблемы оно и так знает на своем предприятии, а мнения посторонних экспертов его не интересуют.

Повышение эффективности профессиональной переподготовки и квалификации управленческого персонала предполагает отказ от преимущественно односторонней формы коммуникации, традиционно применяемой как на лекционных, так и на семинарских занятиях. Используя многостороннюю форму коммуникаций в процессе обучения, преподаватель опирается на опыт и знания слушателей, вовлекая их в совместную деятельность по решению конкретных проблем, поиску ответов на насущные вопросы, связанные с их профессиональной деятельностью. Таким образом, возникает объективная потребность перехода к интенсивному использованию интерактивных методов обучения.

Плодотворным является использование в процессе повышения квалификации, так называемого кейс-метода — метода анализа конкретных производственных ситуаций. Особенно результативно использование при этом ситуаций, приближенных к реальностям конкретного предприятия, на котором работают слушатели.

При организации повышения квалификации важно учитывать профиль предприятия, его организационную форму, категорию слушателей, выделяя, по возможности, в отдельные группы высших руководителей предприятия, руководителей среднего и низшего звеньев.

Внедрение в практику высшего профессионального образования компетентного подхода вносит определенные коррективы и в сложившуюся систему повышения квалификации. Одной из его задач является приведение в соответствие профессионального образования и рынка труда. В идеале компетентный подход должен быть связан с заказом со стороны работодателей на специалиста определенного профиля и квалификации, обладающего конкретным набором профессиональных компетенций. Это еще в большей степени относится к организации дополнительного профессионального образования вообще и повышения квалификации в частности.

Однако при разработке программ повышения квалификации в настоящее время приходится сталкиваться с проблемой формирования модели профессиональных компетенций. Под профессиональными компетенциями, как правило, понимают способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности, то есть обладание им необходимыми для этого знаниями, навыками и умениями, а также определенной совокупностью профессиональных и личностных качеств. Когда в компании разработан перечень компетенций для определенных должностей, учебный план можно сориентировать на этот набор. Однако пока комплекс профессиональных компетенций разработан и четко сформулирован только в некоторых «продвинутых» компаниях, в большинстве же требования к сотрудникам, занимающим руководящие должности, сформулированы в общем виде, что затрудняет адресность повышения квалификации.

Наличие на предприятии моделей профессиональных компетенций для сотрудников разных уровней управления позволяет как

определить набор дисциплин, которые призваны эти компетенции формировать, так и наполнить учебные курсы соответствующим содержанием. Трудность здесь состоит в том, что комплекс профессиональных компетенций не является универсальным. Он зависит от отрасли, в которой функционирует организация, степени ее конкурентности, стадии жизненного цикла компании, ее миссии и целей, стратегии, окружающей среды и многих других факторов. Этот комплекс не является неизменным, он подвижен и зависит от меняющихся условий социально-экономического развития и стратегических целей компании.

Повышение квалификации персонала является важнейшим способом повышения эффективности работы любой организации, независимо от ее производственного профиля, организационно-правовой структуры и формы собственности. Но повышение квалификации руководителей и специалистов будет действительно результативным, если в организации обеспечивается связь обучения и последующего рационального использования кадров в соответствии с полученными ими знаниями, навыками и умениями, если это будет учитываться при должностных перемещениях и оплате труда.

Профессиональная переподготовка кадров должна быть тесно связана с формированием в компании кадрового резерва, что позволит избегать случайностей при назначении на руководящую должность. Таким образом, работник в результате обучения должен получить определенные преимущества в виде расширения карьерных перспектив, более высокой удовлетворенности своей работой и соответственно повышенной самооценки. Для компании это связано с ростом корпоративной культуры, приверженности сотрудников к ценностям корпорации, уменьшением текучести кадров.

В.В. Купина

**Задачи переподготовки
специалистов по направлению
«Бухгалтерский учет и аудит»**

В современных условиях перед профессиональным обучением встал целый ряд принципиально важных задач, определенных потребностями адаптации организаций к рынку, проведением модернизации и перепрофилирования производств и изменением требований к качеству работы. Современное производство предъявляет высокие требования к системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации в условиях рыночных отношений. В ходе научно-технического прогресса одни профессии исчезают, другие появляются. Уплотняется трудовой ритм, меняются технические средства. Все это порождает необходимость дополнительного профессионального образования.

Важнейшей составляющей развития предприятия и повышения конкурентоспособности являются корпоративные знания. Деятельность руководства по обучению и повышению квалификации сотрудников, собственная работа сотрудников в этом направлении, мощная система информационного поиска новшеств и нововведений должны обеспечить обязательное повышение и совершенствование корпоративного знания. Вот почему в последнее время руководители многих предприятий и организаций особое внимание уделяют созданию систем корпоративной подготовки специалистов, прежде всего работе учебных центров.

Без существенных организационных изменений в области подготовки и переподготовки персонала трудно ожидать качественных изменений в работе фирмы. Семинары и стажировки не могут заменить постоянной целенаправленной работы по обучению, переподготовке, информированию сотрудников. При выборе стратегии обучения сотрудников перед руководителем кадровой службы всегда существует дилемма — обучение как ликвидация

последствий не слишком удачного приема сотрудников на работу или обучение инновациям, новым технологиям деятельности на фирме.

В настоящее время необходима программа обучения бухгалтеров высокой квалификации, способных решать самые разнообразные задачи в сфере хозяйственного учета, обладающих навыками экономического анализа и компетенциями аудитора. Именно такие универсальные специалисты наиболее востребованы сегодня на рынке труда.

Задачи дополнительного профессионального образования включают:

- формирование компетенции в области ведения бухгалтерского учета на предприятии;
- предоставление полной и актуальной информации в области финансового законодательства;
- обучение практическим приемам и методикам аудиторской работы;
- формирование навыков работы с распространенными программами учета.

Основные задачи обучения специалистов по данной программе определены исходя из следующих требований к профессиональной подготовке специалистов бухгалтерского учета и аудита:

- обеспечивать рациональную организацию учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, разработку и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение действующего законодательства и укрепление экономики хозяйствующего субъекта;
- организовывать учет наличия и движения имущества, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с учетом издержек производства и обращения, исполнения смет расходов, реализации продукции, выполнения работ (услуг), финансовых, расчетных и кредитных операций и результатов финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта;
- контролировать соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, законность совершения хозяйственных операций, правильность ведения бухгалтерского учета и составление отчетности;

- проводить аудиторские проверки;
- осуществлять экономический анализ в целях принятия эффективных хозяйственных решений;
- знать современное законодательство, методические, нормативные и другие руководящие материалы финансовых и контрольно-ревизионных органов по организации бухгалтерского учета и составлению отчетности, а также касающиеся контроля, экономического анализа, аудита и налогообложения.

Переход к рыночным отношениям означает кроме всего прочего высокую динамику требований к качественным параметрам работников. При этом выявляются важные сдвиги в отношении роли и значения отдельных компонентов качества работников. Примером здесь может послужить место образовательного фактора в общих качественных характеристиках совокупного работника. В наши дни ситуация такова, что образование и не столько общее, сколько профессиональное, становится определяющим элементом, формирующим качественные характеристики специалистов. Крупные организации наращивают инвестиции в подготовку кадров, поскольку внешний рынок и система подготовки все меньше удовлетворяют потребности высокотехнологичных производств. Этому также способствуют сокращающийся цикл производства и жизни товаров, их частое изменение, требующее новых квалификаций.

Современная государственная политика в области профессиональной подготовки призвана решить две взаимосвязанные задачи социально-экономического характера: обеспечение потребности производства в работниках требуемой квалификации и борьбу с безработицей путем переподготовки безработных.

Подготовка квалифицированных кадров представляет собой совокупность мероприятий, которые направлены на систематическое получение и повышение квалификации, отвечающей текущим и перспективным целям фирмы и обеспечивающей соответствие требований, предъявляемых рабочим местом к способностям работника.

С экономической точки зрения подготовка квалифицированных кадров является эффективной в том случае, если связанные с ней издержки ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет этого фактора. Подготовка

квалифицированного персонала может свести на нет необходимость привлечения рабочей силы со стороны и устранить ее дефицит.

Подготовка квалифицированных кадров затрагивает множество компонентов социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии (сохранении) рабочего места, возможностях профессионального роста на производстве и доходах работника.

В современных условиях развитие системы профессиональной подготовки определяется двумя противодействующими тенденциями: растущими требованиями к общему и профессиональному уровню рабочей силы и стремлением предпринимателей к максимально возможному снижению издержек на ее воспроизводство.

Появление новых технологий ведет к качественному изменению не только профессиональной, но и квалификационной структуры персонала. Современные черты квалификационной структуры персонала предприятий: возросший удельный вес специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, рабочих высшей квалификации, а также неуклонное сокращение удельного веса малоквалифицированной рабочей силы.

Значение квалификации персонала для эффективного применения новых технологий стало столь важным, что в современном менеджменте практически всех индустриально развитых стран мира квалификация стала главным признаком классификации персонала предприятия и получила ранг, равный характеристикам, определяющим принадлежность работника к управленческому или производственному персоналу.

Квалификация — это динамическая способность человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность работника выполнять работу определенной сложности, а с другой — уровень развития самого работника.

В период интенсивных технологических преобразований повышению квалификации отводится исключительное значение, обеспечивающее само существование предприятия.

Обучение и подготовка — две стороны одного процесса. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка — с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка и переподготовка представляют целевое обучение, конечная цель которого — обеспечение предприятия достаточным количеством специалистов, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют их производственно-коммерческим целям. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации.

Система профессионального обучения должна значительно увеличить свою способность к инновациям и гибкому реагированию на потребности рынка. Это положение является центральным в политике профобучения в условиях перехода к рыночной экономике. Целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе оптимального сочетания различных форм подготовки новых работников, переподготовки на право ведения нового вида профессиональной деятельности, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом динамичных изменений в технике, технологии, организации производства, в тесной увязке с их индивидуальным профессионально-квалификационным продвижением.

Суть концепции «непрерывного» образования состоит в постоянной адаптации, периодическом повышении квалификации и переподготовке специалистов в течение всей активной трудовой жизни в рамках как формальной, так и неформальной системы образования на основе качественной базовой, начальной подготовки. Принцип непрерывности профессионального обучения должен обеспечиваться поэтапностью и преемственностью прохождения каждым специалистом отдельных ступеней образования на основе последовательного усвоения знаний, умений, навыков. Для этого процесс обучения целесообразно строить по восходящей линии таким образом, чтобы каждая последующая ступень являлась логическим продолжением предыдущих и представляла собой законченный цикл обучения.

Профессиональная переподготовка помогает сократить временные и организационные расходы на адаптацию нового специалиста, ранее работавшего в иной сфере бизнеса, и дает реальный шанс трудоустройства тем, чья профессия стала менее востребованной на рынке труда. По окончании курса каждый слушатель, освоивший программу и успешно защитивший аттестационную работу, получает диплом

установленного образца, дающий право на ведение нового вида профессиональной деятельности.

И.Т. Затонских

**Динамика структуры дополнительного
экономического образования**

Дополнительное профессиональное образование (ДПО), как показывает логика и сама практика его реализации, представляет собой важную составляющую в системе непрерывного образования. ДПО становится все более востребованным в современном обществе в силу его адекватности действующим и перспективным условиям и требованиям его функционирования и развития. Совершенствование дополнительного экономического образования в условиях проводимой реформы высшей школы представляет собой довольно проблематичную и противоречивую сторону функционирования всей социально-экономической жизни общества.

Рыночные условия накладывают все более заметный отпечаток на характер и содержание образовательных процессов. В этом плане представляет теоретический и прикладной интерес оценка ситуации, определяющей спрос на образовательные услуги и особенно на его динамику. Анализ спроса на дополнительное экономическое образование в этом плане представляется достаточно важным для адекватной оценки складывающейся и перспективной ситуации, выявления возникающих тенденций, их причин и факторов, для выполнения на этой основе комплекса мер по регулированию складывающейся ситуации в более благоприятном направлении.

Наиболее сложным представляются учет и оценка, а также, воздействие на так называемые субъективные факторы, которые занимают важное место в структуре спроса на образовательные услуги. Вместе с тем дополнительное образование предопределяется преимущественно характеристиками, отличающимися от спроса на основные образовательные программы и услуги, что обусловлено спецификой субъектов того и иного вида деятельности. Ее характер во многом определяется объективными

факторами, характеристиками и требованиями, предъявляемыми к результату и содержанию, формирующему данный результат.

На первый план выдвигаются требования, соответствующие учету многофакторности в оценке любой действующей ситуации, воплощающие гибкость и многовариантность. Тем самым предполагается переход от технологии «рецептурного» наделения знаниями к универсальному, динамичному, адаптивному самообучению на протяжении практически всей служебной карьеры, да и самой сознательной жизни современного человека. Только в этом случае возможно говорить о наделении обучающихся навыками, связанными в большей мере с овладением компетентностью, чем умениями, что представляется вполне логичным при переходе от специализации к компетенциям, закладываемым в основу проводимой реформы и новых образовательных стандартов.

Таким образом, структура спроса на дополнительное профессиональное образование и его динамика в значительной мере обусловлены и существующими сложными и динамичными процессами, происходящими в образовательной сфере.

В современных условиях динамичного развития общества прогрессируют технические средства обучения, проверки и контроля знаний, моделирования, увеличивается их оперативность, доступность, маневренность, портативность, скорость и надежность. При этом само содержание новых образовательных программ должно обновляться.

Существуют значительные различия в характере востребованности компетентностных навыков для различных категорий обучающихся, что также влияет на структуру потребностей и соответственно спроса на образование.

Такие различия получают принципиальный характер в зависимости от профессиональной ориентации слушателей в силу естественного несовпадения и динамичного характера компетенций, необходимых в разных сферах и отраслях знаний и будущей деятельности обучаемых. Как показывает опыт, особенно эта тенденция заметна в профессиональной переподготовке специалистов.

Рассматриваемые в качестве основных мотивирующих факторов образовательного спроса необходимость существенного повышения качества знаний, адаптация к динамично меняющейся конъюнктуре

современного рынка труда, бóльшая степень практической направленности и приспособляемости подготавливаемых специалистов, непрерывность и преемственность образования с учетом перманентности процессов научно-технического прогресса по-разному проявляются в сегментах такого спроса на дополнительные образовательные услуги.

Совершенствование системы ДПО неразрывно связано с комплексным реформированием образования высшей школы и переходом на двухуровневую систему образования.

Воронежский государственный университет начиная с 1990-х годов создал условия, позволившие в форме экспериментального пилотного проекта начать освоение и апробировать нетрадиционную для того времени двухуровневую модель образования в виде ее отдельных элементов. Данная апробация осуществлялась под эгидой международной программы «Tasis». В соответствии с этим в составе структурных подразделений экономического факультета при организационно-методической, материально-технической и кадровой поддержке западноевропейских партнеров была создана бизнес-школа, призванная вести обучение по программам «Магистр делового администрирования» и «Бакалавр делового администрирования». Развитие данной дополнительной образовательной услуги происходит и по другим направлениям.

Эволюция бакалавриата и накопленный опыт вылились в постепенное освоение направлений «Экономика» и «Менеджмент», также сопряженных с соответствующими профильными специальностями, по которым традиционно работают выпускающие кафедры. Вместе с тем такой симбиоз позволил и в чем-то побудил открытие как новых специальностей, «состыкованных» с направлениями бакалавриата, так и новых кафедр, обеспечивающих обновленный учебный процесс. Этот подход позволил добиться постепенного привыкания потенциальных работодателей к новым формам, скоординированности учебных планов и рабочих программ. Освоение направлений бакалавриата естественным образом потребовало создания магистерских программ обучения, при котором исключительно полезным оказался опыт функционирования упомянутой бизнес-школы по соответствующей магистратуре.

Поэтапное освоение элементов новой модели привело к созданию более сложной конструкции, сочетающей направления бакалавриата, магистратуры и специальности как единого целого. Последовавшая в ходе проводимой реформы высшей школы отмена специалитета оказалась в целом приемлема и не привела к резкому, обвальному падению спроса со стороны абитуриентов, хотя и скорректировала структуру реализуемых программ дополнительного профессионального образования.

Для дополнительного экономического образования необходима более гибкая и адаптивная пропорция сочетания универсализма и специализации, ставящая универсализм в рамки профильной ориентации с учетом фактической сферы деятельности обучающихся.

Это должно проявляться в ходе организации учебно-образовательного процесса, при подготовке к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам, тестам, деловым играм и выполняемым выпускным аттестационным работам. Хозяйственная жизнь бизнеса и его финансово-экономической инфраструктуры вполне способна стать при определенных условиях важным фактором, стабилизирующим и образовательную сферу в критичный и ответственный переходный период ее реформирования.

В настоящее время это и есть те формы образования, позволяющие сочетать и комбинировать нормы образовательных стандартов и требования действующих и потенциальных работодателей, что наиболее четко заметно в сфере дополнительного экономического образования, поскольку данный сегмент рынка образовательных услуг наиболее близок к реальному спросу как в силу соответствующих мотиваций и потребностей его субъектов, заинтересованных и готовых к самообучению, так и в результате технологических причин, связанных с сокращенным временным циклом оказания образовательной услуги.

Данная проблема гораздо менее заметна для студентов высшего образования, пока не связанных столь тесно с конкретной сферой основной профессиональной деятельности. Для дополнительного экономического образования практически назрела более гибкая и адаптивная пропорция сочетания универсализма и специализации, ставящая универсализм в рамки профильной ориентации с учетом фактической сферы деятельности обучающихся, что должно

находить соответствующее отражение в структуре образовательных услуг и образовательного процесса в целом, в их динамике, являющейся результатом принимаемых компетентных управленческих решений в этой важной и перспективной сфере современного образования.

С.И. Берлин

**Институциональная интеграция
как инструмент развития сферы
дополнительного профессионального
образования**

Необходимость и своевременность исследования институциональной интеграции как стратегического инструмента развития российской сферы дополнительного профессионального образования (ДПО) обусловлены рядом взаимосвязанных обстоятельств:

— особой миссией сферы дополнительного профессионального образования по отношению к социально-экономической системе современной России. Устойчивый экономический рост быстро исчерпывает резервы, оставшиеся национальному хозяйству после советского этапа развития, и обуславливает потребность в поиске и включении в рыночный оборот качественно новых ресурсов человеческого фактора, адекватных существенным переменам, произошедшим в системе общественных потребностей. Динамичное развитие сектора высоких технологий тесно связано с формированием и накоплением национального человеческого капитала, что выдвигает соответствующие требования к инструментам развития сферы дополнительного профессионального образования;

— запуском совокупности новых для современной России национальных проектов, ориентированных на модернизацию и ускорение развития социальной сферы. Среди указанных проектов выделяется образовательный проект, реализация которого предполагает как инвестиционную активность государства, так и формирование соответствующих институтов рынка образовательных услуг. Развитие социальной сферы и, в том числе, ее образовательного сектора, нуждается в последовательной реализации институционального подхода. Значимость

своевременных институциональных преобразований была четко обозначена в процессе рыночного реформирования отечественной экономики;

— **поступательным развитием мощной вертикали государственной власти современной России.** Было бы ошибочно видеть в данной вертикали лишь феномен конъюнктурного порядка, обусловленный кристаллизацией избыточных доходов государственного бюджета от роста цен на энергоносители. В данном случае масштабные бюджетные доходы направляются туда, где они наиболее востребованы глубокими институциональными основами социально-экономической системы страны и способны реализовать императивы ее развития. В свою очередь, стратегический фактор вертикали государственной власти обуславливает поиск и обоснование адекватных для страны институциональных инструментов развития национального хозяйства и социальной сферы, в том числе и сферы образовательных услуг. Интеграционные условия развития требуют постановки адекватных им задач сферы образовательных услуг. В данном контексте институциональное преобразование образовательных учреждений предполагает сохранение определяющей роли государства при одновременном поиске новых путей интеграции с целью повышения конкурентоспособности в условиях быстрого расширения образовательного пространства.

Здесь необходимо исходить из следующих предположений:

— двойственности природы социально-экономических отношений, которые складываются в пространстве сферы дополнительного профессионального образования;

— повышения качества предоставляемых дополнительных образовательных услуг и эффективности использования научного потенциала за счет институциональной интеграции в данной сфере;

— необходимости обоснования особых институциональных инструментов развития российской сферы дополнительного профессионального образования, адекватных лежащей в его основании институциональной матрице;

— специфики применяемых механизмов и инструментов, обусловленных институциональной интеграцией в сфере

дополнительного профессионального образования происходит в условиях реформирования и модернизации данной сферы.

Следует отметить, что исследование сферы дополнительного профессионального образования исходит из факта двойственности природы его социально-экономических отношений, обусловленной:

— принадлежностью образовательных услуг к социальной сфере, обладающей специальными институциональными ограничениями качественных параметров используемых ресурсов и факторов производства, а также доходности создания услуг;

— участием данных ресурсов, факторов и самих образовательных услуг в рыночном обороте.

Указанная двойственность устойчиво воспроизводится в процессах функционирования и развития сферы образовательных услуг.

Условия применения и развития институциональной интеграции применительно к сфере дополнительного профессионального образования позволяет: раскрыть институциональное основание, обеспечивающее устойчивое воспроизводство отношений сферы образовательных услуг; установить соответствие параметров институциональной среды потребностям эволюции отношений данной сферы; определить рациональность устойчивых форм экономического поведения и статусов хозяйствующих субъектов и провести анализ общего состояния образовательной политики России.

Классификация институциональных инструментов развития российской сферы дополнительного профессионального образования предполагает использование разграничительного признака принадлежности данных инструментов основным субъектам сферы образовательных услуг: государству, отдельным участникам рынка, объединениям участников рынка и заинтересованным общественным организациям.

Критическое состояние важнейших параметров сферы дополнительного профессионального образования (устаревшая учебная подготовка обучаемых, отсутствие эффективной связи с рынком труда, неэффективная конкурсная система, неадекватность инвестиционного процесса и распределительных отношений) предполагает ее глубокую институциональную коррекцию, одним из эффективных способов которой выступает институциональная

интеграция. Интеграционные механизмы обеспечат ориентацию на потребности рынка и создадут условия для стратегического управления образовательными организациями и диверсификации их услуг.

Функционирование и развитие рынка образовательных услуг едины в том, что они воспроизводят двойственность социально-экономических отношений, складывающихся в сфере образовательных услуг: с одной стороны, принадлежность образовательных услуг к продуктам социальной сферы, с другой стороны, стоимостную форму существования образовательных услуг и участие их в рыночном обращении.

Отечественный опыт демонстрирует устойчивые отличия данного процесса от аналогов в других странах. Для выявления специфических характеристик эволюции российской сферы дополнительного профессионального образования необходимо реализовать специальный алгоритм исследования. С учетом установленной ранее природы отношений в сфере образовательных услуг такой алгоритм должен включать следующие этапы исследования:

- выделение основных этапов формирования и развития (для российской сферы можно выделить следующие этапы: формирование среды рыночного взаимодействия, разгосударствление образовательной деятельности, параллельное развитие государственного и негосударственного секторов сферы образовательных услуг и возобновление участия государства в инвестировании развития инфраструктуры);
- классификацию основных субъектов (с учетом особой роли российского государства в развитии сферы образовательных услуг целесообразно использовать разграничительный признак принадлежности их к государственному и негосударственному секторам рынка);
- анализ отношений, складывающихся между указанными субъектами на различных этапах развития сферы дополнительного профессионального образования (при этом первоочередное внимание необходимо уделять ориентации развития, соразмерности между его секторами и функциональными элементами, а также

способам и механизмам обеспечения интересов основных субъектов).

Институциональный подход находит все более широкое применение в различных областях социально-экономической науки. Эффективность его применения в условиях современной России обусловлена острой потребностью в упорядочивании результатов рыночной трансформации, а также повышенной восприимчивостью институциональной теории к традициям, преемственности и историческому своеобразием развития общественно-хозяйственной системы страны.

Вместе с тем институциональный подход должен быть адаптирован к той или иной специальной области исследования. Указанная адаптация институционального подхода к развитию сферы дополнительного профессионального образования предполагает концентрацию внимания на следующих аспектах исследуемого процесса:

- раскрытие институционального основания, обеспечивающего устойчивое воспроизводство отношений;
- установление соответствия между параметрами институциональной среды и потребностями эволюции отношений данной сферы;
- определение рациональности устойчивых форм экономического поведения и статусов хозяйствующих субъектов.

Необходимо учитывать также естественные ограничения, которыми обладает институциональный подход применительно к исследованию развития сферы образовательных услуг: использование широких, «размытых» трактовок ряда ключевых понятий, отсутствие методов количественной оценки многих параметров и доминирование междисциплинарных теоретических позиций над специфицированными позициями.

Применительно к сфере дополнительного профессионального образования обусловлена доминирующая роль государства и подчиненная роль собственников функционирующего на данном рынке капитала в процессе установления и регулирования основных параметров институциональной среды. При этом необходимо учитывать установленный ранее способ институционального упорядочивания отношений сферы образовательных услуг, обуславливающий доминирование формы некоммерческой

организации, для которой характерны специальные институциональные ограничения в аспектах реализации прав собственности и формирования, распределения и конечного использования полученного финансового результата.

Результаты анализа параметров институциональной среды российской сферы дополнительного профессионального образования приведены в таблице, которые отражают:

- устойчивую тенденцию к усилению властного регулирования на всех уровнях организации его отношений;
- дефицит мер по установлению и коррекции важнейших составляющих институциональной среды: налогообложения, защиты и спецификации прав собственности и прав приобретателей образовательных услуг.

Таблица

**Формирование параметров институциональной среды
российской сферы дополнительного профессионального
образования в 2010—2014 гг.**

Действия по формированию параметров институциональной среды	Федеральный уровень	Региональный уровень (Краснодарский край)	Муниципальный уровень (г. Краснодар)
1	2	3	4
ведение нодательных нс м числе ори- рованных: а либерализаци ка азовательных ус	9	5	4
а властное лирование рынк азовательных ус	2	1	Нет

	7	4	4
ведение нодательных но ентированных на дификацию и иту прав ственности оммерческих анизаций	1	Нет	Нет

Окончание таблицы

1	2	3	4
ведение нодательных но ентированных на анизацию налогово имов деятельно ектов рынка азовательных ус	1	Нет	Нет
ведение нодательных но мулирующих естиционную тельность ынке азовательных ус)	Нет	Нет	Нет
ведение нодательных но ентированных на диту прав ребителей азовательных ус			

	1	Нет	Нет
создание интеграционных единиц участников рынка образовательных ус	Нет	1	Нет

Под институциональными инструментами развития сферы образовательных услуг понимаются такие формы упорядочивания и активизации рыночных отношений, которые позволяют раскрыть, инициировать и реализовать заложенный в них потенциал эволюции применительно к институциональному основанию, особенностям институциональной среды, соглашениям и формам экономического поведения основных субъектов данного рынка.

В целях рационализации взаимодействия между субъектами сферы образовательных услуг разработаны следующие институциональные инструменты:

— интеграционные образовательные структуры, в основе которых положен принцип создания научно-образовательных холдингов с определенной долей государственного участия, что позволит вовлечь в процесс интеграции как государственные, так и негосударственные образовательные организации;

— ассоциации потребителей образовательных услуг, ориентированные на преодоление отмеченной выше институциональной асимметрии между продавцами и покупателями образовательных услуг.

Развитие хозяйствующих субъектов, их взаимодействие и конкуренция в рыночной экономике в определенных случаях ведут к необходимости объединения. В связи с этим возникает принципиально новый вид объединения юридических лиц — холдинги. Экономическую сущность холдинга можно выразить в форме синергетического эффекта: сумма интегрированных компаний достигает более высоких финансово-экономических результатов, чем сумма равных отдельно действующих компаний, причем этот эффект возможен только при определенным образом построенном взаимодействии компаний, когда вклад каждой направлен на

достижение общей цели холдинга. Эти тенденции отражаются и в сфере образовательных услуг дополнительного профессионального образования.

Ю.А. Яблоновский

Использование информационных технологий в дополнительном профессиональном образовании

Развитие современной системы образования тесно связано с активным внедрением достижений информационных технологий в процесс обучения. Особенно это касается тех форм и средств обучения, которые основаны на использовании информационных и коммуникационных технологий. К их числу относится, в частности, и дополнительное профессиональное образование (ДПО), предполагающее в современных условиях активное использование электронных образовательных ресурсов.

Использование сложившегося на сегодняшний день многообразия форм и средств информатизации образования нацелено на достижение максимальной дидактической эффективности процесса обучения. При этом наибольший эффект достигается только при комплексном использовании отдельных средств современных информационных и телекоммуникационных технологий на различных видах занятий в информационно-поисковой, экспериментально-исследовательской и самостоятельной учебной деятельности, а также в процессе обучения по обработке полученной информации.

На факультете подготовки и переподготовки кадров Кубанского государственного технологического университета в процессе обучения по программам ДПО практическая реализация комплексного использования возможностей средств информационных и коммуникационных технологий в учебном процессе была достигнута за счет разработки и применения многофункциональных электронных образовательных ресурсов (ЭОР), представляющих собой как все ранее известные программные средства учебного назначения, так и новейшие разработки, соответствующие передовому мировому уровню.

Основными дидактическими целями использования подобных ЭОР в обучении являются сообщение сведений, формирование и закрепление знаний, формирование и совершенствование умений и навыков, контроль усвоения и обобщение.

Наряду с учетом дидактических требований к разработке и использованию ЭОР выделяют ряд психологических требований, влияющих на успешность и качество их создания. Перечисленные ниже психологические требования относятся к числу требований, предъявляемых ко всем без исключения электронным образовательным ресурсам:

1. Представление учебного материала должно соответствовать не только вербально-логическому, но и сенсорно-перцептивному и представленческому уровням когнитивного процесса. ЭОР должны строиться с учетом особенностей таких познавательных психологических процессов, как восприятие (преимущественно зрительное, а также слуховое, осязательное), внимание (его устойчивость, концентрация, переключаемость, распределение и объем

внимания), мышление (теоретическое понятийное, практическое наглядно-образное), воображение, память (мгновенная, кратковременная, оперативная, долговременная, явление замещения информации в кратковременной памяти).

2. Изложение учебного материала должно быть ориентировано на тезаурус и лингвистическую композицию конкретного возрастного контингента и специфики подготовки обучаемых. ЭОР должны быть построены с учетом системы знаний обучающегося и знания языка. Изложенный материал должен быть понятным конкретному возрастному контингенту учащихся, но не должен быть слишком простым, поскольку это может привести к снижению внимания.

3. Электронные образовательные ресурсы должны быть направлены на развитие как образного, так и логического мышления. К технико-технологическим требованиям относятся: функционирование в средах интернет-навигации, функционирования в локальном и в сетевом режиме, максимальное использование современных средств мультимедиа и телекоммуникационных технологий, гетерогенность (устойчивая работа на различных компьютерных и других аналогичных им средствах), устойчивость к дефектам, эффективное

и оправданное использование ресурсов, а также простота, надежность и полнота инсталляции и деинсталляции.

По отношению к различным видам электронных образовательных ресурсов по технологии распространения могут применяться специальные технологические требования.

Технологические требования к локальным ЭОР включают возможность использования различных электронных носителей и возможность комбинирования электронных и бумажных носителей.

Технологические требования к сетевым ЭОР включают: ориентацию на сетевую архитектуру «клиент-сервер»; наличие средств администрирования процесса обучения (управление доступом, средства регистрации, контроля, статистического анализа результатов обучения) и общих информационных баз; наличие средств организации коллективной работы (обратной связи с преподавателем или другими обучаемыми), а также платформенную и программную независимость.

Эргономические требования к ЭОР строятся с учетом возрастных особенностей обучаемых, обеспечивают повышение уровня мотивации к обучению, устанавливая требования к изображению информации.

Основным эргономическим требованием является требование обеспечения гуманного отношения к обучаемому, обеспечения возможности использования обучаемыми необходимых подсказок и методических указаний, свободной последовательности и темпа работы, что позволит избежать отрицательного воздействия на его психику, создаст благоприятную атмосферу на занятиях.

Требования здоровьесберегающего и эргономического характера, предъявляемые к разработке и использованию ЭОР, соответствуют гигиеническим требованиям и санитарным нормам работы с вычислительной техникой. Для анализа ЭОР большое значение имеют требования к режиму труда и отдыха при работе с персональными компьютерами.

Различные виды электронных образовательных ресурсов и материалы, необходимые для их разработки, на факультете подготовки и переподготовки кадров университета объединены в

четыре основные группы, исходя из уровня их дидактического потенциала.

Первая группа включает печатные издания декларативного типа, которые обычно содержат теоретические материалы по теме в виде учебного текста и графических иллюстраций к нему, рекомендации для преподавателей и учащихся, сборники задач. Дидактическое предназначение этих изданий состоит в первоначальном знакомстве с учебным материалом и его восприятии. Как правило, издания первой группы носят характер исходного материала, из которого впоследствии разрабатываются полноценные ресурсы.

Вторая группа ЭОР также относится к средствам декларативного типа. В нее включены электронные учебники, основная дидактическая функция которых — осмысление, закрепление и контроль знаний.

В третью группу ЭОР входят виртуальные учебные лаборатории, лаборатории удаленного доступа и другие подобные им компьютерные системы. Отличительными особенностями таких систем являются использование в их работе математических моделей изучаемых объектов или процессов и специализированный интерфейс, поддерживающий учащихся при решении учебных задач в режиме управляемого исследования. Основное дидактическое пред-

назначение третьей группы заключается в формировании и развитии неартикулируемой части знаний, умений, навыков, исследовании свойств изучаемых объектов или процессов.

Четвертую группу ЭОР составляют компьютерные системы автоматизации профессиональной деятельности или их учебные аналоги в виде пакетов прикладных программ. Они могут применяться учащимися для решения различных задач по изучаемой теме, в ходе курсового или дипломного проектирования. При использовании данной группы процесс учебной работы проходит в режиме свободного исследования и близок по своему характеру к профессиональной деятельности специалиста.

Электронные образовательные ресурсы, созданные для работы в процессе обучения по программам ДПО, удовлетворяют следующим требованиям.

1. Содержание и методы функционирования соответствуют требованиям стандарта высшего профессионального образования.
 2. Автоматизация видов учебной деятельности включает поиск, сбор, хранение, анализ, обработку и передачу соответствующей информации; автоматизацию расчетов, обработку результатов лабораторного эксперимента.
 3. Содержание средств имитации и моделирования работы сложных объектов обеспечивают протекание различных явлений и процессов в реальном, ускоренном или замедленном масштабах времени.
 4. Наличие средств тренинга позволяет осуществлять подготовку обучаемого к будущей профессиональной деятельности в предметной виртуальной среде.
 5. Наличие открытой системы визуализации всех производимых расчетов, в том числе и рутинных, демонстрирует связь значений варьируемых переменных изучаемых объектов или процессов с их характеристиками.
- Все виды электронных образовательных ресурсов выложены в Интернет на сервере факультета подготовки и переподготовки кадров Кубанского государственного технологического университета с использованием системы управления контентом Atutor.
- В настоящее время в университете внедряется система МОДУС, которая основана на системе управления контентом Moodle и также будет использована в процессе обучения по программам дополнительного профессионального образования.

О.В. Иванова

**Особенности коммуникативной
подготовки в системе дополнительного
профессионального образования**

Современное общество выдвигает новые объективные требования к подготовке специалистов и бакалавров экономического профиля, характер профессиональной деятельности которых во многом определяется коммуникативным взаимодействием с потребителями образовательных услуг. Наряду со знаниями экономических и финансовых процессов, современных тенденций и направлений экономики специалист должен обладать компетентностью, отсутствие которой затрудняет профессиональную деятельность и карьерный рост. В этих условиях важной составляющей их профессиональной подготовки и переподготовки становится их коммуникативная составляющая.

В последние годы анализ структуры и источников коммуникативной компетентности личности и формирования навыков является целью многочисленных специальных исследований в рамках подготовки специалистов различного профиля. При этом под коммуникативной компетентностью понимается сложный комплекс коммуникативных знаний, умений и навыков, отражающих уровень сформированности личностного и профессионального опыта взаимодействия с окружающими.

Процесс формирования коммуникативной компетентности предполагает приобретение знаний о культурных нормах, этикете в сфере общения, овладение сложными коммуникативными навыками и обеспечивает ориентацию в коммуникативных средствах в рамках профессии. Именно коммуникативная компетентность обладает потенциалом профессионального и творческого саморазвития, самоопределения и самореализации личности.

Содержание профессиональной коммуникативной компетентности будущих экономистов определяется содержанием профессиональной деятельности и проявляется в многообразных навыках, знаниях и качествах, необходимых в сфере экономической деятельности.

Ведение переговоров, обсуждение условий контрактов и реалий экономической ситуации, письменная коммуникация, работа с отечественными и зарубежными источниками информации, подготовка информационных и аналитических отчетов, кооперация с коллегами, организация деятельности малой группы для реализации конкретного экономического проекта и другие должностные обязанности экономиста требуют, чтобы работник обладал навыками устного общения, ведения деловой переписки с клиентами и партнерами, культурой межличностного общения, был способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь.

Требования к должностным обязанностям, знаниям и квалификации различных должностей экономиста (экономист, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист-демограф, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе) отражаются в «Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 (ред. от 12 февраля 2014 г.).

Эти требования учтены при разработке федеральных государственных образовательных стандартов по экономическим специальностям и направлениям подготовки. Так, образовательные программы бакалавриата по направлению подготовки 080100 «Экономика» включают целый ряд общекультурных и профессиональных компетенций, которые можно назвать составляющими коммуникативной компетентности экономиста: владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1); способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и

письменную речь (ОК-6); готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7); владеет одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного (ОК-14); используя отечественные и зарубежные источники информации, может собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-9); способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11); способен использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-12).

К числу проектируемых результатов освоения учеб-ных дисциплин относятся: возможность использовать иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности; владение навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении на иностранном языке, навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса, навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии, литературной и деловой письменной и устной речи на русском языке, навыками публичной и научной речи; умеет представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи; умеет организовать работу малого коллектива, рабочей группы и т.д.

Достижение перечисленных результатов обеспечивается набором гуманитарных дисциплин, образующих в совокупности систему коммуникативной подготовки бакалавров. Так, учебный план по направлению подготовки 080100 «Экономика» в Майкопском государственном технологическом университете предусматривает изучение следующих дисциплин:

- «Иностранный язык» (трудоемкость 6 зачетных единиц) в базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла;
- «Русский язык и культура речи» (трудоемкость 3 зачетные единицы) в вариативной части гуманитарного, социального и экономического цикла;

— «Лингвострановедение» и «Деловой иностранный язык» (трудоемкость 2 зачетные единицы) в вариативной части гуманитарного, социального и экономического цикла;

— дисциплины по выбору «Профессиональная этика» и «Деловой этикет» (трудоемкость 2 зачетные единицы) в вариативной части гуманитарного, социального и экономического цикла.

Каждая из вышеперечисленных дисциплин решает свои задачи в области коммуникативной подготовки бакалавров, включая повышение уровня практического владения современным русским литературным языком, развитие у студентов навыков иноязычного общения, совершенствование навыков социального и профессионального взаимодействия.

Однако, на наш взгляд, с учетом ограниченного перечня учебных дисциплин и незначительного объема учебного времени, выделяемого на их освоение (в сумме 13 зачетных единиц, что составляет 5,4% от общей трудоемкости основной образовательной программы), существующая система коммуникативной подготовки не может обеспечить требуемый уровень сформированности коммуникативной компетентности бакалавров.

Кроме того, существуют некоторые риски, негативно влияющие на процесс коммуникативной подготовки будущих экономистов: низкий уровень мотивированности студента на коммуникативную компетентность; неумение лично взаимодействовать в коллективе, например, из-за неуверенности в своих навыках и знаниях (личностные затруднения); снижение показателей конкурентоспособности специалистов в современных экономических условиях (профессиональные затруднения); однообразие форм организации образовательного процесса (методические затруднения).

Этот вывод подтверждают результаты анкетирования, проведенного среди студентов IV курса направления подготовки 080100 «Экономика» в Майкопском государственном технологическом университете (90 человек) и направленного на оценку степени сформированности коммуникативной компетентности и уровня удовлетворенности студентов коммуникативными знаниями, умениями и навыками, приобретенными за время обучения в университете.

Только 45% опрошенных уверены, что смогут эффективно использовать иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности. Удовлетворены уровнем владения навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса 55% респондентов. По мнению 90% участников опроса, в процессе обучения следует уделить больше внимания формированию навыков литературной и деловой письменной и устной речи на русском языке, навыков публичной и научной речи. Из числа опрошенных студентов 75% признались, что считают недостаточными свои умения представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде текстов различных жанров официально-делового стиля. Необходимость изучения коммуникативных дисциплин в рамках дополнительных образовательных программ признали 95% респондентов.

В результате можно констатировать существование ряда противоречий между возросшей потребностью в высокопрофессиональном деловом общении экономистов и недостаточным уровнем их реальной коммуникативной компетентности; необходимостью специального формирования коммуникативной компетентности будущих экономистов и недостаточной разработанностью педагогических условий ее формирования.

По нашему мнению, в целях преодоления сложившегося на сегодняшний день разрыва между потребностью общества в специалистах экономического профиля, обладающих высоким уровнем коммуникативной компетентности, и реальными возможностями формирования такого уровня в рамках реализации основной образовательной программы могут быть достаточно эффективно использованы возможности дополнительного профессионального образования (ДПО).

В настоящее время вузы, осуществляющие подготовку специалистов и бакалавров в сфере экономики, разрабатывают и предлагают различные программы дополнительного профессионального образования, направленные на формирование коммуникативных компетенций.

Например, факультет послевузовского профессионального образования Майкопского государственного технологического

университета реализует следующие программы ДПО, ориентированные на студентов экономического профиля: образовательная программа дополнительного профессионального образования с присвоением дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации»; дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Английский язык для специалистов банковского дела и финансов», дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Профессионально ориентированная коммуникация для специалистов банковского дела и финансов».

Наиболее часто предлагаемой экономистам является программа получения дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации». Она направлена на расширение базовых знаний по иностранному языку до профессионального уровня, включающего умения и навыки письменного перевода, навыки межкультурной коммуникации, овладение основами делового общения, ведения переговоров, деловой переписки, организации дискуссий, презентаций, составление резюме, контрактов и пресс-релизов.

Получение данной квалификации позволяет будущему экономисту соответствовать требованиям, предъявляемым современным обществом: владение иностранным языком на должном уровне; умение общаться на различных уровнях без участия посредников; владение навыками, позволяющими иметь дело с иноязычной профессиональной информацией для того, чтобы эффективно функционировать в мировом экономическом пространстве и работать через современные информационные системы.

Программа повышения квалификации «Английский язык для специалистов банковского дела и финансов» предназначена для аудитории деловых людей, специалистов любой сферы экономики и предполагает изучение специализированной терминологии в банковской сфере, в области экономики и финансов, в вопросах бизнеса, совершенствование навыков извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса.

Языковые навыки делового общения на иностранном языке (чтение, аудирование, устная и письменная речь) отрабатываются на темах, связанных с аспектами экономики. Современная коммуникативная методика преподавания иностранного языка позволяет успешно овладеть деловой лексикой и сложными грамматическими структурами через разговорную практику — дискуссии и анализ «кейсов».

На занятиях моделируются реальные бизнес-ситуации: организация и проведение встреч, совещаний, переговоров и презентаций. Параллельно слушатели развивают навыки просмотрового чтения документов и оригинальных статей на английском языке, изучают язык деловой корреспонденции, учатся общаться на английском языке. Полученные в рамках программы знания и навыки иноязычного общения позволяют чувствовать уверенность в общении с зарубежными партнерами и обходиться без помощи профессиональных переводчиков.

Программа повышения квалификации «Профессионально ориентированная коммуникация для специалистов банковского дела и финансов» предполагает овладение навыками коммуникации в организациях, совершенствование коммуникативных умений в различных формах деловой коммуникации (беседа, совещание, собрание, переговоры, конференция, деловая встреча, деловая беседа по телефону, пресс-конференция и др.), отработку технологий представления результатов аналитической и исследовательской работы в форме текстов различных жанров.

Навыки письменной деловой коммуникации в сфере экономического бизнеса отрабатываются на материале писем-образцов с заданиями для их анализа, а также упражнений, направленных на освоение и отработку лексики с одновременным приобретением навыков деловой переписки. В рамках программы слушатели также овладевают основами невербальной коммуникации и особенностями ее использования в профессиональной сфере.

Внедрение в образовательный процесс методики формирования коммуникативной компетентности в условиях дополнительного профессионального образования позволяет дополнить и разнообразить освоение профессиональных навыков и умений, повысить эффективность процесса обучения.

Педагогические возможности дополнительного профессионального образования обеспечивают полноценное формирование коммуникативной компетентности в соответствии с требованиями работодателей.

Методика формирования коммуникативной компетентности, основанная на компетентностном и деятельностном подходах, содержащая совокупность специальных методов и форм обучения (тренинги делового и профессионального общения, ситуационные экономические и коммуникативные задачи, мастер-класс, деловая игра), обеспечивает высокую эффективность подготовки будущих профессионалов.

Сочетание коммуникативной подготовки в рамках освоения учебного плана основной образовательной программы и в системе дополнительного профессионального образования позволяет обеспечить оптимальность формирования коммуникативной компетентности специалистов экономических направлений.

А.В. Дейнека, А.Е. Ероян

**Особенности дополнительного
профессионального образования
в современных условиях**

Развитие дополнительного профессионального образования является в настоящее время одним из наиболее актуальных направлений деятельности образовательных учреждений. Это обусловлено сложными социально-экономическими процессами, которые радикально изменили российское общество.

Темпы развития экономики, науки, информационных технологий требуют перехода к непрерывному образованию. Такая концепция подхода к образованию уже давно была сформирована и успешно действует по всей Европе. Человек в течение всей жизни получает дополнительное образование, повышает квалификацию, проходит стажировки и аттестации, таким образом, обеспечивая себе конкурентоспособность на рынке труда.

Новые тенденции экономики требуют специалистов нового качества, адаптированных к новым условиям и технологиям, мобильных, легко обучаемых и нацеленных на результат. Нацеленность на приобретение новых знаний, информации, умений, навыков, ориентация на их обновление и развитие, способность к самоизменению и самосовершенствованию являются важными характеристиками современного человека, а его девизом становится не «образование на всю жизнь», а «образование в течение жизни».

Наиболее эффективным инструментом, позволяющим осуществлять непрерывное опережающее обучение специалистов в соответствии с требованиями времени, несомненно, является дополнительное профессиональное образование. Именно здесь происходит поэтапное формирование профессиональной компетентности специалистов. Компетенции, сформированные при получении

основного профессионального образования, актуализируются, развиваются и индивидуализируются на основе дополнительных профессиональных программ.

Дополнительное профессиональное образование является целенаправленным процессом обучения граждан посредством реализации дополнительных программ, оказания образовательных услуг и информационно-образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства.

Основными целями системы дополнительного профессионального образования России на среднесрочную и долгосрочную перспективы являются:

- превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства;
- приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики;
- подготовка кадров высшей квалификации, обеспечивающая развитие приоритетных направлений науки и техники, создание и внедрение конкурентоспособных на мировом рынке новых наукоемких технологий;
- увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека.

После принятия новой редакции Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессионального развития человеческих ресурсов, обеспечение их квалификации в связи с меняющимися условиями их деятельности.

ДПО — дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Программы повышения квалификации направлены на совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности по экономическому профилю и повышению профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программы профессиональной переподготовки направлены на

получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации и разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов.

При успешном освоении дополнительных профессиональных программ и проведении итоговой аттестации выдаются удостоверения о повышении квалификации или диплом на право ведения нового вида деятельности.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Содержание дополнительного профессионального образования определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной высшим учебным заведением.

В структуре программы повышения квалификации представляется описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся экономической квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Структура программы профессиональной переподготовки включает в себя цель и планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин, формы аттестации и оценочные материалы.

Учебный план программы профессиональной переподготовки определяет перечень, трудоемкость, последовательность, распределение учебных предметов, курсов, дисциплин, иных видов учебной деятельности.

В процессе обучения проводятся следующие виды учебных занятий: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, «круглые столы», мастер-классы, деловые и ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом и выполнение выпускных аттестационных работ.

Высшие учебные заведения, реализующие дополнительные образовательные программы, разрабатывают собственное

нормативно-методическое обеспечение, которое демонстрирует реализацию компетентного подхода, включая формирование компетентных моделей и оценку формирования компетенций у выпускников.

Высшие учебные заведения устанавливают виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов. Обучающимся, успешно освоившим дополнительную образовательную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются дипломы на право ведения нового вида профессиональной деятельности.

В связи с введением в действие Федерального закона № 273-ФЗ проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам не предусмотрено. В приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам указывается только подвид дополнительного образования без приведения всего перечня дополнительных профессиональных программ. Исключено требование об указании в приложении к лицензии сведений об адресах мест осуществления дополнительного профессионального образования. Внесенные изменения в законодательство расширяют возможности высших учебных заведений вести образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

В 2013/14 учебном году в Кубанском институте международного предпринимательства и менеджмента были проведены курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по 11 программам.

Обучение в объеме до 72 часов с выдачей сертификата по следующим программам: «Способы определения признаков подлинности денежных знаков иностранных государств, а также платежеспособности и подлинности банкнот и монет Банка России»; «Организация работы с денежными знаками, имеющими радиоактивное загрязнение»; «Использование компьютерных технологий в дополнительном профессиональном образовании»; «Автоматизированная обработка информации на базе программы 1С: Бухгалтерия 8» и «Автоматизированная обработка информации на базе программы 1С: Зарплата и управление персоналом».

Повышение квалификации в объеме от 72 до 100 часов с выдачей удостоверения по следующим программам: «Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления» и «Основы педагогики в профессиональном обучении».

Повышение квалификации в объеме от 100 до 500 часов с выдачей свидетельства по программе «Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами».

Профессиональная переподготовка в объеме 500 часов и более с выдачей диплома о профессиональной переподготовке слушателей по программам: «Государственное и муниципальное управление» и «Социальная работа».

Одним из условий качественной подготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования является взаимодействие образовательных учреждений с работодателями на основе взаимных интересов.

Таким образом, в современных условиях система дополнительного профессионального образования становится не только востребованной, но и базовым условием успешной реализации всех запланированных реформ, связанных с переходом к новой экономике и инновационному развитию приоритетных отраслей страны.

В.М. Володин, И.А. Питайкина

**Опыт разработки и внедрения
системы дополнительного
профессионального образования**

Современное состояние экономик многих государств является порождением циклического характера развития экономических процессов, усиления глобализационных процессов и тренда развития внешней политики глобальных акторов, венчурный характер которых превосходит все здравомыслящие прогнозы аналитиков. Масштабы кризисных явлений поражают широтой охвата стран с различной степенью зрелости рыночных отношений и глубиной проникновения во все сферы жизнедеятельности общества.

С усложнением социально-экономической ситуации в стране, увеличением скорости принятия решений в ответ на изменения условий хозяйствования предъявляются новые требования к уровню профессиональных компетенций работников, умению анализировать происходящие общественные процессы, что обусловило актуальность получения дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям.

Профессионалу вне зависимости от полученной специальности становятся необходимы экономические знания. Ярко выраженная переориентация вектора социально-экономического развития на экономику знаний качественно трансформирует современный рынок труда, предъявляя новые требования к работнику, его конкурентоспособности, мобильности, уровню сформированности компетенций экономического характера.

В настоящее время среди руководителей всех звеньев в нашей стране только 6—9% имеют экономическое или юридическое образование, то есть то образование, которое дает навыки управлять как коллективами, так и процессами. Однако на Западе эта цифра в десять раз выше. Создание организационных структур

дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям — это не дань моде, а стремление преодолеть отставание в экономическом, социальном развитии, выйти на тренд устойчивого развития, сократить отставания отечественной экономики в стратегии догоняющего развития, а также повысить экономическую и политическую безопасность нашего государства в ответ на усиление внешних рисков.

Ответом на требование рынка образовательных услуг к работнику в формировании профессиональных экономических компетенций является внедрение в образовательный процесс вуза дополнительных образовательных программ по экономическим направлениям. Реализация данных образовательных программ в Пензенском государственном университете осуществляется в двух вариантах: по неэкономическому направлению на очной форме обучения и на базе уже полученного высшего профессионального образования.

Данный подход позволяет сформировать профессиональные компетенции по экономическому направлению подготовки без существенного увеличения сроков обучения и повысить конкурентоспособность выпускника на современном рынке труда.

Эффективность реализации дополнительного экономического образования во многом зависит от мотивации слушателей, качества имеющихся базовых знаний по первому профессиональному высшему образованию, а также соответствующего предъявляемым требованиям ФГОС и рынка труда разработанного учебно-методического обеспечения, включающего рабочие программы, учебные пособия, методические рекомендации и учебно-методические комплексы по направлениям профессиональной подготовки.

Опыт работы по второму высшему образованию показывает, что необходимо:

- во-первых, дальнейшее углубление взаимодействия с бизнесом (второе высшее образование получают 38% слушателей из реального сектора экономики);
- во-вторых, выстраивание партнерских отношений с различными вузами и согласование деятельности с факультетами собственного

вуза по предоставлению студентам возможности освоить две образовательные программы за время обучения в вузе.

Практика оказания образовательных услуг в Пензенском государственном университете существует уже более семи лет. Первоначально получить второе высшее образование было возможно на факультете дополнительного образования. За этот период подготовлено свыше 5000 выпускников, из них более 40% — по экономическому направлению.

В результате реорганизации Пензенского государственного университета путем присоединения к нему Пензенского государственного педагогического университета и модернизации структуры объединенного вуза оказание образовательных услуг по второму высшему образованию по экономическим направлениям стало одной из сфер деятельности факультета экономики и управления.

Это позволило объединить накопленный организационный опыт факультета дополнительного образования и методологический и методический инструментарий факультета экономики и управления, что, в целом, позволило получить положительный синергетический эффект и повысить качество образовательных услуг по второму высшему образованию и, как следствие, повысить конкурентоспособность выпускников на современном рынке труда.

В практике работы по второму высшему образованию применяются следующие подходы:

- формирование и представление курса лекций для обучающихся по каждой образовательной программе в электронном виде или на бумажном носителе;
- активно внедряются такие инновационные образовательные технологии, как экономические дебаты.

Наиболее эффективно применение данной образовательной технологии в двух вариантах: при участии в дебатах студентов второго высшего образования и очной формы обучения (первое образование), а также среди слушателей сокращенного образования и представителей бизнеса.

Формирование компетенций у слушателей сокращенного образования больше связано с качественным преобразованием компетенций очного образования по направлению подготовки «Экономика» с присвоением квалификации бакалавр экономики, где больший акцент делается не только на овладение компетенциями, присущими первому высшему экономическому образованию, но и формирование компетенций нового качества, аккумулирующих в себе способности успешно действовать на основе практического применения знаний, умений и навыков.

В сфере дополнительного профессионального образования в России существует очевидное отставание от мирового уровня, обусловленное недостаточностью понимания в обществе происходящих процессов и, в частности, непониманием необходимого уровня образования для каждого индивида, необходимых для поддержания продуктивной рабочей силы и института гражданского общества в целом. Очевидно, что только путем обучения индивида в течение всей жизни возможно поддержание его ключевых компетенций на уровне, обеспечивающем его конкурентоспособность.

Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг требует использования различных инновационных методических подходов к организации образовательного процесса, снижения разрыва между академической наукой и потребностями реальной хозяйственной жизни, усиления академической мобильности профессорско-преподавательского состава университета.

Для реализации поставленных временем задач в практике работы вуза стало системой приглашение для чтения лекций как специалистов зарубежных вузов, представителей бизнеса, так и квалифицированных лекторов ведущих вузов Москвы и Санкт-Петербурга, в том числе и для студентов, получающих второе высшее образование. Следует отметить, что мотивация к обучению студентов второго высшего образования имеет определенную специфику:

- бóльшая заинтересованность в изучении современных трендов социально-экономического развития;
- направленность на практико-ориентированный подход;

— возможность позиционирования себя на предприятии в новой роли.

Одним из важных направлений является выполнение конкретных заданий исполнительных органов власти Пензенской области, которые реализуются как в ежеквартальном пресс-анализе новейших открытий и предложений органам власти, так и в выполнении конкретных дипломных работ по заданию города и области. В рамках расширения практики взаимодействия вуза с предприятиями по подготовке бакалавров по направлению «Экономика» создана базовая кафедра как площадка для сотрудничества вуза и конкретной организации, руководителем которой является управляющий Пензенским отделением Сбербанка России.

Мотивирующим фактором для слушателей также является прохождение производственной практики на передовых предприятиях и в организациях, в бюджетных структурах области и использование собранного практического материала в дальнейшем при подготовке и написании выпускных квалификационных работ.

Рассматривая мотивы к обучению, следует отметить, что выбор экономического образования как дополнительного для абитуриентов является порой более осознанным, чем первое высшее. Одним из основных мотивов выбора экономического направления дополнительного профессионального образования является статусно-позиционный, проявляющийся в стремлении через полученные экономические знания утвердиться в обществе, трудовом коллективе, в занимаемой должности или продвинуться по карьерной лестнице.

Мотивация студентов, получающих второе высшее образование, также стимулируется в учебном процессе через привлечение их к участию в научных или научно-практических конференциях, форумах, через формирование осознанной гражданской позиции на основе знаний, навыков анализа и прогнозирования основных трендов развития как на макроуровне (государство в целом), так и на мезоуровне (региональное развитие) и микроуровне (тактическое и стратегическое развитие предприятия, фирмы, организации при взаимном увязывании с макро- и мезоуровнями).

Интересы работодателей, прежде всего, экономические, направляются на получение прибыли и сокращение издержек, в первую очередь, транзакционных (так как они слабо поддаются

официальному учету и с трудом корректируются). Поэтому привлечение квалифицированных специалистов, дополнительно обладающих профессиональными экономическими компетенциями, способных анализировать быстро меняющуюся ситуацию и адаптировать принятые решения к новым изменившимся условиям и, как следствие, сокращать потери предприятия, является объективной реальностью и необходимостью.

Таким образом, дополнительное экономическое образование следует рассматривать, с одной стороны, как фактор повышения конкурентоспособности выпускника на рынке труда, с другой — как один из источников накопления человеческого капитала (потенциала), способного стать «локомотивом» перехода к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, и повышения конкурентных позиций государства на международной арене.

Решение
Международной научно-практической
конференции «Перспективы развития
дополнительного профессионального
образования по экономическим
направлениям»

Заслушав и обсудив доклады и выступления по перспективам развития дополнительного профессионального образования, Международная научно-практическая конференция **отмечает.**

В условиях рыночных отношений и углубляющегося вставания российской экономики в мирохозяйственные связи все более явным становится несоответствие сложившейся в России системы подготовки специалистов мировым тенденциям развития образовательных систем. В настоящее время проводится комплексная реформа системы высшего образования, которая должна соответствовать новым экономическим, организационным и социокультурным условиям.

Модернизация высшего образования предусматривает совершенствование подготовки и переподготовки специалистов с учетом их непрерывного образования, разработку сопоставимых критериев оценки качества образования, применение в учебном процессе новых информационных и инновационных технологий.

Непрерывное образование предусматривает, прежде всего, систему дополнительного профессионального образования специалистов, включая систематическое повышение квалификации и профессиональную переподготовку на право ведения нового вида деятельности.

Одним из основных вопросов повышения качества дополнительного профессионального образования является формирование

профессиональных компетенций специалистов, отвечающих современным требованиям экономического развития страны.

Развитие дополнительного профессионального образования сопряжено с возникновением качественно новых тенденций и направлений, обеспечивающих полновесную форму образования, без которой развитие общества невозможно.

Международная научно-практическая конференция **постановляет**:

1. Считать одной из центральных задач высших учебных заведений дальнейшее совершенствование учебного процесса и формирование профессиональных компетенций в условиях дополнительного профессионального образования.

2. Одобрить положительный опыт Финансового университета при Правительстве РФ, Московского банковского института, Кубанского государственного технологического университета, Пензенского государственного университета, Воронежского государственного университета, Кубанского государственного аграрного университета, Ковровской государственной технологической академии и Кубанского института международного предпринимательства и менеджмента в повышении качества дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям.

3. Опубликовать материалы настоящей конференции в ежегодном сборнике научных статей «Экономика и образование».

4. Просить Министерство образования и науки Российской Федерации включить в план научно-технических мероприятий на 2015 год проведение в городе Краснодаре Международной научно-практической конференции на тему «Опыт применения интерактивных и инновационных технологий в учебном процессе по экономическим дисциплинам».

Сведения об авторах

Андреева Алла Борисовна — проректор Московского банковского института, кандидат экономических наук, доцент.

Берлин Сергей Игоревич — заместитель директора Краснодарского филиала Финансового университета, доктор экономических наук, профессор.

Володин Виктор Михайлович — директор Института экономики и управления Пензенского государственного университета, доктор экономических наук, профессор.

Дейнека Алла Васильевна — профессор Кубанского института международного предпринимательства и менеджмента, кандидат экономических наук.

Ероян Ася Ефимовна — доцент Кубанского института международного предпринимательства и менеджмента, кандидат экономических наук.

Затонских Игорь Тимофеевич — заместитель декана экономического факультета Воронежского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент.

Иванова Ольга Витальевна — начальник управления по связям с общественностью Майкопского государственного технологического университета, кандидат философских наук, доцент.

Игонина Людмила Лазаревна — заведующая кафедрой Краснодарского филиала Финансового университета, доктор экономических наук, профессор.

Климова Наталья Владимировна — профессор Кубанского государственного аграрного университета, доктор экономических наук.

Кузнецов Олег Васильевич — директор по дополнительному профессиональному образованию Финансового университета, доктор экономических наук, профессор.

Купина Виктория Валерьевна — доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Овсянникова Вера Ивановна — доцент Московского банковского института, кандидат экономических наук.

Пименов Геннадий Геннадиевич — доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Питайкина Инна Анатольевна — доцент Пензенского государственного университета, кандидат экономических наук.

Рубин Александр Гарриевич — доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Тубис Гарри Борисович — директор регионального учебно-методического центра по заочному экономическому образованию Минобрнауки РФ, действительный член Международной академии инвестиций и экономики, профессор.

Ульянов Геннадий Владимирович — декан факультета экономики и менеджмента, заведующий кафедрой Ковровской государственной технологической академии, доктор экономических наук, профессор.

Яблоновский Юрий Анатольевич — доцент Кубанского государственного технологического университета, кандидат технических наук.

Содержание

<i>Кузнецов О.В.</i> Проблемы и перспективы повышения качества дополнительного профессионального образования	8
<i>Тубис Г.Б.</i> Опыт разработки программ по профессиональной переподготовке специалистов на право ведения нового вида деятельности	15
<i>Иголина Л.Л.</i> Применение интерактивных и инновационных технологий в дополнительном профессиональном образовании	23
<i>Рубин А.Г.</i> Значение самостоятельной работы в реализации программ дополнительного профессионального образования	35
<i>Климова Н.В.</i> Формирование профессиональных компетенций при подготовке и переподготовке кадров	41
<i>Пименов Г.Г.</i> Практическая направленность дополнительного профессионального образования	49
<i>Андреева А.Б., Овсянникова В.И.</i> Реализация программ дополнительного профессионального образования в условиях структурных изменений на рынке труда	58
<i>Ульянов Г.В.</i> Организация повышения квалификации управленческого персонала	64
<i>Купина В.В.</i> Задачи переподготовки специалистов по направлению «Бухгалтерский учет и аудит»	70
<i>Затонских И.Т.</i> Динамика структуры дополнительного экономического образования	76

<i>Берлин С.И.</i> Институциональная интеграция как инструмент развития сферы дополнительного профессионального образования	81
<i>Яблоновский Ю.А.</i> Использование информационных технологий в дополнительном профессиональном образовании	90
<i>Иванова О.В.</i> Особенности коммуникативной подготовки в системе дополнительного профессионального образования	96
<i>Дейнека А.В., Ероян А.Е.</i> Особенности дополнительного профессионального образования в современных условиях	105
<i>Володин В.М., Питайкина И.А.</i> Опыт разработки и внедрения системы дополнительного профессионального образования	111
Решение Международной научно-практической конференции «Перспективы развития дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям»	117
Сведения об авторах	120

Научное издание

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

Сборник научных статей по материалам
Международной научно-практической конференции
«Перспективы развития дополнительного профессионального
образования по экономическим направлениям»

Редактор Е.Б. Егорова
Корректор Н.А. Буренок
Компьютерная верстка Г.Г. Корчагиной
Оформление обложки Т.В. Иванниковой

Подписано в печать 17.02.2015. Формат 60x90 1/16
Бумага офсетная. Гарнитура PetersburgCTT
Усл. печ. л. 7,75. Уч.-изд. л. 7,0
Тираж 50 экз. Заказ № 28

Финансовый университет

Ленинградский проспект, 49, 125993 (ГСП-3), Москва
Отпечатано в ООП (ул. Олеко Дундича, 23)
Издательства Финансового университета