

Ващенко Андрей Александрович,
к. э. н. доц., ректор
НОУ ВПО «Волгоградский институт
бизнеса»
e-mail: rector@yandex.ru
Белоненко Михаил Борисович,
д. э. н., проф. кафедры
математических и естественных
дисциплин НОУ ВПО «Волгоградский
институт бизнеса»
e-mail: mbelonenko@yandex.ru

Преимущества переподготовки кадров в системе бизнес-образования **Benefits of Retraining Staff in Business Education System**

Анализируются возможности, предоставляемые системой бизнес-образования для переподготовки кадров. Рассматриваются характерные особенности бизнес-образования. Делается вывод о преимуществе модели переподготовки кадров в системе бизнес-образования в сравнении с существующей системой.

The authors analyse the possibilities of business education system for retraining staff. Distinguishing characteristics of business education are described in the paper. The authors of the paper focus their attention on the benefits of retraining staff in business education system in comparison with the present system.

Ключевые слова: образование, бизнес-образование, профессиональное образование, кадровый потенциал.

Keywords: education, business education, professional education, human resources.

1. Введение

Согласно Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 гг., принятой Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г.¹, переподготовка кадров является существенным элементом образовательной системы Российской Федерации. Так, в частности, планируется достичь следующих показателей:

- изменения в системе дополнительного образования взрослых позволят переподготовить в 1,3 раза больше граждан в возрасте 25–65 лет по сравнению с 2005 г.;
- доля учебных заведений, реализующих программы двухуровневого профессионального образования, увеличится с 15 до 70 %.

Последний пункт напрямую касается модели бизнес-образования, развиваемой в течение последних пяти лет в НОУ ВПО ВИБ, при которой производится непрерывная профессиональная подготовка в рамках «колледж бизнеса – институт бизнеса». Отметим, что в соответствии с указанной программой развития образования выявляется следующий круг проблем, на решении которых и должны быть сосредоточены основные усилия при выполнении программы:

- система профессионального образования не полностью соответствует структуре потребностей рынка труда;
- не получила должного развития система непрерывного профессионального образования, что сдерживает технико-технологическое обновление экономики, не позволяет эффективно модернизировать социальную сферу;
- образование перестало играть роль «социального лифта», снизилась образовательная и социальная мобильность молодежи, ограничен доступ детей из низкодоходных семей к качественному образованию.

¹ Ващенко А. А., Белоненко М. Б. Нанотехнологии и развитие человеческих ресурсов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 8. С. 160.

О серьезности возникающих проблем свидетельствуют и объемы финансирования, которые выделены для решения задач, определенных в программе¹. Например, расходы в 2008 г. определены в 14586,24 млн руб., а в 2009 г. – в 13121,11 млн руб. и согласно заявлению Президента Российской Федерации не будут уменьшены даже в условиях финансового кризиса. Из всего вышесказанного и вытекает актуальность данной работы, направленной на анализ преимуществ модели бизнес-образования, развиваемой в течение ряда лет в НОУ ВПО ВИБ, в рамках осуществления Федеральной целевой программы развития образования.

2. Требования к выпускникам как к кадровому резерву

Основными требованиями к кадровому потенциалу, который будет востребован в ближайшее время в условиях финансового кризиса, являются требования высокой профессиональной активности; мобильности; обучаемости; наличия высоких личностных ориентиров; умения ориентироваться в нестандартных условиях и ситуациях, анализировать возникающие проблемы, разрабатывать и осуществлять план действий; развитие способностей к творческим подходам в решении профессиональных задач; стремления к непрерывному личностному и профессиональному совершенствованию; устойчивое позитивное отношение к своей профессии, повышению профессиональной квалификации в области применения. Из всего вышеперечисленного следуют требования к личностным компетенциям, которые можно сформулировать как: активная жизненная позиция; инициативность; самостоятельность; ответственность; наличие интереса и умение работать с литературой и периодическими изданиями по специальности; высокий уровень профессиональной мотивации; способность к обучению и самообучению; умение адаптироваться в коллективе; нацеленность на достижение результата; навыки креативного мышления; высокий уровень общей культуры (грамотность, доброжелательность); эффективность межличностного общения; нацеленность на результат; умение вести переговоры для достижения приемлемых решений по профессиональным вопросам; готовность к самообразованию, постоянному повышению квалификации.

Отметим, что, поскольку мы касаемся в основном проблем переподготовки кадров, необходимо оставить вне рамок рассмотрения вопросы профессиональных компетенций, которые в настоящее время могут сильно меняться и существенно отличаться в условиях переподготовки на различные специальности. В то же самое время личностные компетенции скорее характеризуют общую мотивацию обучаемого индивидуума и менее зависимы от конкретных специальностей, по которым производится переподготовка.

Подобные высокие требования к кадровому потенциалу, которые предъявляются в настоящее время, соответственно, накладывают требования и в области подготовки специалистов. Основное требование, которое вытекает из вышеизложенного, в области подготовки специалистов будет лежать в необходимости непрерывного образования и постоянного повышения кадрового потенциала самого образовательного учреждения с той целью, чтобы обучение производилось именно по требованиям, задаваемым рынком спроса на труд в данный момент времени. Этим, в свою очередь, оправдана разработка соответствующей концепции новой модели образования, которая будет отвечать требованиям, диктуемым перестройкой производства в условиях финансового кризиса.

Резюмируя данный пункт, отметим, что высокие требования к кадровому потенциалу сводятся к проблеме мобильной подготовки кадров, которая затруднительна в рамках существующей модели образования.

3. Роль бизнес-образования в подготовке современных кадров на примере Волгоградского института бизнеса

Недостатки, указанные Федеральной целевой программой развития образования в части размещения образовательных центров («...снизилась образовательная и социальная мобильность молодежи, ограничен доступ детей из низкодоходных семей к качественному

¹ Кузеванова А. Л. Особенности бизнес-образования как социального института // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 8. С. 148.

образованию...»¹), напрямую относятся к ситуации, сложившейся в Волгоградской области и Южном федеральном округе. Проживание значительной части населения в удаленности от существующих промышленных центров, нахождение в регионе с низкоразвитой транспортной сетью означают оторванность основной массы населения от существующих центров подготовки научно-производственных кадров. Кроме того, необходимость непрерывного повышения квалификации сотрудников в условиях финансового кризиса и высокие требования к профессиональной подготовке затрудняют и использование существующих форм удаленного обучения. Все это диктует необходимость создания новой модели обучения, примером которой может выступать Волгоградский институт бизнеса. Рассмотрим более подробно, как перечисленные во введении недостатки, указанные в Федеральной целевой программе развития образования, можно легко решить в рамках модели бизнес-образования.

Основное отличие данного вуза от других заключается в переориентации оценки деятельности учебного заведения на овладение студентами конкретных умений и навыков, востребованных на рынке труда². Основным результатом учебного процесса считается не получение выпускником диплома, а его гарантированное трудоустройство. Отметим, что это особенно востребовано при тесной связи центра обучения с центрами местного производства и управления, испытывающими недостаток в кадрах. Данный подход обеспечивает также и тесную связь учебного процесса с потребностями производства, когда обучение проводится именно по требованиям работодателя, а не по зачастую устаревшим стандартам.

Для достижения декларируемых целей в НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса» максимально усиливается практическая направленность обучения, привлекаются ведущие специалисты лучших предприятий к проведению занятий и практики студентов, внедряются новые технологии преподавания. В результате в процессе обучения студент обучается по новейшим методикам, проходит практику на ведущих предприятиях, получает две и более специальности одновременно, гарантированно трудоустраивается по окончании учебы. Фактически такое обучение и требуется в современных условиях наукоемкого производства, когда владение выпускником вуза специальностью на требуемом потребностями практики уровне может быть обеспечено только в пределах нескольких специальностей и при условии обучения в рамках программ практики, непосредственно на предприятии.

Отметим что, стратегическим направлением в развитии и модернизации процесса обучения в Волгоградском институте бизнеса является разработка и реализация клиенто-ориентированной модели образования. Эта модель позволяет студенту перейти к индивидуальному графику обучения и получить востребованные на рынке труда умения и навыки. Наличие индивидуального графика равно позволяет получать и дополнительное высшее образование людям, уже занятым в производстве, что особенно ценно при учете требований современного общества. Характерной особенностью такой модели образования является широкое использование современных технологий обучения и организации учебного процесса. Осуществляется переход к блочно-модульной форме организации учебного процесса, студенты разрабатывают индивидуальные и групповые проекты, учатся анализировать конкретные практические ситуации. В целях активизации самостоятельной работы студентов и усиления контроля усвоения учебного материала используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. С учетом усиливающейся интеграции института в европейскую образовательную среду со следующего учебного года иностранный язык студентами вуза будет изучаться на протяжении всего периода обучения, в том числе с чтением части специальных курсов на иностранных языках. Подобные подходы, несомненно, являются прообразами будущих технологий обучения специалистов для нанотехнологических производств.

В сфере информационных технологий Волгоградский институт бизнеса – единственный в Южном федеральном округе вуз, имеющий корпоративную мультисервисную спутниковую сеть, которая обеспечивает проведение видеоконференций и интерактивных видеолекций

¹ Кузеванова А. Л. Особенности бизнес-образования как социального института // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 8. С. 148.

² URL: <http://www.fcpro.ru/content/view/46/185/> ; URL: <http://www.fcpro.ru/content/view/11/76/>

в режиме онлайн. Успешно внедряется система дистанционного образования с использованием IT-достижений: электронная почта, локальная компьютерная сеть и Интернет, видеоконференции, видеолекции, электронная библиотека, электронные учебники, компьютерное тестирование. Учитывая обсуждавшуюся выше возможную оторванность мест проживания населения от крупных промышленных центров, подобные интернет-технологии станут в ближайшем будущем основными в области подготовки кадров для районных центров и более мелких населенных пунктов.

Таким образом, созданная в Волгоградском институте бизнеса система бизнес-образования позволяет успешно решать основные задачи подготовки кадров для производства в условиях диктуемых Федеральной целевой программой развития образования и сложной современной финансовой ситуацией. Отметим, что требование непрерывности образования, заложенное в Федеральной целевой программой развития образования, также успешно решается путем создания цепочки «колледж бизнеса – институт бизнеса».

4. Бизнес-образование и переподготовка кадров

В области переподготовки кадров существуют некоторые отличия, связанные с возрастными особенностями обучающихся и с более кратким периодом времени, выделяемым на переподготовку. Основные отличия проходящих переподготовку от студентов в рамках обычной программы высшего/среднего профессионального образования можно кратко сформулировать следующим образом:

- обучающиеся старше по возрасту и вследствие этого более ориентированы на получение знаний, которые пригодятся им в профессиональной деятельности;
- как правило, наделены кругом обязанностей по отношению к уже имеющимся детям/родителям и потому имеют меньший резерв времени на самостоятельную работу вне стен учебного учреждения;
- в основном менее мобильны и в силу занятости не могут зачастую присутствовать на занятиях;
- обладают меньшими остаточными знаниями (например, из школьного курса) в сравнении со студентами, которые получают первое образование сразу после окончания школы/среднего специального учебного заведения.

Разработанная в Волгоградском институте бизнеса система подготовки и переподготовки кадров, основанная на разветвленной сети филиалов, которые находятся в основных районах области, и обладающая всеми преимуществами использования интернет-технологий и технологий дистанционного обучения способна, в отличие от классической схемы, опирающейся на работу только в головном вузе, решить и устранить все вышеперечисленные отличия. Базирование системы подготовки кадров на основе филиалов позволяет приблизить преподавателей к обучающимся, проходящим переподготовку, более оперативно реагировать на их запросы, установить тесный контакт с местными предприятиями, нуждающимися в современных кадрах.

Отметим, что при опоре на филиалы, которые находятся в районных центрах, особенно в условиях Южного федерального округа со слабо развитой сетью сообщений, происходит естественная экономия времени обучающихся, и часть проблем, перечисленных выше, решается без привлечения дополнительных резервов. Кроме того, за счет внедрения интернет-технологий в системе НОУ ВПО ВИБ естественным образом решаются и проблемы, связанные с низким уровнем остаточных знаний у проходящих переподготовку. Это достигается как за счет консультаций в онлайн-режиме, так и за счет доступа к библиотекам института.

Литература:

1. Ващенко А. А. Нанотехнологии и развитие человеческих ресурсов / А. А. Ващенко, М. Б. Белоненко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2008. – № 8. – С. 160.

2. Кузеванова А. Л. Особенности бизнес-образования как социального института / А. Л. Кузеванова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2008. – № 8. – С. 148.

3. Режим доступа: www. URL: <http://www.fcpro.ru/content/view/46/185/>

4. Режим доступа: www. URL: <http://www.fcpro.ru/content/view/11/76/>

Потуданская Вера Федоровна,
д. э. н., проф., зав. кафедрой экономики и
организации труда
ГОУ ВПО «Омский государственный
технический университет»
e-mail: eco_emgtu@fromgu.com
Михайлов Александр Александрович,
к. э. н., доц. кафедры экономики
и организации труда
ГОУ ВПО «Омский государственный
технический университет»
e-mail: eco_emgtu@fromgu.com

Проблемы управления охраной труда в условиях экономического кризиса
Problems of Occupational Safety and Hazard Administration
in the Context of the Economic Crisis

Авторами рассматриваются негативное воздействие экономического кризиса на состояние условий и охраны труда и меры по смягчению проблем управления охраной труда.

The authors of the paper present the negative effect of the economic crisis on the state of conditions and occupational safety and health and the alleviating measures on the problems of occupational safety and health.

Ключевые слова: экономический кризис, негативное воздействие, состояние условий и охраны труда.

Keywords: economic crisis, negative effect, state of conditions and occupational safety and health.

Глобальный экономический кризис обуславливает замедление социально-экономического развития России. В ряде ключевых сфер экономики (промышленность, строительство, транспорт) отмечается снижение объемов производства. Очевидно, что кризисные явления не могут не затронуть и сферу охраны труда. Это определяет актуальность выработки в рамках антикризисной политики набора специфических мер, способных предотвратить резкое ухудшение условий труда работников, снижение эффективности функционирования систем управления охраной труда на всех уровнях хозяйственной деятельности.

Антикризисная политика государства, находящаяся в настоящее время в процессе формирования и реализации, содержит два основных направления. Первое заключается в гарантировании за счет накопленных в предшествующий кризису период средств выполнения социальных обязательств государства в течение 2009–2010 гг. (есть надежда, что за это время дно кризиса будет достигнуто и даже начнется оживление экономики). Данные обязательства