

**МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ,
СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ХАБАРОВСКИЙ ИНСТИТУТ ИНФОКОММУНИКАЦИЙ
(филиал) (ХИИК СибГУТИ)
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И ИНФОРМАТИКИ»
(СибГУТИ)**

Тухватулина Е.А.

**СТРАТЕГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ: МЕТОДЫ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА УРОВНЕ
«ВЫПУСКНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ»
(на примере сферы телекоммуникаций)
*Монография***

Хабаровск
2023

УДК 377.5(004)
ББК 74.479(32.88)



Тухватулина Е.А. Стратегия профессионального образования: Методы взаимодействия на уровне «выпускник-работодатель» (на примере сферы телекоммуникаций): монография / Е.А. Тухватулина; Науч. ред.: Тарасов О.Ю., Шульженко Н.В. – Хабаровск: Изд-во ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ», 2023. – 90с.



Научные редакторы:

Тарасов Олег Юрьевич – кандидат исторических наук, эксперт «Stars of Science and Education» (г. Киров)

Шульженко Николай Владимирович – доцент, кандидат социологических наук, руководитель группы НИРиДО ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» (г. Хабаровск)

Рецензенты:

Белозёров Олег Иванович – кандидат технических наук, доцент кафедры «ВТиКГ» ФГБОУ ВО «ДВГУПС» (г. Хабаровск)

Талынев Валерий Егорович – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры ВИ МВД России (г. Воронеж)

Теньшова Ольга Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО «ХГИК» (г. Хабаровск)

Методические рекомендации составлены для практического применения в учебной и экономической деятельности высших и средних профессиональных образовательных учреждениях.

В первой главе автором приведён анализ образовательных систем в различных странах, а также сложившаяся ситуация взаимосвязей «выпускник-работодатель» в современных условиях.

Вторая глава представляет методики создания эффективных структур в учебных заведениях направленных на совершенствование взаимодействия с производственными организациями, подготовки высококвалифицированного специалиста и его трудоустройство.

Работа предназначена для педагогов высшей и средней профессиональной школы и руководителей вузов и ссузов.

ISBN

© Тухватулина Е.А., 2023.

© ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ», 2023.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Анализ образовательных стандартов и систем Российской Федерации и за рубежом.....	7
1.1. Современные проблемы взаимодействия связи «выпускник-работодатель».....	7
1.2. Сравнительный анализ систем и стандартов образования.....	11
1.3. Анализ направления целевой подготовки и оценка положительных и отрицательных аспектов.....	33
Глава 2 Методические указания по организации эффективной взаимосвязи и профессиональных образовательных учреждений и работодателей.....	37
2.1. Изучение рынка труда в области телекоммуникаций, потребности работодателей и потребителей.....	37
2.2. Методики разработки алгоритма подготовки высококвалифицированного специалиста в сфере телекоммуникаций...	48
2.3. Разработка алгоритма взаимодействия учебного заведения с работодателем в области телекоммуникаций.....	53
2.4. Разрядка алгоритма отбора кандидатов на профессиональные вакансии среди студентов.....	58
2.5. Методы оценки риска.....	65
2.6. Оценка эффективности разработанного проекта.....	72
Заключение.....	79
Термины и понятия.....	81
Перечень использованных источников.....	87

ВВЕДЕНИЕ

Выход на новое качество подготовки инженеров и IT-специалистов – первоочередная задача, от ее решения зависит технологическое будущее страны.

Президент Российской Федерации
Путин В.В.

Проблема взаимосвязи выпускника учреждения высшего и среднего профессионального образования и потенциального работодателя возникает с началом индустриального развития стран Европы, России, США, Японии и других стран (с середины XIX века). Чаще всего большинство стран решило этот вызов введением всеобщего образования (где-то начального, где-то среднего). По мнению фабрикантов и владельцев заводов и мануфактур общие знания математики и физики решали задачи освоения рабочих и технических специальностей. Специалистов сферы медицины, образования, права и инженерного дела готовили университеты, развивающиеся колледжи и академии. Понятно, что гильдии и союзы уже не могли выполнять свои функции. Но XX век вносит свои коррективы: «развитие экономики ускоряет темпы, человечество освоило воздухоплавание, а потом и выходит в космос, телефон, радио и телевидение становится обыденностью»¹.

Растёт количество промышленных предприятий, которые обеспечивают эволюцию новых открытий и изобретений – для них нужны высококвалифицированные специалисты: инженеры, техники и рабочие. Разные страны находят свои подходы в кадровой политике.

Так в США, Германии и Японии крупные корпорации, такие как: «General Electric», «International Business Machines» («IBM»), «Synnex Corporation» («TD Synnex»), «System Analysis and Program Development» («SAP») или («Nippon Electric Corporation» («NEC»)) привлекают лучших инженеров и учёных для своих ОКБ и выделяют практически безграничные средства для технических исследований и студентам вузов и колледжей было выгодно иметь высокие академические показатели, чтобы оказаться в таком месте (по И. Ильфу и Е. Петрову «Одноэтажная Америка»²). Вакансии в государственных учреждениях заполнялись за счёт увеличения заработной платы. Тем самым увеличивался престиж профессии, а, следовательно, и количество выпускников в данной отрасли. Эти механизмы рынка помогали не всегда, уровень безработицы в США был всегда очень высок, а среди безработных или работников на

¹ Горохов В.Г. Техника и культура: возникновение философии техники и теории технического творчества в России и Германии в конце XIX – начале XX столетия: монография. – Москва: Логос, 2010. – 376 с.

² И. Ильф, Е. Петров. Одноэтажная Америка. Собрание сочинений в 5 томах. – Москва: Госполитиздат, 1961. – 596с. Том 4.

минимальных зарплатах в разные времена были и инженеры, и профессора, и доктора наук.

В России пик индустриального развития приходится на советский период. Государственное планирование потребностей в квалифицированных технических кадрах регулировало количество мест в вузах и ссузах для поступающих и распределение выпускников к «точкам приложения сил»³. Представители предприятий заинтересованных в высококвалифицированных специалистах прибывали к моменту выпускных экзаменов и защитах дипломных работ и отбирали лучших. В свою очередь руководители учебных заведений поддерживали связь с ведущими организациями своей профильной отрасли и отправляли «эмиссаров» для профориентационной работы в школы региона.

В 90-е гг. XX столетия плановая система экономики сменяется на рыночную, ещё не сформировавшуюся в сознании не только у новоиспечённых промышленников и фабрикантов, но и у руководителей государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (вузов/ссузов), а также у выпускников школ – абитуриентов.

Кого обучать и куда отправлять работать – стало сложной задачей, которую никто не собирался решать на исходе тысячелетия в Российской Федерации.

Сложилась новые стереотипы престижности профессий. Медицина, образование, наука, воинская служба, инженерное дело отходят на второй план, а на первый выходят профессиональные направления в области экономики, финансов, банковского дела, менеджмента, юриспруденции. Этими «псевдоспециалистами» рынок труда перенасыщен так, что в центрах занятости представители этих профессий по численности превосходили любые другие.

В XXI веке ситуация начинает постепенно меняться: появляются устойчиво развивающиеся отрасли, укрепляются отраслевые и ведомственные учебные заведения высшего и среднего профессионального образования. В данных условиях можно опять установить прочную взаимосвязь между выпускниками (молодыми специалистами) и работодателями.

³ См. подробнее: А.С. Донченко, Т.Н. Самоловова. Реформирование высшей школы советского государства в декретах и постановлениях партии и правительства (1917–1938 гг.) // Вестник КрасГАУ. – 2014. - №10. – С. 229-235; Ахмедов А.Э., Смолянинова И.В., Шаталов М.А. Формирование системы подготовки высококвалифицированных кадров в условиях непрерывного образования // Территория науки. – 2015. – № 5. – С. 7-11; Васина Е.Я. Становление и развитие системы подготовки инженерно-технических и научных кадров СССР в 1928 - июне 1941 годов: автореф. дис. ...канд. истор. н: 07.00.02.– Москва: РУДН, 2008. – 30с.; Гапсаламов А.Р., Сайфуллина Л.Р. Государственная кадровая политика СССР // NOVAUM.ru: электронный научный журнал. – (Экономические науки). – 2017. - № 6. – URL: <http://novaum.ru/public/p157>; Иголкин С.Л., Шаталов М.А. Непрерывное образование в системе подготовки квалифицированных кадров для рынка труда // Наука, новые технологии и инновации. – 2016. – № 8-1. – С. 189-192; Швыдкая Ж. Как в СССР были созданы сильнейшая в мире научная и инженерная школы? Как работал социальный лифт и целевое распределение? – URL: <https://dzen.ru/a/ZDBDmnnbyWOYVhR1>.

В представленной работе автором предложены некоторые приёмы и способы организации взаимодействия вузов/ссузов с реальным производством. Хотя предложенные методики основаны на опыте сферы телекоммуникаций – они могут применяться и в других областях деятельности. Это не только мониторинг рынка труда, с которым многие учебные заведения знакомы и активно им занимаются, но и алгоритмы создания необходимых структур для укрепления взаимодействия с работодателем, оценки рисков трудоустройства, оценка эффективности деятельности и многое другое, включая и участие представителей производственной сферы в корректировке профессиограммы будущего специалиста высокого класса.

Автор приводит анализ образовательных систем и стандартов Российской Федерации и других ведущих стран в области образования. Далее подробно изложены методики эффективного создания прочных связей вузов/ссузов внутри отрасли и за её пределы. Очевидно, что ряд специальностей технической и гуманитарной сферы могут выйти за «границы» отрасли и реализоваться там. Так радисты нужны в авиации, морском флоте, армии и пр.; врач нужен не только в поликлинике и больнице, но и на борту корабля и в геологической экспедиции; строитель – нужен везде и т.д. Вот и специалист телекоммуникаций может реализоваться и в банковской сфере, охранном агентстве, военной и оборонной сферах и пр. Таким образом, данными методическими рекомендациями могут воспользоваться педагоги и руководители учебных заведений любого профиля для осуществления задач трудоустройства выпускников.

ГЛАВА 1.

АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И СИСТЕМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗА РУБЕЖОМ

1.1. Современные проблемы взаимодействия связи «выпускник – работодатель»

Образовательный стандарт в мировой образовательной практике является основным документом, определяющим цели и содержание образования, общие подходы к оценке образовательных достижений учащихся. В современной образовательной практике стандарт определяет уровень того, что учащиеся должны знать, понимать и уметь делать.

Образовательные стандарты должны не столько регламентировать содержание образования, сколько быть средством обновления и развития образовательного процесса.

В настоящее время образовательный стандарт как управленческий, нормативный документ существует не во всех странах. Однако, в сложных условиях взаимопроникновения «законов» глобализации, интеграции национальных систем образования, развития поликультурного образования, тенденция стандартизации общего и профессионального (как среднего, так и высшего) образования сегодня является одной из ведущих.

На основе государственных стандартов⁴ выстраиваются образовательные программы, по которым готовят специалистов в различных отраслях знаний и сферах человеческой деятельности на базе среднего профессионального и высшего образования. Образовательные стандарты, как и система образования, претерпела множество изменений. К сожалению, стандартизацией образования занимаются специалисты, которые зачастую не имеют понятия о специальных знаниях для отдельных направлений обучения и образовательные ГОСТы меняются медленно, чаще на уровне оформления или унификации. Это на современном этапе (хотя и «бичом» современной культуры является специализация и отсутствие разносторонних знаний) это не способствует быстрому и эффективному трудоустройству выпускников как средних так и высших образовательных учреждений. В настоящее время действующим образовательным стандартом в сфере среднего профессионального образования является ФГОС 3++⁵.

Одним из пунктов данного стандарта является целевая подготовка студентов для предприятий той или иной сферы экономики. Система

⁴ Введены на основании положений «Закона об образовании в Российской Федерации»: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (Ст.7) // СПС «Гарант».

⁵ В настоящее время действующими образовательными стандартами в сфере среднего и высшего образования является ФГОС 3++. См.: Российская Федерация. Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки. Приказ Минобрнауки России от 01.02.2022 № 89. – URL: <https://fgosvo.ru/>; Инженерное дело, технологии и технические науки. Приказ Минобрнауки России от 09.12.2016 № 1547 (ред. от 17.12.2020). – URL: <https://fgos.ru/search/spo/>

распределения специалистов после окончания учебного заведения появилась в СССР в 1933 году⁶. В рамках плановой экономики существовал запрос от предприятий региона и страны в целом специалистов необходимого профиля. Запрос предприятия и выпуск молодых специалистов создавал достаточно конкурентный процесс распределения выпускников ссузов и вузов. Более того существовала структура в учебном заведении среднего и высшего образования, которая занималась производственной (оплачиваемой) преддипломной и текущей практикой студентов и дальнейшим их трудоустройством. В ссузах – чаще всего это заместитель директора по учебной и производственной практике, в вузах – проректор по учебной и практической работе. Существовала и устойчивая связь между государственными работодателями и государственными учебными заведениями. Например, на уровне вузов – каждый крупный регион (край, область, республика и т.д.) имел свой медицинский вуз и несколько медицинских училищ, педагогический вуз и несколько педагогических училищ, транспортный вуз и несколько техникумов сферы транспорта и пр. Что произошло с ликвидацией системы плановой экономики?

Формально обязательное распределение выпускников вузов было ликвидировано в 1995 году, когда Правительство Российской Федерации приняло Постановление № 942, заменив советскую систему новой формой сотрудничества органов власти, предприятий и вузов, в основе которой стоит – целевая контрактная подготовка специалистов⁷. Наконец, закон «Об образовании в Российской Федерации», вступивший в силу 1 сентября 2013 года, новую модель доусовершенствовал, разграничив целевой набор по квоте в рамках контрольных цифр приема (КЦП, более известных как «бюджетные места») и целевую контрактную подготовку (когда обучение ведется за счет предприятия)⁸. Оба этих направления обычно и принято называть «целевым набором», однако между ними существенная разница. В первом случае органы государственной власти и местного самоуправления, а также государственные компании разных видов участвуют в распределении данных мест формально. Такие «целевые» места котируются, внутри них проводится отдельный конкурс (но не менее 1,2 человека на место), но за все в итоге платит бюджет. Чем, кстати, создает правовую коллизию: такой «целевик» вполне может отказаться от обязательной 3-х годичной «отработки» (как молодой специалист в период плановой экономики), ссылаясь на то, что бюджет и так должен ему оплатить в случае поступления первое высшее образование –

⁶ СССР. Постановления. Об улучшении использования молодых специалистов: Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 г. – URL: <http://zaki.ru/pagesnew.php?id=1934> (дата обращения).

⁷ Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 // СПС «Гарант».

⁸ Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

следовательно, возвращать деньги он не должен. Это, в свою очередь, влечёт за собой значительные затраты со стороны государства на обучение студентов, которые игнорируют возвращение в отрасль, затратившую средства.

Во втором случае предприятие, вуз и студент заключают договор, согласно которому предприятие, как правило, оплачивает обучение полностью или частично. Это уже не «бюджетник», а «платник», обучение которого оплатил его будущий или потенциальный работодатель.

Но данная модель подготовки не направлена на конкретные нужды предприятия и не учитывает индивидуальные особенности будущего специалиста. Поэтому в рамках данной работы будет разработана и предложена методика подготовки специалиста в рамках данной подготовки, но с учётом индивидуального подбора кандидата на каждое конкретное предприятие.

Отметим также, что платное обучение чаще всего происходит даже не за счёт заинтересованного работодателя, а за счёт самого обучающегося. В данном случае трудоустройством он занимается самостоятельно. Если в сфере медицины, транспорта, строительства (при отсутствии целевого запроса) абитуриент стремится поступить в учебное заведение и получить образование под воздействием родственников, работающих в данной сфере (династийный подход) и они могут трудоустроиться опять же благодаря рекомендациям родных, то в других сферах это происходит несколько иначе. И очень часто встречаются специалисты сферы культуры, юриспруденции, педагогики в сфере обслуживании и торговли.

Система взаимодействия работодателей и представителей сферы образования пока еще, мягко говоря, недостаточно эффективна. Несмотря на то, что молодые специалисты становятся все более востребованными на рынке труда, большинство компаний не рассчитывает, что полученные в вузе/ссузе (колледже, техникуме, училище) знания позволят выпускникам сразу включиться в рабочий процесс. Бакалавр, специалист или техник, окончивший учебное заведение, воспринимается работодателем как исходный материал для подготовки полноценного специалиста, а полученные в вузе/ссузе знания рассматриваются как база для дальнейшего обучения. По мнению работодателей, для того, чтобы выпускник превратился в полноценного специалиста, потребуется несколько лет. Дополнительное обучение рассматривается, как: «... дополнительная возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями, обучив специфике работы и прививая элементы корпоративной культуры»⁹.

⁹ См. подробнее: Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. - № 5 (часть 2). – С. 311-315; Е.В. Асмолова, Г.Б. Щеглова. Особенности партнерского взаимодействия «Вуз-Работодатель» в условиях перехода на стандарты третьего поколения // Проблемы практической подготовки студентов: совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников:

Опрос кадровых служб предприятий и организаций, в которые распределяются выпускники, показал, что работодатели сегодня в основном удовлетворены тем объемом базовых знаний, которые студенты получают в вузе.

Базовые знания студент получает в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС). Но, помимо общих и специальных знаний, работодатели сегодня ожидают от молодых специалистов ещё и профессиональных навыков, владения современными производственными приёмами и методиками. В связи с этим, некоторые компании/организации/предприятия отмечают недостаток практических знаний выпускников. Причину этого они видят в том, что зачастую компании и предприятия, работающие в условиях рыночной экономики и жёсткой конкуренции, раньше вузов осваивают новейшие технологии¹⁰.

Поэтому главной целью данного исследования является разработка и демонстрация методики подготовки высококлассного и востребованного специалиста на ранке труда.

Учитывая ряд аспектов в динамично изменяющихся условиях рынка труда в стране данные рекомендации, на наш взгляд будут востребованы как для образовательных заведений, так и производственной сферы. Экономические потери государства от обучения специалистов «в никуда» велики, а планирование на государственном уровне пока не доведено до высокой степени эффективности. Именно поэтому, можно отработать определённый алгоритм на региональном уровне.

В рамках представленных рекомендаций по разработке методики целевой подготовки высококвалифицированных специалистов для предприятий в области телекоммуникаций, необходимо провести:

- анализ существующего на текущий момент образовательного стандарта целевого набора и подготовки специалистов для предприятий отрасли;
- изучение рынок труда в области телекоммуникаций, потребности работодателей и потребителей;

материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции/ под общ. ред. Е.Д. Чертова; Воронеж. гос. ун-т инж. технол. – Воронеж: ВГУИТ, 2011. – С. 30-33; Шибка Л.А. Подготовка высококвалифицированных специалистов с учетом запросов предприятий // Система оценки квалификации в развитии вузовского образования России и зарубежных стран: матер. Рос. науч.-метод. конф. с междунар. участием. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2018. – С. 200-203. – URL:https://elar.usfeu.ru/bitstream/123456789/7599/3/Sistema_18.pdf.

¹⁰ Логинова Н.А. Трансформация системы оценивания компетенций обучающихся в организациях высшего образования в условиях цифровой экономики // Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики: сборник научных трудов по итогам II международной научно-практической конференции «Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики». Санкт-Петербург. 24–25 октября 2019 года / под ред. д-ра экон. наук, проф. Г.А. Краюхина, д-ра экон. наук, проф. Г.Л. Багиева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – С. 187-194; Федюкин И., Шмаров А. Годный, необученный: По материалам исследования аналитического центра «Эксперт» и ЦЕССИ «Выпускник для работодателя» // Эксперт. – 2005. - № 6, от 14 февраля. – URL: <https://www.hse.ru/news/1163613/1093659.html>.

- разработку алгоритма взаимодействия с производствами и организациями в области телекоммуникаций;
- разработку алгоритма отбора кандидатов среди студентов;
- разработку методики подготовки готового специалиста в области телекоммуникаций;
- оценку риска в отрасли.
- Представленные разработки могут быть применимы или адаптированы к большинству технических отраслей деятельности и многим общественным, культурным, гуманитарным областям.

1.2. Сравнительный анализ систем и стандартов образования

Образовательный стандарт в мировой образовательной практике является основным документом, определяющим цели и содержание образования, общие подходы к оценке образовательных достижений учащихся. В современной образовательной практике стандарт определяет уровень того, что учащиеся должны знать, понимать и уметь делать.

Образовательные стандарты должны не столько регламентировать содержание образования, а сколько: «быть средством обновления и развития самого образовательного процесса»¹¹.

Стандартизация образования по-разному осуществляется в странах с централизованными и децентрализованными системами образования. В централизованных системах образования (например, в КНР, ФРГ, Саудовской Аравии и т.д.) национальные стандарты фактически реализуются в форме учебных планов и образовательных программ, обязательных для всех. При недостатке специалистов в той или иной сфере (при необходимости) абитуриентов отправляют на обучение в страны со сходными подходами к образованию и имеющим учебные планы и компетентный профессорско-педагогический состав учреждений.

В децентрализованных системах образования общенациональные стандарты являются принципиально новым явлением (Индия, Афганистан, Марокко и т.д.). Наиболее общей проблемой в развитии образовательных стандартов образования в мировой практике является поиск оптимального соотношения между инвариантным «ядром» (российский аналог – фундаментальное ядро содержания образования) и дифференцированными учебными курсами, позволяющими реализовать принцип личностно ориентированного подхода в образовании¹².

¹¹ Данилов Д.А. Обновление образования в условиях глобальных преобразований: монография / Д.А. Данилов. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С.5

¹² Монахов В.М., Бахусова Е.В. Вопросы методики реализации компетентного подхода к профессиональной подготовке специалиста: аспекты технологизации // Актуальные вопросы современного профессионального образования: материалы Международной научной конференции / под ред. Д.Ю. Трушниковой. – Тюмень: ТюмГНГУ. – 2010. – С. 7-10.

В настоящее время образовательный стандарт как управленческий, нормативный документ существует не во всех странах (См. выше)¹³. Однако, в условиях интеграции национальных систем образования, развития поликультурного образования¹⁴, тенденция стандартизации общего образования сегодня является одной из ведущих.

Сертификация подлежат все отрасли жизнедеятельности человека и общества, в том числе и образование. Поэтому в рамках данных рекомендаций будет приведен анализ и сравнение двух систем образования: Международной и Российской.

Образовательный стандарт в Российской Федерации.

Государственные образовательные стандарты, а также процедуры их выработки никоим образом не ориентированы на рынок вообще. Они ориентированы только на внутренние потребности педагогического сообщества и внутренние потребности органов управления образованием, которые на сегодняшний день используют государственные стандарты. Стандартизация образования в нашей стране выражается в форме государственного образовательного стандарта (ГОС), и она является элементом законодательного регулирования образовательной деятельности, поскольку в нашей стране действует Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» В соответствующих статьях законов прописаны государственно-образовательные стандарты.

В настоящее время образовательный стандарт высшего и среднего образования выражен Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС). Федеральные государственные образовательные стандарты представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.¹

ФГОСы обеспечивают:

- 1) единство образовательного пространства Российской Федерации;
- 2) преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

ФГОС ВО обязательны к применению всеми имеющими государственную аккредитацию вузами Российской Федерации. В соответствии с Федеральным законом от 10.11.2009 № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» и Федеральным

¹³ Мустаева Ф.А., Нуриханова Н.К. Некоторые проблемы и тенденции современного российского образования // Педагогический журнал Башкортостана. – 2018. - № 6(79). – С. 23-29.

¹⁴ Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. - №3. – С.77-117.

законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹⁵ Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, образовательные организации высшего образования, в отношении которых установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет», а также федеральные государственные образовательные организации высшего образования, перечень которых утверждается указом Президента Российской Федерации, вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования.¹⁶ Требования к условиям реализации и результатам освоения образовательных программ высшего образования, включенные в такие образовательные стандарты, не могут быть ниже соответствующих требований федеральных государственных образовательных стандартов.¹⁷

Цели ФГОС: Федеральные государственные образовательные стандарты обеспечивают:

- единство образовательного пространства Российской Федерации;
- преемственность основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.
- духовно-нравственное развитие и воспитание.¹⁸

Федеральными государственными образовательными стандартами устанавливаются сроки получения общего образования и профессионального образования с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий обучающихся.

Стандарт является основой для:

- разработки примерных основных образовательных программ;
- разработки программ учебных предметов, курсов, учебной литературы, контрольно-измерительных материалов;
- организации образовательного процесса в образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу в соответствии со стандартом, независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности;
- разработки нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу, формирования государственного (муниципального) задания для образовательного учреждения;

¹⁵ Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. - №3. – С.77-117.

¹⁶ Устав ФГБОУ СибГУТИ № 142 от 01.06.2015

¹⁷ Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (П. 6, Ст. 2)

¹⁸ Там же.

- осуществления контроля и надзора за соблюдением законодательства Российской Федерации в области образования;
- проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся;
- построения системы внутреннего мониторинга качества образования в образовательном учреждении;
- организации деятельности работы методических служб;
- аттестации педагогических работников и административно-управленческого персонала государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- организации подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования.¹⁹

Структура ФГОС: Каждый стандарт согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ включает 3 вида требований:

- требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объёму, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;
- требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- требования к результатам освоения основных образовательных программ.²⁰

Высшее образование должно вырабатывать у студентов общекультурные и профессиональные компетенции. Предыдущее, второе, поколение ФГОС было разработано в 2005 году.²¹

Реализация ФГОС в образовательном процессе.

Для реализации каждого ФГОС образовательное учреждение должно разработать основную образовательную программу (ООП), включающую учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочные и методические материалы.²²

Поколения ФГОС.

Стандарты общего образования:

¹⁹ Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. Об утверждении особенностей приема на обучение по образовательным программам высшего образования, имеющим государственную аккредитацию, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в 2022 году. Постановление Правительства РФ от 21 марта 2022г. № 434 // ИПП «Гарант».

²⁰ Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (П. 6, Ст. 2)

²¹ Российская Федерация. Система менеджмента качества: Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200015262>.

²² Там же.

- стандарты первого поколения (были приняты в 2004 году и именовались государственными образовательными стандартами)²³;

- стандарты второго поколения (были приняты – для начального общего образования (1-4 классы) 6 октября 2009 года, для основного общего образования (5-9 классы) 17 декабря 2010 года, для среднего (полного) общего образования (10-11 классы) 17 мая 2012 года). Эти стандарты ориентированы на результат и развитие универсальных учебных действий[27].²⁴

Стандарты высшего профессионального образования:

- стандарты первого поколения (утверждались с 2000 года и именовались государственными образовательными стандартами);

- стандарты второго поколения (утверждались с 2005 года и именовались государственными образовательными стандартами)²⁵, ориентированные на получение студентами знаний, умений и навыков;

- стандарты третьего поколения (утверждаются с 2009 года)²⁶, согласно которым высшее образование должно вырабатывать у студентов общекультурные и профессиональные компетенции.

До 2000 года применялся единый государственный стандарт высшего профессионального образования, который был утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 940 и определял:

- структуру высшего профессионального образования, документы о высшем образовании;

- общие требования к основным профессиональным образовательным программам высшего профессионального образования и условиям их реализации;

- общие нормативы учебной нагрузки студента высшего учебного заведения и её объем;

- академические свободы высшего учебного заведения в определении содержания высшего профессионального образования;

- общие требования к перечню направлений (специальностей) высшего профессионального образования;

- порядок разработки и утверждения государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по конкретным направлениям (специальностям) высшего профессионального образования в качестве федерального компонента;

²³ Российская Федерация. Правительство РФ. Об утверждении государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования: Постановление Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 940 // СПС «Гарант».

²⁴ Там же.

²⁵ Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. - №3. – С.77-117.

²⁶ Российская Федерация. Правительство РФ. Об утверждении государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования: Постановление Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 940 // СПС «Гарант».

- правила государственного контроля за соблюдением требований государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.²⁷

По каждому направлению подготовки (специальности) принимались государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников.

С 1 сентября 2013 года согласно закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 73 должны утверждаться стандарты нового поколения, в том числе и для программ высшего образования – подготовки научно-педагогических кадров, в соответствии с новым законом²⁸, а также для дошкольного образования, для которого ранее были предусмотрены Федеральные государственные образовательные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования.²⁹

Разработка ФГОС: Стандарты могут разрабатываться по образовательным уровням, ступеням образования, профессиям, направлениям подготовки, специальностям и заменяются новыми не реже одного раза в 10 лет.

Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования разрабатываются по уровням образования, федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования могут разрабатываться также по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования.

При формировании ФГОС для профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.

Разработка ФГОС осуществляется с учетом актуальных и перспективных потребностей личности, развития общества и государства, его обороны и безопасности, образования, науки, культуры, техники и технологий, экономики и социальной сферы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд.

ФГОС высшего профессионального образования разрабатываются учебно-методическими объединениями вузов по соответствующим направлениями подготовки (специальностям).

Проекты стандартов направляются в Министерство образования и науки Российской Федерации, которое размещает их на своем

²⁷ ГОСТ Р 52614.2-2006 – Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. Российская Федерация. Система менеджмента качества: Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200015262>.

²⁸ Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. / 5-е изд. перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М. 2006. - 495 с.

²⁹ ОПД СМК Правила внутреннего трудового распорядка ХИИК СибГУТИ 4.1-07.34-2017.

официальном сайте в сети Интернет для обсуждения с участием представителей заинтересованных органов исполнительной власти, государственно-общественных объединений, действующих в системе образования, ведущих образовательных и научных учреждений, научно-педагогических сообществ, объединений работодателей и институтов общественного участия в управлении образованием, и направляет их на независимую экспертизу.

Независимая экспертиза проектов стандартов проводится в 14-дневный срок со дня их получения из Министерства образования и науки Российской Федерации:

- объединениями работодателей, организациями, осуществляющими деятельность в соответствующих отраслях экономики, – по проектам стандартов начального профессионального, среднего профессионального и высшего образования;

- институтами общественного участия в управлении образованием, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, – по проектам стандартов общего образования;

- Министерством обороны Российской Федерации и другими федеральными органами исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, – по проектам стандартов среднего (полного) общего образования, среднего профессионального образования в части вопросов, касающихся подготовки граждан к военной службе.

По результатам независимой экспертизы в Министерство образования и науки Российской Федерации направляется экспертное заключение, подписанное руководителем организации или органа, проводивших экспертизу, или уполномоченным им лицом.³⁰

Проекты ФГОС, замечания и экспертные заключения к ним обсуждаются советом Министерства образования и науки Российской Федерации по федеральным государственным образовательным стандартам, который принимает решение рекомендовать проект стандарта к утверждению, либо к доработке, либо к отклонению. После получения решения совета Министерство образования и науки Российской Федерации принимает собственное решение относительно утверждения стандарта.

Внесения изменений в ФГОС осуществляется в том же порядке, что и принятие самих ФГОС.

Порядок принятия ФГОС осуществляется в соответствии с Правилами разработки и утверждения ФГОСов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.³¹

³⁰ Каверина Э.Ю. Тенденции развития образования высшего образования в США: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.14. – Москва: Институт США и Канады РАН, 2007. – 30с.

³¹ Адамов Н.А. Бюджетирование в коммерческой организации: краткое руководство / Адамов Н.А., Тилов А.А. – СПб.: Питер, 2007. – 144 с.

ФГОС ВПО разрабатываются Учебно-методическими объединениями вузов по образованию по соответствующим направлениям подготовки и их базовыми вузами.³²

В связи с принятием нового закона об образовании и изменений к Трудовому кодексу, вводящим понятие профессионального стандарта по каждой профессии (профессиональной области), планируется разработка ФГОС с учетом положений профессиональных стандартов.³³

Образовательная программа – согласно Федеральному закону № 273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.³⁴

Основная образовательная программа (ООП) образовательного учреждения определяет цели, задачи, планируемые результаты, содержание и организацию образовательного процесса на ступени общего образования, высшего образования (по каждому направлению (специальности) и уровню) и реализуется образовательным учреждением через урочную и внеурочную деятельность с соблюдением требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.³⁵ Высшие учебные заведения разрабатывают ООП в соответствии с ФГОС и обязаны ежегодно обновлять её с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы.

ФГОС общего образования определяют следующую структуру основной образовательной программы:

- пояснительная записка;
- планируемые результаты;
- учебный план;
- программа формирования универсальных учебных действий у обучающихся на ступени общего образования;
- программы отдельных учебных предметов, курсов, включенных в учебный план;
- программа духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся на ступени общего образования;

³² Днепров Э.Д. Новейшая политическая история российского образования: опыт и уроки. – Издание 2-е, дополненное. – Москва: Мариос, 2011. – 456 с.

³³ Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. - №3. – С.77-117.

³⁴ ОПД СМК Правила внутреннего трудового распорядка ХИИК СибГУТИ 4.1-07.34-2017.

³⁵ Брагин В.А. Образование и занятость: Согласование структуры спроса и предложения на российском рынке труда // Сб. науч. трудов ИНП РАН. – Москва: ИНП РАН, 2003. Т. 1. – С. 386-399.

- программа формирования экологической культуры, здорового и безопасного образа;
- программа коррекционной работы;
- система оценки достижения планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы;
- план внеурочной деятельности является организационным механизмом реализации основной образовательной программы;
- система условий реализации основной образовательной программы.³⁶

Основная образовательная программа направления подготовки (специальности) высшего профессионального образования разрабатывается по каждому направлению подготовки (специальности), уровню высшего профессионального образования, профилю (магистерской программе) с учетом формы обучения и включает в себя:

- учебный план;
- рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей);
- другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся;
- программы учебной и производственной практик;
- календарный учебный график;
- методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующих образовательных технологий.

Для определения структуры профессиональных образовательных программ и трудоемкости их освоения может применяться система зачетных единиц.

Итак, образовательные стандарты РФ учитывают необходимые компетенции (хотя не всегда разработка систем компетенции методических управлений работает совместно с ведущими специалистами отраслей), необходимы расчёт часов обучения на общегуманитарные и специальные, общепрофессиональные и профессиональные дисциплины (хотя дисбаланс и снижение количества часов на гуманитарные дисциплины снижает уровень гражданской ответственности и патриотизма), объём учебных практических занятий (хотя уровень технической оснащённости не всегда позволяет провести учебную практику на высоком уровне), объём часов производственной практики (хотя даже внутриведомственные связи не всегда позволяют провести её качественно). В целом же при устранении указанных нарушений позволит обучать специалистов высокого уровня.

Отметим также, что при создании ФГОС зачастую (где это необходимо) не учитывают региональные аспекты: этнический состав,

³⁶ Полякова В.В. Качество образования в представлениях работодателей города Екатеринбурга (на материалах контент-анализа объявлений о вакансиях) / Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы 11 международной конференции памяти Л.Н. Когана, в 4-х частях. Ч. 3. – Екатеринбург, 2008. – С. 117-121.

климат, традиции и т.д. Региональные компоненты должны учитываться по мнению методистов (г. Шахты, г. Москва) в рамках общегуманитарных и социально-экономических дисциплин, которые и так сокращены по объёму.

Образовательный стандарт Соединенных Штатов Америки. США, имеют крайне децентрализованные системы образования, хотя степень их децентрализации различна. В США лишены по созданию учебных планов и программ принимаются на уровне штатов и школьных округов, несмотря на то, что в стране существует Министерство (Департамент) образования.³⁷

Организация высшего образования США значительно отличается от российской. В системе высшего образования в США выделяются три этапа: *бакалавриат, магистратура и аспирантура.*

Преодоление первой ступени означает получение полноценного высшего образования. Выпускник с дипломом *бакалавра* в США может претендовать на работу по полученной специальности. Следующая степень – *магистр наук* ориентирована скорее на углубление или смену специализации, а доктор философии (PhD) – на преподавание и право на проведение научных исследований.

Подобная система начала внедряться в России в 2000-ых – после того, как страна присоединилась к «Болонскому процессу», цель которого – «унифицировать образовательные стандарты европейских стран»³⁸. Сегодня российский диплом бакалавра формально означает наличие высшего образования, однако в обществе по-прежнему действуют стереотипы, оставшиеся от советской системы.

Это хорошо заметно по стандартным полям в резюме или анкетах, заполняемых при трудоустройстве. Далеко не во всех крупных и серьезных компаниях на позицию, требующую высшего образования, возьмут соискателя, окончившего только бакалавриат. В США же степень бакалавра – это полноценное высшее образование.

Бакалавриат в США: Поступить в американский вуз для обучения на бакалавриате можно сразу по окончании школы, имея на руках аттестат о полном среднем образовании – в том числе из школы России и Казахстана. Обучение продолжается около четырех лет, причем в большинстве случаев студенту не обязательно сразу выбирать специальность – это можно сделать через 1-2 года после начала обучения.

Жестких стандартов в отношении специализации в американском высшем образовании нет, но вместо этого существует длинный перечень предметов (модулей), часть из которых являются обязательными, а остальные студент может выбрать индивидуально. Соответственно, не существует и жесткого деления на группы и потоки. Например, в одном из

³⁷ Руководство по применению стандарта ИСО 9001: 2000 в области обучения и образования / Пер с англ. А.Л. Раскина. – Москва: РИА «Стандарты и качество», 2002. – 128 с. («Дом качества», вып. 10(19).

³⁸ Крайнов Г.Н. Болонский процесс и проблемы модернизации высшего образования в России // Фундаментальные исследования. – 2008. - № 9. – С. 76-78.

ведущих университетов США – Университет штата Орегон (Oregon State University), первые 2 года программы «BS Entrepreneurship» («Предпринимательство») посвящены изучению базовых дисциплин, обязательных для всех направлений бакалавриата, а также базовых дисциплин по бизнесу. Большую часть предметов специализации «предпринимательство» студенты изучают на третьем и четвертом курсе.

Учеба в американских колледжах требует от студентов намного больше самостоятельности. Фактически, обучение в американских вузах осуществляется по индивидуальным планам. Для получения степени бакалавра необходимо набрать не менее определенного количества часов лекционных и семинарских занятий – так называемых «кредитов». Оценка успеваемости производится по результатам семестровых экзаменов, защиты проектов и т.д. Система оценок – пятибалльная, буквенная (A, B, C, D, E), но итоговый показатель успеваемости – GPA (GradePointAverage) имеет числовое значение.³⁹

Классификация высших учебных заведений в США также отличается от российской. Вузы, предлагающие четырехлетнюю программу бакалавриата, называются колледжами. Они специализируются именно на обучении студентов бакалавриата, в отличие от университетов, которые кроме того имеют магистратуру и аспирантуру и ведут объемные исследовательские программы. При этом в структуре университета может быть и несколько колледжей.

Еще одна характерная для американской системы высшего образования деталь – деление вузов на государственные и частные. Эти две категории довольно существенно отличаются. Государственные университеты, как правило, крупные организации, количество студентов там существенно больше, а стоимость обучения – ниже. В то же время большинство четырехлетних колледжей – частные, и их масштабы намного скромнее.

Государственные вузы в США находятся в ведении не федеральных властей, а властей штата. Это влияет на стоимость обучения даже для граждан США – она разная для резидентов и нерезидентов штата. Любопытно, что уровень вуза не связан напрямую с типом финансирования – среди высокорейтинговых университетов встречаются как государственные (Калифорнийский университет в Беркли, Мичиганский университет), так и частные (Принстон, Гарвард, Калтех и Стэнфорд).

Процедура поступления в американский вуз для иностранцев также имеет свои особенности. Например, в США не существует «школьного» Единого государственного экзамена, по итогам которого можно попасть в вуз без экзаменов, и будущие студенты сдают экзамены SAT и ACT. Данные экзамены обязательны как для граждан США так и для иностранцев. SAT (Scholastic Aptitude Test или Scholastic Assessment Test)

³⁹ Официальный сайт ХИИК. – URL: www.hiik.ru

дословно расшифровывается как «Академический оценочный тест». Это стандартизированный тест, который необходим для поступления в высшие учебные заведения и колледжи США как для американских абитуриентов, так и для иностранных. При этом иностранным студентам помимо теста SAT необходимо сдать экзамен на уровень английского – TOEFL или IELTS. На сдачу экзамена SAT отводится 3 часа, и тестирование состоит из двух обязательных разделов, каждый из которых разделен еще на две части: первая – английский язык и работа; вторая – математика, также делится на две части: выполнение заданий без калькулятора (The Math Test – No Calculator section) и выполнение заданий с калькулятором (The Math Test – Calculator). АСТ – «Американское тестирование» (American College Testing) – для поступающих на программы бакалавриата в университеты и колледжи США. Включает в себя 4 теста по: математике, английскому, чтению и наука). Отличаются перечнем документов для поступления, сроками сдачи и критериями оценки – которые влияют на конечный результат.

Но качество и престижность американского высшего образования имеют и оборотную сторону: учиться в США достаточно дорого, хотя цена может сильно различаться в зависимости от вуза. Год в престижном частном вузе или государственном университете из первой сотни мировых рейтингов обойдется в 35000-45000 долларов; обучение в менее рейтинговом государственном университете может стоить и менее 20000 долларов. Это плата только за обучение, без учета стоимости проживания и прочих расходов, которые составят примерно столько же.

Существует способ удешевить обучение в американском вузе – начать учебу не на бакалавриате, а в так называемом комьюнити-колледже в США. Эти двухгодичные профессиональные учебные заведения не входят в систему высшего образования, но по окончании такого учебного заведения можно сразу поступать на третий курс университета – при условии набора необходимого количества часов по соответствующим предметам и хорошей успеваемости. Стоимость обучения там намного ниже, порядка 7-10 тыс. долларов в год - также, как и требования к поступающим.

Магистратура в США. Следующей ступенью после бакалавриата является магистратура, по окончании которой учащийся получает, соответственно, степень магистра (master). Это возможно уже только в университете.

Получение степени магистра может занимать до двух лет. Система обучения сходна бакалавриатом, но сложность и интенсивность учебы значительно выше. Возрастает и степень индивидуальности и самостоятельности обучения. Для завершения магистратуры студент защищает дипломную работу.

Различают два основных типа магистерских программ: подготовка магистров в профессиональных областях и «академических» магистров,

которые нацелены на продолжение образования в аспирантуре и последующую научную деятельность. Во втором случае большое значение приобретает участие в научных исследованиях.

Для поступления в магистратуру США необходимо иметь высшее образование - диплом бакалавра; при этом специальности бакалавриата и магистратуры не обязательно должны совпадать. Иностранные, включая и российских, студенты могут поступать в магистратуру в США на основании дипломов о высшем образовании, полученных в своих странах.

Обучение в магистратуре в США платное. Стоимость сильно варьируется в зависимости от вуза, но в целом находится на том же уровне или несколько дешевле, чем цена бакалавриата, а шансы найти финансирование значительно выше.

Аспирантура в США. Третья и последняя стадия американского постдипломного образования – аспирантура в США (докторантура). Этот выбор делают те, кто намерен заниматься наукой или преподаванием. Обучение продолжается от 4 до 6 лет, по окончании присваивается степень доктора философии – PhD (название историческое, к философии как таковой отношения не имеющее) или доктора наук – ScD. Эта степень примерно соответствует российскому кандидату наук. Во многих университетах поступать на докторантуру можно сразу после бакалавриата, минуя магистратуру. В этом случае степень магистра присваивается автоматически в процессе обучения. Подробнее об этом можно ознакомиться в статье М.Ю. Барбашина, Г.К. Досыбаевой, И.И. Филиппович, А.А. Хериной, Н.А. Павловой и др.⁴⁰.

Все программы обучения в государственных и частных вузах проходят аккредитацию в соответствующих общественных аккредитационных советах (программы магистратуры и докторантуры – каждая специальность отдельно). Существуют также колледжи и университеты, не прошедшие аккредитацию, например: так называемые «Мельницы дипломов», где дипломы просто продают всем желающим

Некоторые Библейские колледжи и другие, религиозные организации, программы которых не являются академическими, а используются для обучения священнослужителей определенных направлений. (Однако во многих религиозных организациях обязательной является аккредитованная степень бакалавра).

Институты маргинальных научных направлений. Образовательные учреждения, не соответствующие стандартам высшего образования по

⁴⁰ См. подробнее: Барбашин М.Ю. Институты высшего образования и социальные дилеммы (компаративный анализ российской и американской систем) // Педагогика и просвещение: научный журнал. – 2013. - № 2. – С. 151-158; Досыбаева Г.К. Особенности системы высшего образования США: монография. Алматы: Казак университеті. – 193 с.; Павлова Н.А., Николаев Б.В. Современные тенденции развития системы высшего образования Великобритании И США // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 6. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28313>; Филиппович И.И. Система образования в США // Научный вестник ЮИМ. – 2017. - № 4. – С.96-102; Херина А.А. Сравнительный анализ системы высшего образования в США, России и Китае // Вестник науки и образования: сетевой журнал. – 2015. - №5. – С. 111-113.

темам, количеству часов или квалификации преподавателей (например, вечерние школы для взрослых).

Во многих штатах использование неаккредитованного диплома для получения работы квалифицируется как подлог, однако любая организация может называться колледжем, институтом или университетом и выдавать «диплом» любого образца по любым правилам, например, просто за деньги, что часто используется с мошенническими целями.

Вузы США можно разделить на три типа, которые как правило сильно отличаются друг от друга, главным образом по количеству студентов и атмосфере.

Один из главных отличительных признаков – наличие или отсутствие научно-исследовательских программ и программы аспирантуры, которое отличает колледж от университета. Колледж – это высшее учебное заведение, которое занимается, в основном, обучением студентов, а научная работа, если и есть, остается на втором плане. Подавляющее большинство четырехлетних колледжей – маленькие (менее 2 000 студентов) и частные, хотя в последнее время начали появляться колледжи штатов, созданные для талантливых студентов штата. Многие маленькие колледжи – религиозные, иногда называемые «Библейскими колледжами» (англ. biblecolleges), в собственном смысле колледжами могут и не являться (не имея аккредитации). Колледжи с гуманитарным уклоном часто называют «колледжами свободных искусств». Лучшие колледжи свободных искусств, такие как: Амхерст, Вильямс и Суортмор, сравнимы по престижности с Университетами «Лиги плюща», но поскольку их гораздо меньше, они менее известны, хотя качество обучения в них очень высокое.⁴¹

Университеты делятся на два типа: частные университеты и университеты штатов, финансируемые властями конкретных штатов. Университеты штатов часто очень велики и как правило несколько уступают в престиже частным. Их главная цель – обучать студентов из своего штата, и поэтому для студентов из других штатов и конкурс и плата за обучение обычно больше. Во многих университетах штатов обучение страдает из-за больших классов, малого внимания преподавателей к студентам и бюрократии. Тем не менее, студенты, даже из других штатов и стран, собираются в лучшие университеты штатов, такие как: Калифорнийский университет в Беркли, Мичиганский университет и Вирджинский университет.

К числу частных университетов принадлежат самые известные американские вузы, такие как: Гарвард, Йель, Принстон, Стэнфорд, МИТ и «Калтех». Большая часть их – средней величины, хотя есть и очень маленькие (например, Калифорнийский технологический институт) и очень большие (Университет Южной Калифорнии).

⁴¹ Электронный портал Superjob.ru

Местные колледжи обязаны по закону предоставлять образование любому жителю местности, в которой они расположены, но поступление в американские четырёхлетние вузы – зачастую длительный и сложный процесс. Заявление о приеме – это длинная анкета, на которой поступающий обязан записать не только свои отметки в школе и на стандартных экзаменах, но и свои интересы, достижения и награды вне школьной программы, а также одно или несколько сочинений на заданные темы. Кроме того, ученик обязан подать рекомендации от учителей и, в некоторых вузах, пройти интервью с выпускником – волонтером.

Поскольку стандарты в разных школах очень разные, отметки обычно мало говорят о подготовленности учеников. Поэтому их дополняют результаты стандартных экзаменов. Обычно абитуриенты должны сдать один из двух общих экзаменов – SAT Reasoning Test или АСТ, а в некоторых случаях – один или несколько экзаменов SAT Subject Tests, которые проверяют знания по определённым предметам [40].⁴²

Вузы часто обращают внимание на внепрограммные достижения абитуриентов: в спорте, искусстве, общественной работе; и принимают тех, кто особо проявил инициативу и тех, кто, как они считают, добавит яркости и разнообразия в жизнь вуза. При этом рассматривается не только уровень, но и область достижений: атлет, занимающийся спортом, в котором недостает участников, или музыкант, играющий на нужном инструменте, таком как фагот, может быть отобран, даже если его остальные способности не слишком впечатляют.

Учительские рекомендации очень важны, поскольку они помогают судить и о таланте, и о старательности, и о других качествах студента. Сочинения помогают отобрать самых оригинальных и изобретательных школьников, а интервью часто показывают, насколько характер школьника подходит к характеру вуза. Таким образом, каждый элемент заявления играет роль в составлении понятия о поступающем. Насколько такое понятие играет роль, зависит главным образом от величины вуза.

Из-за непредсказуемости этого процесса многие школьники поступают в несколько вузов, иногда до десяти, включая один, в который они почти точно будут приняты. Чтобы уменьшить количество бумаг или сетевых форм, которые школьники должны заполнять, многие вузы принимают Стандартное заявление (англ. Common Application).⁴³

С одной стороны – высшее образование в США находится на достаточно высоком уровне, т.к. ряд университетов и технологических институтов входят в сотню лучших в мире. Однако, это решается за счёт омоложения преподавательского состава и его своевременного перехода на сугубо научную деятельность по достижению определённого возраста. Также это связано со специфическим подходом формирования ППС,

⁴² Официальный сайт ХИИК. – URL: www.hiik.ru.

⁴³ Электронный портал Superjob.ru

который в значительной мере представлен ведущими педагогами других стран, в т.ч. Европы и России.

Что касается общего уровня образованности в США, то он не очень высок. Так, например министр образования США Д. Кавазос в 1985 году в своём докладе Конгрессу сообщает об уровне среднего образования в Соединённых Штатах: «По окончании начальной школы (возраст 11-12 лет) – от 5 до 7% детей не умеют читать и писать ... среди выпускников школ около 40% – не могут указать расположение своего родного города на географической карте США ...».⁴⁴

Заочное образование представлено только одним университетом. Специализированность колледжей не позволяет в случае необходимости (например, травмы, переезда) сменить профессию или специализацию в рамках профессии. Обратим внимание, что выпускники российских вузов при переезде в США при *нострификации* дипломов (это – получение экспертной оценки документов о высшем образовании и научных степенях, полученных в других странах. А также – их соответствия документам о высшем образовании и научным степеням США), в результате бывают случаи снижения статуса на ступень. Так магистр становится бакалавром, кандидат наук – магистром, доктор наук – доктором второй степени (но – это единичные случаи, происходит это по причине не соответствия российских стандартов американским – но подавшему документу дается право на подтверждение своего статуса через сдачу экзамена в том или ином вузе (но в основном это касается бакалавриата и магистратуры). Выпускники вузов претендуют на рабочие профессии. Хотя уровень образования США не выше, чем российский и ниже чем советский.

Ещё один минус образовательной системы США – самостоятельный выбор студентом дополнительных дисциплин в рамках учебных программ вузов и колледжей. Наличие устаревшей схемы оплаты приват-доцентства приводят к выбору действительно лишних знаний и игнорирование необходимых. Особенности же трудоустройства не позволяют найти место работы по желанию, т.к. для собеседования в престижные компании и учреждения требуются сверхвысокие академические показатели, которые в свою очередь не гарантируют получение рабочего места.

Образовательный стандарт в Японии. Система высшего образования Японии парадоксальна. С одной стороны, несмотря на все преобразования последних десятилетий, она по-прежнему остается одной из самых консервативных и самобытных в мире, всячески сопротивляясь модернизации. Вплоть до середины прошлого столетия эта система работала на воспроизведение укоренённого в японской культуре противопоставления «*нихондзи/гайдзи*» («японское/чужеродное»), и политика «*открытых границ*» в образовании ей чужда. С другой стороны,

44 Сетунский Г., Геевский В. Американская мозаика. США в цифрах и фактах. – Москва: Политиздат, 1985. – С.144-145.

именно через реформы образования всегда происходило обновление японского общества: начиная с первой модернизации в конце XIX в., заложившей основы японского высшего образования, и заканчивая последними реформами, направленными против традиционной замкнутости и тотальной зависимости учебных заведений.

Система высшего образования включает в себя следующие основные четыре вида образовательных учреждений:

- университеты полного цикла (4 года);
- университеты ускоренного цикла (2 года);
- профессиональные колледжи;
- технические институты.
- школы последипломного обучения (магистратуры).

Пожалуй, главное отличительное свойство системы высшего образования Японии – его иерархичность. Жёсткие иерархии (часто «*непересекающиеся*», то есть существующие автономно и независимо друг от друга) пронизывают и университетский, и неуниверситетский её секторы.

Неуниверситетский сектор включает в себя младшие колледжи, технические колледжи и школы специальной подготовки (технические институты). По сути, это «*вузы второго сорта*», выполняющие скорее социальные, чем образовательные функции. Юридически младшие колледжи с двух- или трёхлетним курсом обучения считаются полноправными вузами, но фактическая подготовка и престиж их дипломов не соответствуют уровню высшей школы. Хотя их выпускникам теоретически предоставлена возможность поступать на второй или третий курс университета, на практике университеты требуют от них сдавать экзамены для поступления на первый курс. Технические колледжи ведут подготовку среднетехнических кадров на базе обязательной девятилетней школы и по многим параметрам соответствуют нашим техникумам. Последняя ступень иерархии неуниверситетского сектора - школы специальной подготовки. Большинство таких школ принадлежит частным фирмам, что определяет их хорошее материальное положение и техническое обеспечение. Однако выпускники этих школ не могут быть зачислены без экзаменов даже на второй курс младших и технических колледжей.

В сущности, единственными полноценными вузами, чьи выпускники не испытывают дискриминации и котируются на рынке труда, являются университеты полного цикла. К началу последней реформы образования (2002г.) в Японии насчитывалось 687 таких университетов с общей численностью студентов около 2.78 млн. человек. Иерархия этих вузов включает в себя следующие ступени:

1. Несколько самых престижных частных университетов, таких как: Нихон, Васэда, Кейо или Университет Токай. Их выпускники составляют высший класс японского менеджмента и политики. Попасть в подобный

университет без соответствующей подготовки и рекомендаций практически невозможно, но их диплом даёт стопроцентную гарантию успешного трудоустройства вне зависимости от оценок, а зачастую и специальности.

2. Государственные университеты, занимающие первые места в рейтингах (Токийский технологический институт или Государственный университет Иокогамы). Плата за обучение здесь значительно ниже, но конкурс исключительно высок.

3. Прочие государственные университеты, чаще всего - учреждённые префектурами и органами местного самоуправления. Низкая плата за обучение и умеренный конкурс.⁴⁵

Небольшие частные университеты. При высокой плате за обучение - невысокий конкурс, непрестижный диплом и негарантированное трудоустройство.

На протяжении всего послевоенного периода японское правительство не только не проявляло активности при расширении системы государственных университетов, но и не ставило своей специальной задачей обеспечение стандартов качества обучения в частных вузах. Созданный при Министерстве образования Комитет стандартов обучения в частных университетах не проводил серьёзных проверок частных вузов при выдаче лицензий, поскольку, согласно закону, членами этого комитета могли быть только сами президенты частных университетов, имевшие право избирать своих преемников. Министерство образования вообще не было представлено в комитете, а без финансовой поддержки оно не располагало и неформальным влиянием. В результате по сравнению с другими звеньями системы образования, а также с другими странами доля частных учебных заведений среди вузов Японии оказалась исключительно высокой. Отсюда двойственность понятия «негосударственный японский университет», которое одновременно включает самые престижные университеты и самые слабые учебные заведения.

Магистратуры и аспирантуры в Японии объединены в школы последипломного обучения, находящиеся при университетах и обладающие относительной институциональной автономией. В конце 90-х годов насчитывалось 335 таких школ, в которых обучалось всего около 100 тыс. магистров и аспирантов. 97 школ последипломного обучения принадлежат государственным университетам (70 тыс. магистрантов и аспирантов), 23 – муниципальным (4.5 тыс. магистрантов и аспирантов) и 215 – частным университетам (примерно 30 тыс. магистрантов и аспирантов).

Любопытно, что основные научные ресурсы в Японии были задействованы именно для преподавания в государственных

⁴⁵ Электронный портал Superjob.ru

магистратурах, тогда как уровень преподавания в бакалавриате оставался сравнительно низким.

Японский бакалавриат ориентирован в основном на «поточный» выпуск квалифицированных представителей рабочего класса. Это связано с небывалыми масштабами *«пролетаризации умственного труда»* в Японии, где для работы на заводе (из-за усиления автоматизации производства) стал требоваться высокий уровень образования, а работа *«белых воротничков»* перестала быть прерогативой класса интеллектуальной элиты. Японский менеджер, обладатель диплома бакалавра, не нуждается в узкоспециальных знаниях, его подготовка *«стандартизована»*, он не представляет собой «уникального продукта» японской высшей школы. Поэтому разрыв в требуемом уровне образования между менеджером и рабочим стал стремительно сокращаться. И чем меньше был разрыв в образовании между *«белыми»* и *«синими воротничками»*, тем больше дистанция между бакалавриатом и магистратурой.

Задача бакалавриата – выпуск специалистов, необходимых для поддержания системы, задача магистратуры – выпуск инициативных аналитиков, способных к проектированию её развития. Технологический скачок в Японии стал возможен во многом за счёт такого разделения задач и успешного развития школ последипломного образования. Однако подобное положение оставалось эффективным лишь до тех пор, пока в японских корпорациях существовали система пожизненной занятости, патернализм по отношению к работникам и *«продвижение по старшинству»*. Бизнес действительно не был заинтересован в повышении уровня преподавания в бакалавриате, поскольку при каждой корпорации существовали свои учебные центры, где выпускники вузов доучивались и приобщались к корпоративной культуре. (Такое вложение средств в работников оправдано, если они остаются связанными с корпорацией всю свою жизнь). Но сейчас эта система пошатнулась, корпорации недовольны низким уровнем обучения в бакалавриате, поскольку *«дообучение»* выпускников *«на месте»* требует слишком много средств и времени. В смене приоритетов кроется одна из причин упразднения старых и возникновения новых иерархий, которые принесла реформа образования (например, резкое падение престижа большинства частных вузов и рост престижа вузов, имеющих развитые школы последипломного обучения).

Теперь очень важное дополнение – вузы в Японии платные, даже государственные. Стоимость обучения в них немалая (хотя в государственных ниже, чем в частных).

Однако даже при наличии денег поступить в вуз трудно. Поступление проходит в два этапа: сначала выпускники старшей школы централизованно сдают «Общий тест достижений первой ступени», который проводится Национальным центром по приему в университеты, затем прошедшие этот тест сдают экзамены в самих университетах. Есть,

правда, возможность поступить без экзаменов, но только в частный вуз при условии, что абитуриент окончил с высокими баллами школу при вузе (разумеется, тоже платную). Видимо, не случайно японцы называют период поступления в вуз «ню гаку сэнсо» – «война за поступление». Преимущество имеют те, кто учился не в бесплатной, государственной начальной и средней школе, а в платной частной, где был расширенный выбор предметов и качество преподавания выше. Но даже этого недостаточно: необходимо посещать курсы дополнительного образования вроде наших репетиторских школ (они необязательны только для девочек), причем, специальные курсы есть для начальной, средней и высшей школы. Это, конечно, тоже стоит денег.

вузами в Японии именуют не только университеты в европейском смысле слова (где есть бакалавриат и магистратура с аспирантурой), но и аналоги наших техникумов и училищ. Их официальное название: «университеты ускоренного цикла» и «профессиональные колледжи». В университетах ускоренного цикла, например, можно получить профессию медсестры, учителя начальных классов, социального работника, переводчика и т.д. (поскольку у нас для этого нужно было закончить училище, то их можно сравнить с профессиональными училищами советского периода). Учатся там, в среднем 2 года, то есть в два раза меньше, чем в бакалавриате университета полного цикла. Диплом такого «вуза ускоренного цикла» и социальный статус его выпускника не равноценен диплому и социальному статусу бакалавра (эта степень даже называется иначе «танкигакуши», тогда как бакалавр – «гакуши»). 60% обучающихся там – девушки (девушек в Японии с самого начала ориентируют на то, что они должны по статусу быть ниже мужчин и поэтому полноценный университет не для них; как уже говорилось, еще в начальной и средней школе девочек не обязывают посещать дополнительные занятия, без чего трудно поступить в нормальный вуз). Причем, девушки, как правило, учатся в специальных таких «университетах», где нет студентов-мужчин. Есть еще и профессиональные колледжи, где учатся 3 года и получают узкотехническую специальность (если это технологический колледж) или гуманитарную специальность (если это так называемый «младший колледж», который, кстати, очень часто готовит девушек по специальности «домоводство», что резко увеличивает шансы удачно выйти замуж). Они представляют почти полный аналог наших техникумов. В них можно поступить или после 9-го или после 12-го класса школы, выпускников таких колледжей при успешной сдаче экзаменов берут сразу на 2 или 3 курс технического института или университета (за исключением «специалистов» по «Домоводству», разумеется). Конкурс в них очень большой, в среднем 3 человека на 1 место. Есть еще и колледжи специальной подготовки, которые дают профессии бухгалтеров, машинисток, дизайнеров, программистов, автомехаников, портных,

поваров и др. Их выпускники не имеют право поступления в вуз полной подготовки. К ним примыкают профессиональные школы и учебные центры при фирмах, где часто учатся без отрыва от производства и за счет фирмы; их выпускники – высококвалифицированные рабочие.⁴⁶

Образовательный стандарт в Федеративной Республике Германии (ФРГ, Германия). Высшее образование в государственных вузах Германии для граждан страны, и для иностранцев как правило является бесплатным. Такую государственную политику в сфере образования себе может позволить только экономически и политически стабильная страна. Это способствует формированию квалифицированной рабочей силы для государства, так как значительная часть иностранцев, которые закончили немецкий вуз, остается работать в Германии.

Это также необходимо и для формирования будущих партнеров немецких компаний, ведь многие студенты-иностранцы возвращаются на родину, находят высокооплачиваемую работу по специальности и быстро продвигаются по карьерной лестнице. Получив диплом немецкого вуза, можно продолжить обучение в аспирантуре или найти работу, например, в ФРГ или странах Евросоюза. Согласно иммиграционному законодательству, иностранные студенты, успешно закончившие немецкие вузы, имеют возможность в течение одного года искать работу в стране.

Высшее образование в Германии значительно отличается от российской системы. Один из основных принципов организации немецкой высшей школы заключается в академической свободе, которая обладает самыми разными последствиями и проявлениями. Не только сами вузы представляют собой автономные образования, но и каждый член вузовского сообщества обладает свободой и самостоятельностью. В обучении в Германии нет жесткого порядка. Студенты немецкого вуза предоставлены сами себе, что дает свободу выбора и действий, однако требует самодисциплины и ответственности.

Обучение в ФРГ проходит так, что студент немецкого вуза не обязан вместе со своими однокурсниками (такого понятия вообще нет в этой стране) посещать занятия. Ему необходимо самому выбрать определенную специальность и учебную программу, организовать учебный план и личное время в соответствии с требованиями, которые предъявляются к обучающимся по этой программе. Студент может в произвольном порядке ходить на семинары и лекции, выбирать время для практики и стажировок, находить свободное время для подработок. Учитывая такие лояльные правила, не все студенты успевают выполнить стандартный план обучения.

В Германии вузовские программы составляются индивидуально – под студента.

Немецкое высшее образование полностью соответствует стандартам Евросоюза. После получения диплома выпускники вузов могут остаться

⁴⁶ См.: Электронный портал Superjob.ru, Официальный сайт ХИИК. – URL: www.hiik.ru.

работать в этой стране. Наиболее востребованы медики, программисты, специалисты инженерно-технических специальностей, управленцы.

У студента есть возможность скорректировать программу обучения – добавить к обязательным базовым дисциплинам дополнительные на свое усмотрение. Список академических курсов не просто широк, а очень широк – насчитывает до 14500, из них 8700 доступны при получении первого высшего образования.

В каждой федеральной земле ФРГ и в каждом университете свои правила обучения.

Плату за образовательные услуги со студентов, как немецких, так и иностранных, на сегодня берут в двух административных регионах: Баварии и Нижней Саксонии.

Если студента признали одаренным (а каждый вуз это определяет по-своему), он может рассчитывать на стипендию.

Чтобы поступить на первый курс университета в ФРГ, нужно иметь аттестат об окончании гимназии – «Abitur», который приравнивается, в лучшем случае, к справке об окончании второго курса нашего отечественного вуза. А российский аттестат приравнивается к немецкому «Realschuleabschluss», после которого либо доучиваешься до «Abitur», либо получаешь профессию, не требующую высокой квалификации.⁴⁷

Поэтому в большинстве случаев российская молодежь едет учиться в Германию после окончания второго курса вуза.

Все немецкие вузы можно разделить на несколько типов. Университет: это научный и учебный центр с очень широким спектром факультетов и специальностей.

Технический университет (Technische Universität): здесь, помимо технических специальностей, предлагают обучение на естественнонаучных и экономических.

Институт (Fachhochschule): готовят специалистов более чем по 100 направлениям – программистов, инженеров, экономистов и др.

А также вузы более узкой специализации: педагогические (Pädagogische Hochschulen), теологические (Theological Colleges), музыкальные (Musik-Hochschule), административные (Verwaltungsfachhochschulen), высшие учебные заведения искусства (Kunsthochschulen).

Итак, подведем итоги и сравним вышеперечисленные системы образования.

Таблица 1.1- Сравнительный анализ систем образования

Критерий	РФ	США	Япония	ФРГ
Наличие единого образовательного стандарта	ФГОС	Децентрализованная (своя в каждом штате), индивидуальный план для каждого	Децентрализованная	Индивидуальный для каждого студента

⁴⁷ Электронный портал Superjob.ru, Официальный сайт ХИИК. – URL: www.hiik.ru

		студента		
Вступительные испытания	ЕГЭ	Анкеты абитуриента, рекомендации от учителя, собеседование, Тест SAT, АСТ.	Общий тест достижения первой степени, рекомендации	Наличие аттестата об окончании гимназии
Наличие среднего образования	Да	Нет	Да (университет ускоренного цикла)	нет
Оценка успеваемости	Пятибалльная (цифровая)	Пятибалльная буквенная GPA	Итоговый тест	Итоговый тест
Примечание		Наличие негосударственных ВУЗов	Иерархичность учебных заведений	Практически бесплатное образования для жителей Германии

Итак, нами представлены образовательные системы ведущих стран, обучение в которых является не только престижным, но и качественным. Тем не менее, мы отмечаем отдельные недостатки стандартов в сфере образования, оплаты обучения и основные подходы в подготовке кадров как в вузах так и колледжах.

1.3. Анализ направления целевой подготовки и оценка положительных и отрицательных аспектов

Рассматривая существующие стандарты целевой подготовки⁴⁸, а также необходимо рассмотреть и проанализировать примеры и опыт обучения высококвалифицированных и востребованных специалистов в других областях.

В настоящий момент в системе российского образования действует Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 года № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении». На основании документов, приказов и постановлений для целевого обучения между обучающимся гражданином и государственным (местным) органом, учреждением, унитарным предприятием, госкорпорацией, госкомпанией или хозяйственным обществом, в уставном капитале которого присутствует государственная (муниципальная) доля, заключается договор о целевом обучении. А между вузом и предприятием – договор о целевом приеме. Они заключаются в

⁴⁸ См. подробнее: Кудж С.А., Голованова Н.Б. О совершенствовании механизмов подготовки научно-педагогических кадров и перспективы целевого обучения в интересах вузов // Russian Technological Journal. – 2020. - №8(4). – С. 112-128. – URL: file:///C:/Users/Q/Downloads/232-401-1-SM.pdf; Путило Н.В. Целевой прием в вузы: история, вопросы и новые перспективы // Ежегодник российского образовательного законодательства. – 2016. Том 11. – URL: <https://lexed.ru/ezhegodnik-rossiyskogo-obrazovatelno-zakonodatelstva/book/tom11/tselevoiy-priem-v-vuzy-istoriya-voprosy-i-novye-perspektivy/>; Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (пост.; изд. 2-е, перераб. и доп.) / под общ. ред. А. А. Кирилловых. — М.: Деловой двор, 2016 // СПС «Гарант».

простой письменной форме в 2 экземплярах – по одному для каждой из сторон. Типовые формы соответствующих договоров даны в Правилах.⁴⁹

Договор о целевом обучении с обучающимся заключается на любом этапе освоения им образовательной программы в образовательной организации.

Несовершеннолетние граждане и обучающиеся заключают договор о целевом обучении с письменного согласия родителей (законных представителей).

Для заключения договора о целевом обучении гражданину или его родителям (законным представителям) следует обратиться в интересующую Организацию, предварительно ознакомившись об этом на её сайте.

Если организация планирует подготовку по целевому приему, то будущему целевику следует как-то заслужить это право. Например, участвовать в мероприятиях проводимых Организацией, проходить практику на предприятии и т.д.

Характеризуя краткий итог, можно сделать вывод о плюсах и минусах данного направления подготовки. Кому это выгодно? Организация, так как она получает конкретных специалистов и может определенным образом влиять на их подготовку. Например, Организация вправе:

- запрашивать у обучающегося информацию о результатах прохождения им промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом и выполнении обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка обучающихся;

- рекомендовать обучающемуся тему выпускной квалификационной работы (при наличии).

Обучающемуся, так как:

- у него больше шансов поступить на ту специальность и в то учебное заведение, которые он выбрал, ибо он участвует не в общем конкурсе, а в конкурсе среди целевиков, который всегда меньше;

- организация предоставляет обучающемуся в период его обучения определенные меры социальной поддержки, которые закрепляются договором;

- организация организует прохождение обучающимся практики в соответствии с учебным планом;

- организация обеспечивает его трудоустройство в соответствии с полученной квалификацией;

- в случае неисполнения обязательств по трудоустройству гражданина Организация обязана выплатить ему компенсацию в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки согласно договору. Образовательной организации,

⁴⁹ Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [26 п.6. с.2.] // СПС «КонсультантПлюс».

заклучившей договор о целевом приеме, так как она может получить финансовую и материальную поддержку от Организации: частичное или полное возмещение расходов на обучение, предоставление рабочих мест для прохождения практики студентов, совместная научная деятельность.

Но с достоинствами данного набора и обучения существует ряд недостатков, что делает крайне непопулярной данное направление подготовки.

Юридическое основание для целевого набора прописано в законе «Об образовании», статья 56. Серьезным минусом для данной схемы стал тот факт, что если на момент заключения целевого договора абитуриенту не исполнилось 18 лет, то данный договор может быть оспорен и заставить выпускника выполнить обязательства сложно.

В настоящее время Правительство РФ так же обратило внимание на проблемы целевой подготовки и набора абитуриентов, поскольку данное направление стало мало популярным среди абитуриентов и по статистике имеет ряд существенных недостатков, таких как низкий проходной балл у абитуриентов, претендующих на целевые места, низкая заинтересованность абитуриентов в будущем месте работы, слабая социальная ориентируемость абитуриентов на определенные потребности рынка труда⁵⁰.

Еще одним существенным недостатком является то, что готовый специалист осваивает только программу и те дисциплины и направления, которые предусмотрены стандартом, но не учитывает конкретную специфику предприятия или ее потребности. После получения диплома готовый специалист идет на рабочее место предприятия и там заново начинает готовится и изучать именно требуемую специфику, осваивать необходимый материал и приобретать необходимые навыки. Надо отметить, что требования стандарта не всегда охватывают потребности предприятия и поэтому многие организации и предприятия отказываются от «заказа» будущих работников. Еще одной существенной проблемой может оказаться несоответствие моральных качеств специалиста и ожиданиям Организации. В настоящее время очень много крупных предприятий и организаций в области телекоммуникаций предъявляют требования именно к моральным и этическим качествам будущего сотрудника, таким как: пунктуальность, аккуратность, грамотная речь, коммуникабельность, желание и способность к дальнейшему совершенствованию и т.д. В связи с этим данные ожидания со стороны организации не всегда оправдываются, что влечет неудовлетворенность новым сотрудником и как следствие работодатель расторгает договор и вынужден тратить новые силы и время на поиск нового сотрудника.

⁵⁰ Российская Федерация. Правительство РФ. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования: Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020г. № 1681 (в редакции Постановлений Правительства Российской Федерации от 31.08.2021 №1451, от 20.07.2021 № 1227, от 13 октября 2020 г. № 1681) // СПС «КонсультантПлюс».

Итак, можно сделать следующий вывод: в настоящее время необходимо пересматривать подход к целевому набору студентов и подготовке отдельных специалистов для конкретной области в частности. О данных проблемах и реформах было заявлено Председателем Правительства Российской Федерации М.В. Мишустиним в поздравительной телеграмме «Педагогическим коллективам, мастерам производственного обучения, выпускникам, студентам колледжей и техникумов» в связи с празднованием 1-й годовщины «Дня среднего профессионального образования»: «В настоящее время среднее профессиональное образование – одно из самых популярных и престижных. Миллионы юношей и девушек ежегодно становятся студентами колледжей и техникумов, где получают современные знания, приобретают необходимые навыки и опыт. Главное – такие специалисты востребованы в самых разных сферах, в компаниях и на производствах»⁵¹. Так же необходимо учесть требования самих организаций и предприятий, работающих в сфере связи и телекоммуникаций, о чем говорилось на VII-м Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций в России».⁵²

⁵¹ Поздравительная телеграмма Председателя Правительства Российской Федерации Михаила Владимировича Мишустина. – URL: <http://government.ru/gov/persons/151/telegrams/46677/> (дата обращения: 11.01.2023).

⁵² Резолюция VII Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» (г. Москва, 28-30 ноября 2022г.). – URL: <https://nark.ru/news/meropriyatiya-nark/29-12-22-rezolyutsiya-viii-vserossiyskogo-foruma-natsionaln> (дата обращения: 12.01.2023).

ГЛАВА 2.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

2.1. Изучение рынка труда в области телекоммуникаций, потребности работодателей и потребителей

Начало работы по совершенствованию взаимодействию связи «Выпускник – Работодатель» начинается с анализа рынка труда⁵³. Безусловно, при плановой экономике данная связь регламентирована и достаточно устойчива, т.к. ликвидация старых неэффективных и создание новых производственных организаций также регламентированы и запланированы. Относительная предсказуемость и стабильность планирования (как в КНР, Японии и т.д.) позволяет даже абитуриенту ориентироваться в востребованности той или иной специальности и, следовательно, выбирать её. В наши дни, в Российской Федерации, впрочем, как и в странах Западной Европы, в условиях экономического и политического противостояния, смена структуры рынка труда происходит достаточно часто. Более того, современные информационные тенденции – «это мощная сила, меняющая облик общества, а вместе с ним и рабочую среду»⁵⁴. Система профессионального образования должна обеспечивать кадровые потребности экономического развития региона.

В условиях рыночной экономики и связанных с ней кризисных явлений, учебное заведение работает одновременно на двух рынках. Тем более, что работать на них необходимо с опережением. Это обуславливается следующими аспектами:

- во-первых – образовательное учреждение предоставляет обществу образовательные услуги определенного вида, потребителями которых являются как студенты, так и другие категории обучаемых;

- во-вторых – результаты своей деятельности на рынке труда, потребителями которых являются предприятия в области телекоммуникаций и потребители телекоммуникационных услуг.

⁵³ См. подробнее: Азиев Р.Х. Теоретический анализ рынка труда: сущность и особенности // CIENCES of Europe. 2018. - № 29. – С. 21-24. – URL: <file:///C:/Users/Q/Downloads/teoreticheskiy-analiz-rynka-truda-suschnost-i-osobennosti-1.pdf>; Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персоналом менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996; Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.; Черникова А.А. Рынок труда и особенности его функционирования В России // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 1. – С. 59-60. - URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=4642>.

⁵⁴ См. подробнее: Бронников И.А. Современные тенденции и перспективы информационного общества // Вестник. Моск. Ун-та. Сер. 12. Политические науки. – 2017. - № 6. – С. 7-26; Еляков А. Д. Киберпреступление в международной информационной инфраструктуре общества // Научно-техническая информация. – Серия 1. Организация и методика информационной работы. – 2009. – № 12. – С. 1–14; Пронина Л.А. Современная информационная среда как новая форма бытия человека // Аналитика культурологии: электронное научное издание. – 2005. - №2(4). – URL: <http://analiculturolog.ru/journal/archive/item/177-the-modern-information-environment-as-a-new-form-of-human-being.html>; Сляднева Н.А. Социально-информационные и\технологии в современном культурогинезе // Культура: теория и практика: электронный научный журнал. – URL: <http://theoryofculture.ru/issues/48/767/>

Действуя одновременно на двух связанных и взаимозависимых рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда, учебное заведение, тем не менее, имеет один продукт, с которым он выходит на оба эти рынка. Все исследователи сходятся на том, что основным продуктом деятельности учебного заведения являются образовательные услуги, в основе которых образовательные программы, разрабатываемые учебным заведением для удовлетворения потребности в профессиональной подготовке или переподготовке, – т.е. достижении определенного социального эффекта.

Этот продукт своей деятельности учебное заведение предлагает на рынке образовательных услуг, и с ним же он выходит на рынок труда, но опосредованно, через своих выпускников, которые в результате потребления образовательных услуг учебного заведения приобрели знания, умения и навыки, характеризующие качество их рабочей силы, которую они продают предприятиям-работодателям.

Учебное заведение заинтересовано в том, чтобы его образовательные программы как можно полнее соответствовали требованиям рынка труда, а выпускники эти программы усваивали. Поэтому учебное заведение заинтересовано в изучении целевого рынка труда. Именно рынок труда определяет основные стандарты качества образования в виде изменения спроса на тех или иных специалистов, уточнения знаний и умений, которыми должны обладать претенденты на определенные вакансии. В свою очередь, перспектива трудоустройства является важным мотивом, обуславливающим выбор образовательных услуг потребителем. Следовательно, достоверная информация о рынке труда, предоставляемая учебным заведением покупателям его образовательных услуг, может увеличить спрос на те продукты, которые повышают возможность успешного трудоустройства в будущем. Сказанное приводит к мысли о необходимости регулярного мониторинга постоянно меняющейся ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Сфера телекоммуникации/IT остается самой привлекательной для трудоустройства на российском рынке труда. Спрос на специалистов информационных технологий растет непрерывно с июня 2016 года, после небольшого падения, отмеченного в начале года и с точки зрения динамики вакансий отрасль стабильно остается в топе предложений. На середину 2017 года в системе предприятий телекоммуникаций и IT-технологий были зафиксированы одни из наиболее высоких уровней оплаты труда (заработная плата) в абсолютном выражении, уступив только нефтегазовому сектору.

Если взглянуть на сферу с точки зрения отдельных специализаций, с начала 2016 года в IT-сфере в целом в России растет спрос на специалистов, использующих в своей работе технологии «Машинное обучение» («Machine Learning») и «Искусственный интеллект» («Artificial Intelligence»). С начала прошлого года число таких вакансий выросло в 10,8 раза. Начиная с 2018 года будет благополучным периодом для

соискателей, работающих с Большими Данными. Спрос на специалистов BigData увеличился в 10 раз по сравнению с началом 2016 года. Стабильно востребованы IT-специалисты с навыками: Наука о данных (Data Science), анализ данных (Data Analyses), Аналитика данных (Data Analytics), Добыча данных (Datamining).⁵⁵

Проанализировав данные статистики наиболее востребованными специалистами в сфере телекоммуникаций и связи стали менеджеры по продажам. «Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru» в сентябре 2018 года изучил предложения работодателей, размещённые в разделе «Телекоммуникации / Связь».

Данное исследование отражает спрос рынка труда на представителей определенных профессий и специальностей в области телекоммуникаций.

Итак, количество вакансий для менеджеров по продажам 50,1% от совокупности запросов работодателей.

На втором месте с солидным отрывом от лидера – менеджеры по работе с клиентами (12,5%).

Спрос на операторов Call-центра достиг 10,7% от совокупности вакансий.

Число запросов работодателей на монтажников и продавцов-консультантов составило 3,6% и 3,2% соответственно.

2,6% вакансий предлагали трудоустройство техникам.

Немного ниже спрос на инженеров-проектировщиков и региональных представителей: 2,5% и 2,4% соответственно.

Количество вакансий для специалистов технической поддержки составило 1,9%.

Замыкают рейтинг наиболее востребованных специалистов в сфере телекоммуникаций и связи программисты 1С. Они востребованы в 1,3% вакансий.⁵⁶

Результаты исследований сведены в таблицу 1.2.

Таблица 1.2 – Результаты исследований рекрутингового портала Superjob.ru

№п/п	Профессия / специальность	% от всех запросов
1	Менеджер по продажам	50,1%
2	Менеджер по работе с клиентами	12,5%
3	Оператор Call-центра / телемаркетолог	10,7%
4	Монтажник	3,6%
5	Продавец-консультант	3,2%

⁵⁵ Электронный портал Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/>

⁵⁶ Электронный портал Superjob.ru

6	Техник / технический специалист	2,6%
7	Инженер-проектировщик	2,5%
8	Региональный представитель	2,4%
9	Специалист технической поддержки	1,9%
10	Программист 1С	1,3%

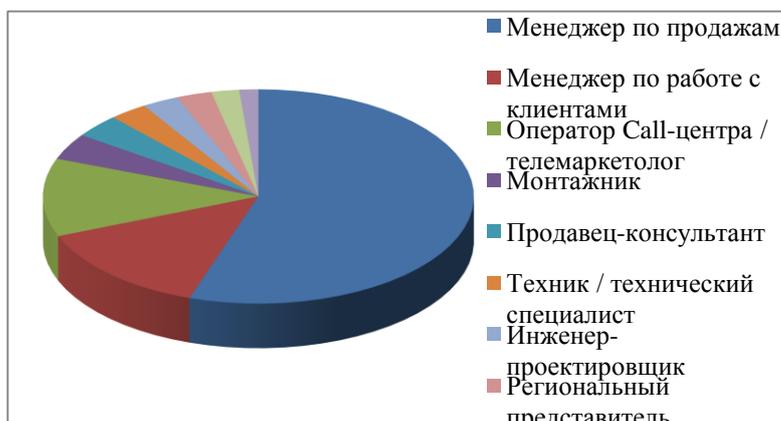


Рисунок 1.1 – Диаграмма распределения востребованности специалистов

Рейтинг 10 наиболее популярных запросов на поиск специалистов в сфере «Телекоммуникации/Связь» строится на основе количества запросов работодателей, размещенных в базе портала Superjob.ru⁵⁷ в соответствующем разделе каталога вакансий на конкретную позицию.

Для более детального анализа необходимо проанализировать полный рынок труда (учитывающий весь перечень профессий).

В настоящее время на рынке наблюдается острый дефицит рабочих специальностей, без труда смогут трудоустроиться водители, продавцы продовольственных товаров, повара и обладатели строительных специальностей, среди работников высокой квалификации существует спрос на врачей, учителей, инженеров и бухгалтеров.

Главным трендом, как и в последние пять лет, остается автоматизация, диджитализация и роботизация процесса. В 2017-ом роботы были способны заменить линейный персонал начального звена в таких сферах как юриспруденция, туристический бизнес, бухгалтерия, рекрутинг и копирайтинг. Такими образом, сохранится тенденция к исчезновению профессий (по мнению экспертов рынка труда).

Так же останется тенденция интеграции IT и телекоммуникационных технологий во все сферы деятельности. Развитие технологий ставит другие задачи перед работниками. Поэтому все больше нужны специалисты,

⁵⁷ Электронный портал Superjob.ru

владеющие новейшими технологиями. Логично, что и самыми востребованными по-прежнему остаются профессионалы ИТ и телекоммуникационной сферы. За ними следуют работники сферы продаж, торговли. Сохранится спрос на инженеров, высококвалифицированных рабочих. По-прежнему актуальным будет подбор массового персонала: в гостиничный бизнес, ресторанный, подбор администраторов.

Вследствие исчезновения и слияния профессий, образованных на стыке 2-х, иногда противоположных, появился следующий вектор: увеличение рынка профессий. Сложность представляет тот факт, что запрос на функционал нового сотрудника появляется раньше, чем сформулировано название должности и появляется сама возможность обучиться профессии в вузе/ ссузе, например, менеджер, разбирающийся в системе блокчейн.

С каждым годом на рынке труда все больше укрепляется стремление к вариативности графика работы: удаленная, фриланс и т.д. Этому способствует продолжение развития инфотехнологий и выход на рынок труда нового поколения. По прогнозам специалистов, до 2030 года 25-30% рабочих мест станут виртуальными.

Внедрение новых технологий в телекоммуникациях вызывает потребность в новых категориях специалистов. А высокая динамика рынка услуг связи ведет к острой конкуренции, в которой профессионализм и качество имеют ключевое значение. Ошибка же при выборе сотрудника может оказаться критичной для функционирования компании в целом. Этим объясняются тенденции рынка труда – предельно пристальное внимание работодателя к выбору специалистов в секторе телекоммуникаций.

В последнее время все отчетливее проявляется потребность в консультантах. Поскольку проблемы часто возникают на стыке с информационными технологиями, консультант в телекоммуникационной области должен отлично разбираться и в ИТ-технологиях. Специфика тандема телекоммуникации – информационные технологии порождает востребованность и тиражируемых консалтинговых продуктов, и индивидуальных услуг консультантов по целому ряду направлений: исследования и анализ рынков; аудит маркетинга; управленческий консалтинг; использование интернет-технологий для бизнеса; управление данными; информационная безопасность; оценка эффективности информационных технологий; логистика; маркетинговые коммуникации; юридическое сопровождение бизнеса. Консалтинговые услуги направлены как на телекоммуникационные компании, так и на предприятия других отраслей бизнеса, активно реструктурирующие свой бизнес с использованием новейших информационных технологий. В результате, к специалисту – консультанту в телекоммуникационной области предъявляют требования не только в ИТ-сфере но и в экономике,

маркетинге и политике, а такие специалисты-универсалы – большая редкость.

Как следствие спрос превышает предложение.

Динамичное развитие рынка, рост и региональная экспансия телекоммуникационных компаний приводят к постоянному увеличению числа рабочих мест. Вакансий профессионалов для рынка телекоммуникаций насчитывается примерно вчетверо больше, чем достаточно квалифицированных соискателей. В беседе со студентами Санкт-Петербургского государственного университета бывший Министр информационных технологий и связи России (1999-2004 гг.) Л.Д. Рейман отметил, что одна из серьезнейших проблем в сфере высоких технологий в России – недостаточное кадровое обеспечение.

И рекрутеры, и кадровики компаний подтверждают, что время, когда работодатель мог выбирать лучшего кандидата из несколько имеющихся, осталось в прошлом; сейчас крепкие профессионалы сами выбирают наиболее понравившуюся компанию. В последнее время работодатели все чаще готовы рассматривать кандидатов и без опыта работы. При этом для технических специалистов критичным будет наличие глубоких знаний в сфере телекоммуникаций, а для менеджеров по продажам и по работе с клиентами – хорошие коммуникативные навыки и техническое образование.

В целом работа в сфере IT-отрасли остается одной из самых перспективных, поскольку тенденции повышения уровня оплаты труда и улучшения его условий наблюдаются уже не только за рубежом, но и в России. Развитие новых услуг приводит к тому, что абоненты платят больше, доходы телекоммуникационных компаний будут расти, что будет способствовать привлечению капиталов и создаст новые рабочие места. Кто придет на эти вакансии? Довольно уверенно чувствуют себя в этом бизнесе выпускники любых технических вузов, но их недостаточно для удовлетворения кадрового голода отрасли.

Таковы основные тенденции рынка труда в сфере телекоммуникаций, констатируют эксперты. Сегодня фортуна благосклонна к наемным работникам – и опытным профи, и амбициозным новичкам.

В связи с этим к соискателям на рабочее место работодатели предъявляют ряд требований, который выходит за рамки образовательного процесса и не все выпускники обладают качествами и навыками, которые необходимы в рабочем процессе. По данным исследований проведенных Международным кадровым агентством «Kelly Services», проводившимися в 2017 году⁵⁸, основными требованиями от работника, помимо образования

⁵⁸ См. подробнее: Бавыкина Е.Н., Гущина С.С., Корецкая Т.В. Качественный анализ рынка труда молодых специалистов // Концепт: Научно-методический электронный журнал. – 2017. – Т. 31. – С. 1446–1450. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970304.htm>; Золин И.Е. Социальные факторы регулирования российского рынка труда: автореф. дис. ...д-ра социолог. наук: 22.00.03. – Нижний Новгород: ННГУ, 2020. – 36с.; Ксенофонтова Х.З. Новые требования рынка труда к компетенциям персонала

и опыта, требуются такие качества, как: умение разрешать сложные ситуации и принимать ответственные решения (25%) и достигать поставленной цели (15%), а вот умение налаживать неформальные отношения с коллективом оказалось наименее популярным (1%). То, такое же исследование проведенное в 2021 году эти показатели увеличили в разы⁵⁹.

IT-профессионалы будут необходимы еще долго. Растет спрос в сфере безопасности, актуальна тема кибермошенничества. Но тенденция такова, что нужны опытные программисты с портфолио. Только молодых выпускников с дипломом предприятия будут брать, и обучать, с перспективой получить опытного программиста. Если работаете в другой сфере и решили переквалифицироваться в программиста – нет шансов устроиться. Придется набираться опыта бесплатно в стартапах или волонтерских программах.

Все вышеперечисленные изменения ставят перед работодателями новые вызовы, подталкивают к неожиданным решениям и заставляют работать в условиях беспрецедентных рисков. Темп этих изменений нарастает, как и жесткость конкуренции в борьбе за «talанты». При этом само значение слов: «talант», «ценный сотрудник» и «профессионал» подчас ускользает: навыки, бывшие ценными пять лет назад, сегодня не востребованы; список умений, знаний и ролей завтрашнего дня не известен в точности никому. Каким образом необходимо реагировать учебным заведениям на такие изменения требований и технологий, чтобы быть конкурентоспособными в будущем необходимо определять уже сейчас.

Чему же мы должны обучать студентов учебные заведения, для того чтобы выпускники были конкурентно способны на рынке труда – это одна из важнейших задач, которая стоит в данной работе. Для того чтобы всегда оставаться впереди, надо постоянно приспосабливаться, взаимодействовать с окружающими, при этом соответствовать требованиям образовательного стандарта. Учащимся важны не только полученные знания, но и сам процесс обучения. Остальным необходимо помнить о том, что чувство удовлетворенности своим интеллектуальным уровнем может быть опасно, а обучение новым вещам, и новым способам мышления – это «процесс длиною в жизнь».

Для дальнейшей четкости разработки методики приведем два примера, заявленные работодателями на место менеджера по работе с ключевыми клиентами и инженера в области телекоммуникаций. Данные

промышленных компаний в условиях цифровизации экономики // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. 2022. № 2 (41). – С. 83-95.

59 Какие требования предъявляют работодатели к молодым специалистам. – URL: <https://nakhodka.hh.ru/article/18255>; Рынок труда глазами работодателей: компаниям не хватает рабочих рук. – URL: <https://thehrd.ru/news/rynok-truda-glazami-rabotodatelej-kompanijam-ne-hvataet-rabochih-ruk>; Цыремпилова Е.А. Рынок образовательных услуг высшего образования в условиях трансформации конкурентной среды: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.01. – Улан-Удэ: ВСГУТУ, 2016. – 32с.

требования были взяты с сайтов работодателей одних из крупным телекоммуникационных предприятий.

Первый пример. Менеджеры по работе с ключевыми клиентами. Требования: в основном мужчины, возраст 25-45 лет, образование высшее/среднее техническое, обязательен опыт работы от 2 лет менеджером по продажам в сфере высоких технологий (телекоммуникации, ИТ, безопасность). Наличие успешных продаж корпоративным клиентам, желательно госструктурам, банкам, страховым, крупным транспортным, торговым и туристическим компаниям. Большим плюсом является наличие собственной клиентской базы. Обязанности: активный поиск клиентов, проведение презентаций продуктов, ведение переговоров на уровне первых лиц, подготовка коммерческих предложений, проработка условий договоров, дальнейшее изучение потребностей заказчиков и предложение им новых возможностей, постановка задач перед разработчиками в соответствии с пожеланиями клиентов, участие в выставках и конференциях.⁶⁰

Второй пример. Инженер в сфере телекоммуникаций. Сфера деятельности – от участия в космических программах, развертывания систем радионавигации, радиолокации до поддержки радиотелефонных, радиорелейных, сотовых и пейджинговых сетей и систем связи с использованием оптических кабелей. Он занимается построением и администрированием локальных сетей ЛВС, организацией и администрированием шлюзов, маршрутизацией; организует защиту сети, производит мониторинг сетевых подключений и трафика.

Квалифицированный инженер в сфере телекоммуникаций должен знать:

- технический английский язык;
- новейшие телекоммуникационные разработки и технологии;
- основы менеджмента предприятий связи и маркетинга в телекоммуникациях;
- назначение и устройство применяемого оборудования;
- технологии передачи (Ethernet, SDH, PDH, Wi-Fi и др.);
- делопроизводство.

Квалифицированный инженер в сфере телекоммуникаций должен уметь:

- производить проектирование оборудования связи;
- производить монтаж оборудования (прокладка кабеля, установка антенн, др.) и пуско-наладочные работы;
- работать с различными сетями связи;
- уметь провести презентацию своей фирмы, подготовить рекламные проспекты, об изделиях своей фирмы;
- настраивать телекоммуникационное оборудование;
- осуществлять техническую поддержку пользователей;

⁶⁰ Электронный портал Superjob.ru

- администрировать систему IP-телефонии, распределенную сетевую инфраструктуру;

- оформить документ на уровне мировых стандартов, т.е. он должен уметь работать с издательскими системами, знать основы компьютерной графики, использовать средства multi-media (синтез видео-, компьютерной и звуковой информации);

- разрабатывать документацию для пользователей (инструкции, регламенты, положения).

Для успешной деятельности в качестве инженера в сфере телекоммуникаций необходимо наличие следующих профессионально-важных качеств:⁶¹

- высокий уровень пространственного и логического мышления;

- выраженная склонность к работе с техникой;

- выраженная склонность к работе с информацией;

- способность к концентрации внимания;

- логические способности;

- математические способности;

- физическая выносливость;

- эмоциональная устойчивость;

- аккуратность;

- усидчивость;

- настойчивость;

- любознательность;

- умение работать руками;

- творческий ум;

- техническая интуиция;

- способность к постоянному обучению.

Из данных примеров видно, что образовательные учреждения колледж-ссуз-вуз могут обеспечить лишь часть данных требований, но многие учреждения, высокий уровень практических навыков учебные заведения в рамках образовательного стандарта обеспечить не могут.

Также 23 июля 2018 года в городе Комсомольск–на-Амуре состоялся 1-й Общероссийский конгресс инженеров: «Наука. Инженер. Промышленность». На данном конгрессе обсуждалась Международная программа профессиональной переподготовки кадров для руководителей

⁶¹ См. подробнее: Российская Федерация. Министерство труда Российской Федерации. Об утверждении профессионального стандарта «Инженер связи (телекоммуникаций)»: Приказ Минтруда России от 31.10.2014 № 866н (ред. от 12.12.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 28.11.2014 №34971) // СПС «КонсультантПлюс»; Водеников В.А. Динамика личностных характеристик инженера в процессе профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. – Казань: КГТУ им. А.Н. Туполева, 2001. – 193с.; Личные качества специалиста в сфере ИТ и телекоммуникаций. – URL: https://moeobrazovanie.ru/lichnye_kachestva_spetsialista_v_sfere_it_technologiy.html; Чубова Е.П. Современное понимание профессионально значимых качеств инженера // Германизация образования: научно-практический журнал. – 2011. №1. – С. 51-57; Электронный портал Superjob.ru; Ямщикова Д.А. Разработка профессиональных компетенций инженера связи (телекоммуникаций) // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – №5 (май). - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>.

учреждений СПО «Управление изменениями в системе профессиональной подготовки для экономики региона». В данной программе приняли участие 8 учебных заведений Дальнего Востока. В общей сложности 43 человека прошли обучение по данной программе. В результате проделанной работы были представлены 8 проектов учебных заведений, таких как: Губернаторский авиастроительный колледж (г. Комсомольск-на-Амуре), «Хорский агропромышленный техникум», Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания, Чегдомынский горно-технологический техникум, Солнечный промышленный техникум, Хабаровский технический колледж, Хабаровский машиностроительный техникум, Хабаровский краевой институт развития профессионального образования) в каждом говорится о цифровизации, роботизации, внедрения цифровых и телекоммуникационных процессов во все сферы деятельности. Что является отличной тенденцией к спросу специалистов в области телекоммуникаций.

Еще одним важным аспектом, которые обсуждали руководители предприятий и учебных заведений, это то что современное образование не удовлетворяет требованиям предприятий. Выпускник должен быть многофункциональным и разносторонним. Поэтому необходимо разрабатывать новую методику трехстороннего взаимодействия между студентом, предприятием и учебным заведением. Только в этом случае выпускник как конечный продукт учебного заведения будет востребован на рынке труда.

Из приведённого анализа можно сделать следующие выводы и предложить рекомендации для учреждений профессионального образования.

1. Область телекоммуникаций и ИТ развивается стремительно. Спада на данном рынке труда по прогнозам не ожидается. Учитывая бурное развитие области, наоборот увеличивается.

2. Усиливаются требования к соискателям. Основным требованием становится многофункциональность и многопрофильность.

3. Телекоммуникационные предприятия и организации все более часто начинают оценивать риски и последствия приема на работу конкретных соискателей.

4. Несоответствие образовательных программ учебных заведений требованиям работодателей. В результате чего выпускник, как «готовый продукт», является неконкурентоспособным на рынке труда.

Для сферы телекоммуникации и ИТ-направлений в экономической деятельности в РФ необходимо:

Для образовательных учреждений:

1. Выделить время и ресурсы для мониторинга рынка труда, а также установления постоянной связи с крупнейшими организациями региона.

2. В организациях выявить необходимые требования в рамках профессиограмм молодых специалистов (навыки, умения, способности).

3. Выявить потребность в специализации выпускников, размеры заработных плат, пожелания к специальным и особым умениям выпускников.

4. Образовательным учреждениям ИТ-сферы необходимо создавать информационные площадки взаимодействий в виде круглых столов, научно-технических и научно-практических конференций.

5. Учебным заведениям желательно создавать базы данных о выпускниках желающих работать по специальности, развивать свои способности в выбранной сфере, идти по карьерной (научно-педагогической, научно-исследовательской, управленческой и чисто профессиональной) лестнице.

Данные рекомендации приемлемы для профессиональных образовательных учреждений любой отрасли экономики, культуры, образования, науки и т.д.

Последующие задачи для создания эффективной базы трудоустройства выпускников вузов/ссузов:

1. Разработка алгоритма взаимодействия учебного заведения с работодателями в области телекоммуникаций. Обеспечить постоянный процесс мониторинга на рынке труда в области телекоммуникаций, поиск и привлечение в данный процесс новых работодателей в различных областях и сферах.

2. Разработка алгоритма отбора кандидатов среди студентов. Отбор и обучение кандидата на рабочее место согласно современных требований и тенденций. Создание индивидуального образовательного алгоритма, который бы удовлетворял потребности работодателя и благоприятно влиял на престиж и развитие учебного заведения.

3. Разработка методики подготовки полностью подготовленного специалиста в области телекоммуникаций. Изучение современных образовательных методик. Разработка новых образовательных методик и усовершенствование существующих. Изучение мирового опыта в данной области. Разработка собственного алгоритма подготовки с учетом мирового опыта, современных тенденций и требований работодателя.

4. Оценка риска. Оценка эффективности разработанного проекта с различных ракурсов. Оценка эффективности проекта с пяти различных позиций: с позиции родителей студентов/абитуриентов, с позиции работодателей, с позиции студентов, с позиции учебного заведения, с позиции потребителей.

Таким образом подобные задачи в создании проектов эффективного трудоустройства может использовать учебное заведение профессионального образования любого профиля.

2.2. Методики разработки алгоритма подготовки высококвалифицированного специалиста в сфере телекоммуникаций

Как принято в образовательном процессе набираются группы, сдается сессия, но всегда в группах есть определенное количество студентов, которые на «ступеньку выше» своих одноклассников. Одни ребята более начитаны, другое имеют уникальную способность запоминать материал без конспектирования, другие могут нестандартно мыслить и предлагать нестандартные решения, казалось бы, привычным вещам. Такие студенты имеют огромный потенциал, стремление и желание получать больше от учебного процесса, нежели предложено образовательным стандартом и учебным заведением. Для решения поставленной задачи будут учтены мировые образовательные стандарты, учтены потребности рынка труда, нужды предприятий в области телекоммуникаций, потребности Дальневосточного региона, а так же текущее положение учебного заведения. В данном разделе будет разработана пошаговая методика отбора и подготовки высококлассного специалиста для телекоммуникационных предприятий на примере Хабаровского института инфокоммуникаций (филиал) «Сибирского государственного университета телекоммуникаций и информатики» (ХИИК «СибГУТИ») - (далее Институт).⁶²

ХИИК СибГУТИ – является обособленным структурным подразделением Университета, находящегося в ведомственном подчинении Федерального агентства связи. Институт является образовательной организацией высшего образования, осуществляющей в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительным общеобразовательным программам, дополнительным профессиональным программам и научную деятельность. Приказом Федерального агентства связи от 01.06.2011 № 145 Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал) государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» переименован в Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал) федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» (ХИИК ФГОБУ ВПО «СибГУТИ»), В связи с утверждением новой редакции Устава Университета Приказом Федерального агентства связи № 142 от 01.06.2015г. филиал именуется: Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» (ХИИК СибГУТИ).

⁶² Официальный сайт ХИИК www.hiik.ru

Хабаровский институт инфокоммуникаций – филиал «СибГУТИ» выполняет миссию эффективного инструмента обеспечения квалифицированными кадрами на территории Дальнего Востока. Институт является одним из субъектов реализации обще академической стратегической цели, направленной на подготовку глобально конкурентоспособных и адаптивных кадров высшей квалификации для всех секторов экономики для инновационного развития регионов Дальневосточного федерального округа. Основная цель Института - предоставление качественных 4 образовательных услуг, обеспечивающих высокий уровень подготовки профессиональных кадров. Образовательная услуга рассматривается в виде единства четырех составляющих:

- обучения как процесса передачи опыта, знаний, навыков приобретения профессиональных компетенций, основанных на достижениях отечественной и мировой науки;

- научного исследования как основы внедрения инноваций в содержание и организацию учебного процесса, обеспечивающего конкурентоспособность выпускников;

- инновационной деятельности как условия развития образовательной услуги;

- воспитания как процесса формирования у обучающихся гражданской позиции, деловой культуры и способности решать проблемы в условиях непрерывных изменений в обществе.⁶³ Поставленная цель достигается решением следующих задач:

1. Изучение и анализ запросов всех потенциальных потребителей к форме и содержанию образовательных услуг.

2. Повышение качества учебной деятельности в соответствии с современными требованиями.

3. Совершенствование комплексной системы воспитательной деятельности Института, создание оптимальной модели ее развития и реальное обеспечение системы воспитания будущих специалистов.

4. Оценка достигнутых результатов по удовлетворению потребностей всех участников образовательного процесса и разработка направлений совершенствования в деятельности Института.

5. Развитие международных связей при подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов, выполнение совместных научных и инновационных проектов.

6. Повышение знаний, умений и навыков сотрудников Института в сфере их профессиональной деятельности.

7. Создание условий для продуктивной и творческой работы научно-педагогических работников Института.

8. Повышение ответственности каждого сотрудника Института за качество образования и совершенствование методов его достижения.

Приоритетами в деятельности института являются:

⁶³ Официальный сайт ХИИК www.hiik.ru

1. Развитие интерактивных методов и инновационных технологий обучения, в том числе с использованием электронных ресурсов.

2. Обеспечение междисциплинарного и индивидуального характера подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучающихся.

3. Освоение современных электронных педагогических средств для организации образовательного процесса в Институте.

4. Создание условий для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В своей деятельности Институт опирается на следующие принципы деятельности: Непрерывность образования. Современное образование сопровождает руководителя и специалиста на всем протяжении его профессиональной деятельности, то есть, строится как непрерывное.

Индивидуализация образования. Возможность обучающихся и слушателей формировать свою образовательную траекторию из набора предоставляемых модулей с целью реализации индивидуальных программ обучения и развития. Проектный метод в образовании. Наилучших результатов с точки зрения практической направленности, мотивации обучающихся и слушателей к самостоятельной работе, развития креативности, творчества и навыков командной работы и лидерства дает метод организации обучения через работу в рамках конкретных проектов, предложенных предприятиями и компаниями. Новые образовательные технологии. Практика работы ведущих российских и зарубежных образовательных организаций убедительно демонстрирует эффективность активных методов обучения в сравнении с классической лекционно-семинарской моделью преподавания. В связи с этим, основой разработки и внедрения модулей и программ обучения руководителей и специалистов становятся:

- интерактивные методы обучения;

- проектный подход в обучении (проекты, ориентированные на достижение слушателями практически значимых результатов в ходе и по окончании образовательной программы).⁶⁴

Компетентностный подход. Образовательные программы ориентируются не на стандартный набор учебных дисциплин, а на овладение обучающимися и слушателями конкретными практическими компетенциями. Программы призваны четко фиксировать, какой набор новых квалификаций и компетенций получают обучающиеся по завершению своего обучения.⁶⁵ В структуру Института входит: техникум, факультеты, кафедры, научно-исследовательские, методические и учебно-методические подразделения, лаборатории, общежития, а также иные

⁶⁴ ОПД СМК Положение об отчислении обучающихся в ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» 4.1-07.35-2018г.

⁶⁵ Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» от 09.11.2015 г.

¹⁸ Отчет о результатах самообследования ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО СибГУТИ от 11.04.2021 г.

предусмотренные локальными нормативными актами Института структурные подразделения, действующие на основании положений, утвержденных директором и Ученым советом Института. За отчетный период было проведено 10 заседаний Ученого совета, на которых обсуждались актуальные проблемы по основным направлениям деятельности Института. Образовательный процесс ведут 5 кафедр. Функционируют следующие отделы: учебно-методический отдел, отдел кадров, отдел бухгалтерского учета и финансового контроля, отдел информационных технологий и другие структурные подразделения, обеспечивающие функционирование Института. Координация и совершенствование образовательного процесса в Институте осуществляется посредством углубленного обсуждения проблем и поиска коллегиальных перспективных решений на заседаниях Научно-методического совета, в ходе работы научно-методического семинара. На заседаниях НМС обсуждаются общезначимые вопросы:

- о переходе на ФГОС 3++; о подготовке к государственной аккредитации Института;
- о государственной итоговой аттестации по ОП ВО и СПО;
- о готовности ОП ВО и СПО к государственной аккредитации; организация образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по образовательным программам высшего образования;
- о материально-техническом обеспечении реализации ВО и СПО;
- анализ удовлетворенности качеством образования в Институте обучающихся, научно-педагогических работников и выпускников;
- мониторинг размещения и актуализация информации, необходимой для размещения на официальном сайте Института;
- принимаются рекомендации к изданию учебно-методических пособий; рассмотрение локальных нормативных актов Института и другие.

Деятельность филиала направлена на развитие образования и науки путём:

- реализации образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, а также дополнительных образовательных программ по широкому спектру направлений подготовки (специальностей);
- осуществления подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов со средним профессиональным и высшим образованием, научных и научно-педагогических работников;
- выполнения фундаментальных, поисковых, прикладных научных исследований;
- осуществления научно-технических, опытно-конструкторских, технологических работ.

Основными задачами филиала являются:

- удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего или среднего профессионального, а также дополнительного образования и 7 квалификации в области инфокоммуникаций;

- удовлетворение потребностей общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, в первую очередь в отрасли связи;

- выполнение научно-исследовательских, научно-технических, опытно-конструкторских и технологических работ, в том числе работ по проблемам высшего образования;

- интеграция науки и образования посредством использования полученных результатов научных исследований в образовательном процессе;

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководящих работников;

- сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;

- распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня.⁶⁶

Распоряжением Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20.12.2016 г. № 3316-06 филиал в составе университета получил приложение к лицензии № 1753 от 09.11.2015 г. на осуществление образовательной деятельности по подготовке специалистов среднего звена:

- 09.02.03. Программирование в компьютерных системах,

- 11.02.09. Многоканальные телекоммуникационные системы,

- 11.02.10. Радиосвязь, радиовещание и телевидение,

- 11.02.11. Сети связи и системы коммутации,

- 11.02.12. Почтовая связь, - 38.02.01. Экономика и бухгалтерский

учет (по отраслям); высшего образования – бакалавриат:

- 09.03.01. Информатика и вычислительная техника,

- 11.03.02. Инфокоммуникационные технологии и системы связи,

- 38.03.02. Менеджмент. Дополнительное образование:

дополнительное образование для детей и взрослых, дополнительное профессиональное образование (Приложение № 4.3. к лицензии на осуществление образовательной деятельности от 09.11.2015 г. № 1753).

Филиал действует в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом университета и Положением о филиале. Положение о филиале принято на Ученом совете филиала и утверждено ректором Университета 14.10.2015 г. Общее руководство филиалом осуществляет выборный представительный орган – Ученый совет филиала. Состав Ученого совета, порядок выборов в Ученый совет, полномочия, регламент работы определяются Положением филиала, Положением об Ученом

⁶⁶ Положение ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» от 14.10.2015г.

совете. В целом образовательная деятельность и система управления Институтом соответствуют действующему законодательству РФ и локальной нормативной базе.⁶⁷

2.3. Разработка алгоритма взаимодействия учебного заведения с работодателями в области телекоммуникаций

Работодатель и выпускник – это взаимодействие в разные времена имело различную окраску. Историческое развитие производственных сил, а потом возникновение профессиональных союзов, а как вершина этого взаимодействия – распределение (что гарантирует «вживляемость» специалиста в сферу деятельности) – всё это дало уверенность студенту в том, что проблему трудоустройства за него решит кто-либо другой. В современных условиях конкуренции эта уверенность несостоятельна. Необходимо участвовать в производственном процессе.

Главный принцип – обучение на реальном производстве, когда теория подкрепляет практические навыки. В таком взаимодействии заинтересованы обе стороны, так как с одной стороны, предприятие даёт вузу возможность отслеживать меняющиеся требования к специалистам и оперативно корректировать образовательную программу, а также квалификацию самих преподавателей. С другой стороны, у предприятий появляется возможность получать специалистов, подготовленных по «специальному заказу».

В настоящий момент структурой институтов, имеющих факультеты инфокоммуникаций (или сходных направлений) не предусмотрен отдел, который бы занимался данной проблематикой. Чаще всего это поддерживается энтузиазмом педагогов, но это не может длиться долго. Поэтому первым этапом в разработке необходимо разработать отдел или назначить ответственного, который бы занимался взаимодействием с работодателем, отслеживал тенденции рынка и потребности предприятия в конкретном специалисте.⁶⁸

На первом этапе необходимо организовать группу/отдел, который будет иметь постоянный штат, который будет выполнять поставленные перед этим отделом функции. В рамках данной работы назовем этот отдел «Отдел потенциального развития».

Основными сотрудниками данного отдела должны являться:

1. *Начальник отдела.* В его обязанности обязательно входит организация работы отдела. Заключение договоров с руководителями

⁶⁷ Положение ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» от 14.10.2015г.

⁶⁸ Российская Федерация. Министерства просвещения Российской Федерации. Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»: Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.05.2022 № 336 // <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206170015>.

предприятий и организации, постоянное взаимодействие с работодателем на этапе подготовки специалиста на вакантное место. Внутри вузовское взаимодействие между отделом, руководством и руководителями структурных подразделений. Составление отчетов о проделанной и планируемой работе. Отбор преподавателей для подготовки каждого кандидата для предприятия. Организаторские вопросы технического характера.

2. *Координатор отдела.* В обязанность координатора входит отслеживание рынка труда, поиск и решение организационных вопросов с работодателем. Подбор преподавательского состава для обучения претендента. Отбор претендентов из числа студентов. В процессе своей деятельности координатор должен взаимодействовать с начальником своего отдела, а так же с представителями деканата, заведующими кафедрой, председателями предметно цикловых комиссий, кураторами групп, ответственными за воспитательную и учебную работу. Готовый специалист, прошедший дополнительную подготовку будет представлять повышенный интерес на рынке труда в технической сфере.

Первое, что необходимо сделать «координатору» – это проанализировать какие имеются организации и предприятия на рынке телекоммуникаций. Какие услуги они предоставляют пользователям и в каких кадрах они нуждаются. Вторым этапом будет заключение договоров с данными предприятиями и постоянное отслеживание кадровых нужд данных организаций.

3. *Специалист-психолог* (специалист по кадрам). В данной структуре обязательно должен работать специалист - психолог, поскольку одним из требований работодателя помимо профессиональных навыков являются индивидуальные и психологические особенности претендента. К основным обязанностям психолога относится: тестирование кандидатов из числа студентов. Определение их психологического уровня. Определение соответствия результатов теста и требований, предъявляемых работодателем. Выявление потенциала у студентов, рекомендации. Помимо этого психолог, как специалист, может грамотно подготовить студента к собеседованию. Структура организации отдела «Потенциального развития» представлена на рисунке 2.1.

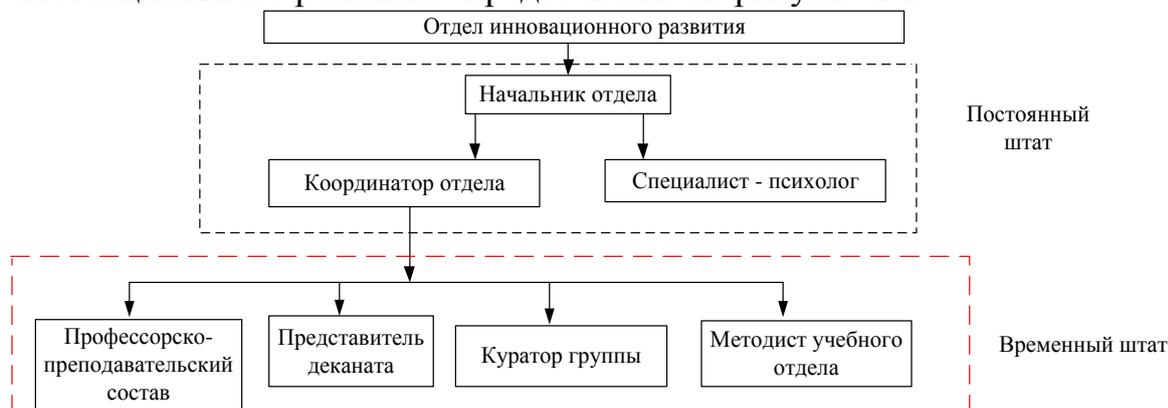


Рисунок 2.1 – Структура организации отдела «Потенциального развития»

В настоящий момент в большинстве вузов и сузов телекоммуникационной сферы (в т.ч. и ХИИК (филиал) «СибГУТИ») утверждено штатное расписание (См. Рис. 2.2).⁶⁹

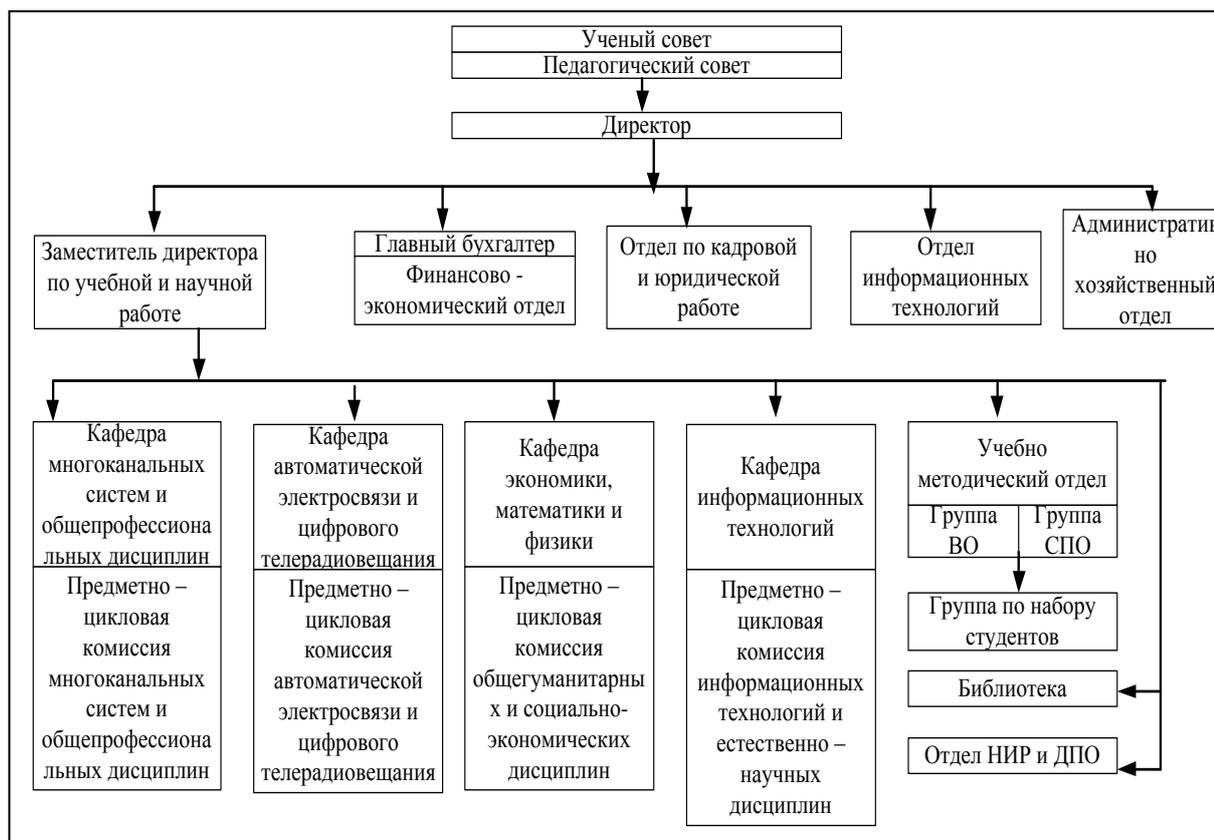


Рисунок 2.2 – Организационная структура ХИИК Сиб ГУТИ

В структуре учебного заведения существует две сферы образования высшее и среднее. Данные направления тесно связаны между собой. На высшем отделении имеются кафедры в состав которых входят предметно-цикловые комиссии (ПЦК), находящиеся на среднем профессиональном образовании. Во главе кафедры находится заведующий кафедрой, а во главе предметно-цикловой комиссии – председатель предметно-цикловой комиссии. Так же структурой сходных (комбинированных учреждений типа «вуз-суз») предусматривается начальник отдела среднего профессионального образования, который отвечает за организацию работы среднего профессионального образования и заместитель директора по научной и учебной работе, который отвечает за организацию учебного процесса, а на высшем отделении и контроль за средним профессиональным отделением.

⁶⁹ Российская Федерация. Министерства просвещения Российской Федерации. Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»: Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.05.2022 № 336 // <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206170015>.

Поскольку структура утверждена и действует, то вновь вводимый отдел должен быть внедрён в соответствии с действующим штатным расписанием, не меняя его структуры, а также иметь ту же степень подчинения, что и существующие структурные подразделения. Предлагаемая измененная структура штатного расписания приведена на рисунке 2.3.

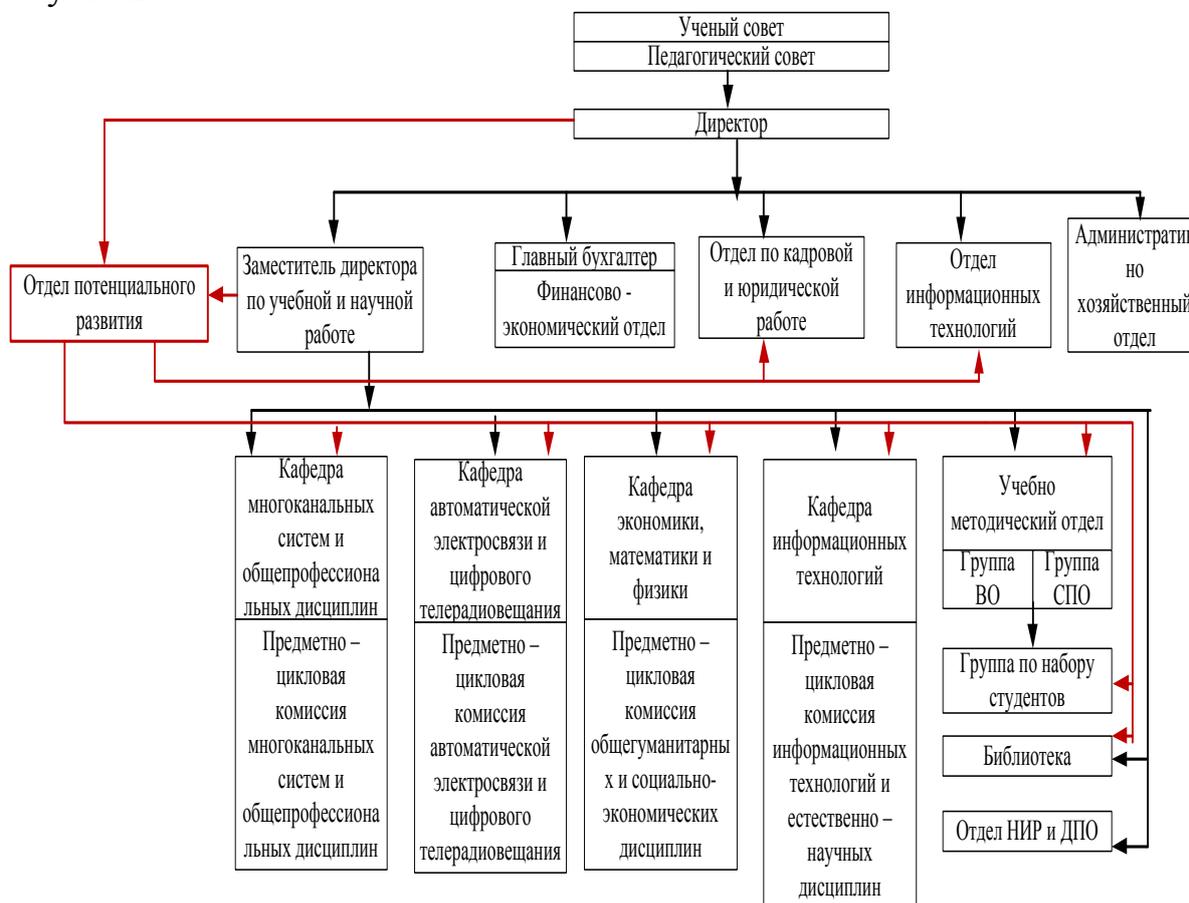


Рисунок 2.3 – Предлагаемая организационная структура ХИИК СибГУТИ

Вновь вводимы «Отдел потенциального развития» или «Отдел переподготовки кадров и дополнительного профессионального образования» (хотя не в названии суть) будет иметь следующую степень подчинения. В первую очередь, конечно, данный отдел должен подчиняться директору, поскольку все организационные вопросы с предприятиями решаются через директора филиала. Помимо директора данный отдел должен подчиняться заместителю директора по учебной и научной работе, для совместной координации учебного процесса конкретного кандидата на рабочее место. Одним из основных взаимодействий отдела будет с кафедрами и предметно-цикловыми комиссиями. В штатный состав отдела не будет входить профессорско-преподавательский состав – он определяется из потребностей в изучении конкретной дисциплины или направления для конкретного кандидата. Конечно, в большей степени это взаимодействие будет производиться между техническими кафедрами и комиссиями, поскольку специалист должен быть технически обучен. Но, многие организации и предприятия

требуют от будущего сотрудника, например, повышенного знания английского или углубленных знаний в экономике или юриспруденции. Поэтому взаимодействие с каждой кафедрой и комиссией очень важно.

Другим аспектом взаимодействия, является координация процесса между «отделом потенциально развития» и учебным отделом. Основными функциями учебного отдела является составление планов графиков учебного процесса, составление расписания групп, организация мест прохождения практики (что в наше время не всегда реализуется), контроль успеваемости студентов.

Поэтому, при подготовке кандидата на рабочее место, именно с учебным отделом координатором будет составлен индивидуальный план подготовки и обучения студента, определение его на производственную и преддипломную практику именно на то предприятие, на котором он в дальнейшем будет работать, так же учебный отдел будет подавать сведения об успеваемости данного студента и о его успехах в подготовке для конкретного предприятия. Следующим отделом, с которым будет взаимодействовать вновь вводимый отдел это группа по набору студентов. Эта группа является по своей сути приемной комиссией и может рекомендовать или обращать внимание на «потенциальных» студентов уже на стадии набора. Взаимодействие с библиотекой поможет скорректировать подготовку в плане литературы.

Отдел по кадровой и юридической работе необходим в данной структуре для заключения договоров. Поскольку на каждого кандидата будет составляться свой индивидуальный трехсторонний договор, поэтому «Отдел потенциального развития» должен напрямую контактировать с юристом. И, конечно же, важным этапом взаимодействия является взаимодействие с отделом информационных технологий. В ведении данного отдела находится материально техническая база института. В том случае, если техническая база института позволяет успешно пройти обучение на имеющимся в филиале оборудовании, то кандидат может успешно пройти обучение на базе института (это возможно и в ХИИК «СибГУТИ»). В том случае если у предприятия имеется возможность предоставления оборудования или программного обеспечения для обучения кандидата, то данное ПО или оборудование передается в профильный институт (в нашем случае это – ХИИК «СибГУТИ») на постоянное или временное пользование, на тех условиях, который будут согласованы «Отделом инновационного развития» и предприятием.

Помимо основных сотрудников данного отдела в штат будет привлекаться профессорско-преподавательский состав, который будет курировать и обучать кандидата на рабочее место. Так же на время отбора кандидатов на рабочее место должны быть создана «Экспертная группа» по отбору кандидатов и подготовке их к собеседованию. В данную группу должны входить представители кафедры или предметно-цикловой комиссии, представитель деканата, учебного отдела и куратор группы.

Такой состав наиболее объективен и освобождён от различных «протекционных требований». Данная группа определяет соответствие кандидатов и требований предприятия, анализирует кандидатов с различных точек зрения, таких как: успеваемость, психологическая оценка, обучаемость, коммуникабельность, приоритеты, работоспособность и другие параметры, которые зависят от требований предприятий.

2.4. Разработка алгоритма отбора кандидатов на профессиональные вакансии среди студентов

Опыт предыдущих лет (и не только в сфере телекоммуникаций) говорит о том, что простая распределительная система по принципу необходимости специалистов у работодателя эффективна наполовину. Кто-то вливается в коллектив и профессию сразу, кто-то адаптируется, осваивается, «дообучается» за три года, а остальные отработав необходимое время покидают даже саму профессию. Отбор в профессию «...должен начинаться на уровне обучения в образовательном учреждении ...»⁷⁰ – вузе/ссузе – не только в процессе учебной и учебно-научной деятельности обучающихся – а на: «...уровне профориентации и профотбора...»⁷¹.

Бенчмаркинг (от англ. Benchmarking), сопоставительный анализ на основе эталонных показателей – это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы. Он в равной степени включает в себя два процесса: оценивание и сопоставление⁷².

Обычно за образец принимают «лучшую» продукцию и маркетинговый процесс, используемые прямыми конкурентами и фирмами, работающими в других подобных областях, для выявления фирмой возможных способов совершенствования её собственных продуктов и методов работы.⁷³

Сопоставительный анализ на основе эталонных показателей можно рассматривать как одно из направлений стратегически ориентированных маркетинговых исследований.

Цель бенчмаркинга состоит в том, чтобы на основе исследования надежно установить вероятность успеха предпринимательства.

⁷⁰ Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. - № 5 (Часть 2). – С. 311-315.

⁷¹ Титова Е.В. Проблемы построения комплексной системы подготовки специалистов // Гуманитарные научные исследования: электронный научно-практический журнал. – 2016. - № 7. – URL:<https://human.snauka.ru/2016/07/16023>.

⁷² См. подробнее: Князев Е.А., Евдокимова Я.Ш. Бенчмаркинг для вузов: Учебно-методическое пособие. - М.: Университетская книга, Логос, 2006. – 208с.; Масюк Н.Н., Петрищев П.В. Бенчмаркинг как инновационный способ повышения конкурентоспособности университета на международном рынке образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7683>

⁷³ Коулмен Д. Экономическая социология с точки зрения рационального выбора // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики. – М.: РОСПЭН, 2004. - С. 161.

Для большинства компаний бенчмаркинг не является новым, так как он осуществлялся в рамках конкурентного анализа, хотя бенчмаркинг является более детализированной, формализованной и упорядоченной функцией, чем метод или подход конкурентного анализа, это необходимая функция успеха любой организации.

Использование бенчмаркинга много направлено. Так бенчмаркинг в логистике позволяет быстро и с малыми затратами выявить проблемные ситуации в логистических системах, в сферах, близких к покупателю, по выполнению заказов и транспортировке.

Бенчмаркинг показывает маркетинг-директору, где на его фирме или на рынке возникли проблемы с затратами и качеством, не плетется ли она в хвосте у конкурентов. Он вскрывает проблемы в работе, конкретизирует их.

Имеется опыт использования бенчмаркинга для установления стратегии успеха предприятия. При этом в центре внимания находятся такие вопросы, как:

- *кто, какая фирма находится на вершине конкуренции?*
- *почему собственное предприятие не является лучшим?*
- *что должно быть изменено или сохранено на предприятии, чтобы стать лучшим?*
- *как внедрить соответствующую стратегию, чтобы стать лучшим из лучших?*

Определяя эффект, который может обеспечить бенчмаркинг, следует иметь в виду, что никогда и никем не подвергался сомнению факт выгоды обмена опытом и его изучения. Правда не следует забывать, что «перекрестное опыление» плодотворно не для всякого предприятия. Поэтому необходимость проведения бенчмаркинга должна быть доказана.

Таким образом, польза бенчмаркинга состоит в том, что производственные и маркетинговые функции становятся наиболее управляемыми, когда исследуются и внедряются на своем предприятии лучшие методы и технологии других, не собственных предприятий или отраслей. Это может приводить к прибыльному предпринимательству с высокой экономичностью, созданию полезной конкуренции и удовлетворению потребностей покупателей.

В рамках данного раздела, будет проведён анализ успешности китайской компании «Alibaba», а так же предложен вариант применения опыта данной компании в рамках образовательного учреждения ХИИК.

«AlibabaGroup» – китайская публичная компания, работающая в сфере интернет-коммерции, владелец B2B веб-портала Alibaba.com. Штаб-квартира расположена в Ханчжоу. Основными видами деятельности являются торговые операции между компаниями по схеме B2B и розничная онлайн-торговля. В 2012 году объём продаж на двух порталах группы «Alibaba» составил 1,1 трлн. юаней (\$170 млрд.). Компания действует, прежде всего, в Китайской Народной Республике (КНР), и по

состоянию на дату исторического первичного публичного предложения акций (IPO) 19 сентября 2014 года рыночная стоимость «Alibaba» составляет \$231 млрд.

«Работа с персоналом в китайских компаниях сводится к тому, чтобы нанять как можно больше дешёвых сотрудников, которые будут работать почти круглосуточно и фактически за еду» – этот широко распространённый стереотип не имеет ничего общего с реальностью. Наоборот, китайские корпорации активно и целенаправленно вкладываются в развитие своих специалистов. Только одна «Alibaba» (капитализация – \$275 млрд.) построила целую систему поиска и воспитания талантов. Возможно, именно эта работа помогла ей стать лидером на глобальном рынке электронной торговли.⁷⁴

Система «Alibaba» основана на умении распознать потенциал сотрудника, поставить его в общей структуре на своё место и выработать алгоритм его развития. При этом в компании вовсе не делят сотрудников на гениальных и бездарных. Каждый человек рассматривается в одной и той же системе координат, где X – его эффективность сотрудника, оцениваемая по градационной шкале (высокий, средний или низкий), а Y – карьерный потенциал (амбиции, компетенции и возможности развития). Системы работы с талантами приведена на рисунке 2.4.⁷⁵

Работой с талантами в компании занимается специальная структура – «AlibabaGlobalLeadershipAcademy». Сюда сотрудники поступают по конкурсу – их оценивают с помощью той же системы координат. Поощряются самовыдвиженцы, так как главные корпоративные ценности «AlibabaGroup» – мотивация, желание расти и развиваться не только внутри компании, но и за её пределами. Поступить в академию могут и люди со стороны (причём со всего мира), но приоритет отдаётся собственным кадрам.

Отобранные сотрудники проходят модульное обучение в течение 16 месяцев. Они не только учатся в классе, но и перенимают опыт на местах – за время обучения сотрудники успевают поработать в нескольких бизнес-подразделениях.

⁷⁴ Электронный портал Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/>

⁷⁵ Там же.

Система работы с талантами в Alibaba Group

СЕКРЕТ
ФИРМЫ

ВЫСОКИЙ ПОТЕНЦИАЛ	<p>7</p> <p>Плохо выполняет работу, не использует все свои способности, но обладает большим потенциалом</p> <p>Находится не на «своей» должности</p> <p>Переведите с должности, чтобы не потерять</p>	<p>8</p> <p>Отвечает всем требованиям</p> <p>Большой потенциал</p> <p>Хороший кандидат для продвижения</p> <p>Развивайте, подготавливайте и натаскивайте</p>	<p>9</p> <p>Самый талантливый</p> <p>Сильнейший кандидат для продвижения</p> <p>Включайте в стратегические инициативы</p> <p>Обеспечьте особое развитие и продвижение</p>
	<p>4</p> <p>Не использует все способности и потенциал</p> <p>Находится не на «своей» должности</p> <p>Проведите решающую беседу</p> <p>Переведите с должности или увольте</p>	<p>5</p> <p>Отвечает всем требованиям</p> <p>Есть потенциал роста</p> <p>Предоставьте ему обучение, развитие и продвижение</p>	<p>6</p> <p>Перевыполняет работу</p> <p>Нуждается в более серьезных задачах</p> <p>Примите меры для его развития</p> <p>Ставьте долгосрочные цели и задачи</p>
	<p>1</p> <p>Уклоняется от работы, не использует все способности и потенциал</p> <p>Переведите его на сдельный договор</p> <p>Увольте, если нет улучшений в течение трёх месяцев</p>	<p>2</p> <p>Типичный, среднестатистический сотрудник</p> <p>Низкие амбиции</p> <p>Отвечает основным требованиям</p> <p>Оставьте его на одной должности навсегда</p>	<p>3</p> <p>Перевыполняет работу, но не амбициозен</p> <p>Работает на пределе своих способностей, любит свою работу</p> <p>Держите его в той же роли, должности и команде</p>
	НИЗКАЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ	СРЕДНЯЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ	ВЫСОКАЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ

Источник данных: The Hong Kong Polytechnic University

Рисунок 2.4 - Системы работы с талантами⁷⁶

Академия не ставит цель развить какие-либо профессиональные компетенции. Её задача – воспитать лидеров, поддерживающих культуру «Alibaba». Основная программа академии, «Трансформационная программа развития талантов», посвящена выявлению будущих

⁷⁶ Краснова Н. Конвейер по выращиванию талантов. – URL:<http://krasnova.su/articles/tpost/5sdcmrk931-konveier-po-viraschivaniyu-talantov>

международных лидеров «Alibaba». После прохождения обучения в академии сотрудников назначают на руководящие бизнес-роли.

«Alibaba» опирается не только на свою корпоративную систему. Компания постоянно ищет одарённых сотрудников во внешнем мире, в чём ей активно помогает система образования Китая.

В частности, «Alibaba» сотрудничает с «HengshuiSchool» (Хэншуй Школа). Это учебное заведения славится выдающейся академической успеваемостью, которую обеспечивают жёсткие тренинги, строгие правила и дисциплина. Вот как выглядит учебный день в этой школе:.

5:30 – Подъём под музыку.

5:40 – Сбор на игровой площадке.

5:45-6:15 – Бег. Во время утренних занятий бегом каждый студент должен держать книгу, чтобы в перерывах между бегом читать вслух.

6:15-6:50 – Время, выделенное для запоминания знаний (громкое чтение).

6:50-7:10 – Завтрак.

7:10-7:50 – Самостоятельное повторение, проверка друг у друга знаний.

8:00-11:00 – Четыре пары занятий.

11:20-12:00 – Самостоятельное повторение.

12:00-12:40 – Обед.

12:45-13:30 – Сон.

13:40-18:00 – Пять пар занятий.

18:00-18:20 – Ужин.

18:20-22:50 – Самостоятельное повторение.

23:10 – Отбой.

Такая система подготовки превращает и без того талантливых детей (других бы туда не приняли) в сильных бойцов, за которыми охотятся интернет-гиганты.

Ещё один крупный проект, «A100» (сотрудничество со 100 мировыми учебными заведениями), позволяет «Alibaba» запускать щупальца в каждый уголок земли. В этом проекте «Alibaba» предоставляет студентам свою базу данных и ресурсов, обеспечивает учебные заведения облачными технологиями и лабораториями bigdata, объединяя образование с исследованиями. За три года программа должна помочь собрать и вырастить для компании 50000 талантов (*результаты компания пока не раскрывает*).⁷⁷

При этом «Alibaba» не отказывается от удалённых сотрудников, фрилансеров и временных команд и даже помогает им в развитии своих проектов. Например, в Гонконге компания организовала «Alibaba

⁷⁷ Сю Синкай. Особенности мотивационной политики китайской компании «ALIBABA GROUP» / Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития. Сборник материалов III международной научно-практической конференции. Том 2. 2016. – Чебоксары: Изд-во: ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2016. – С. 235-238.

HongKong Young Entrepreneurs Foundation» – фонд для поддержки предпринимателей с капиталом \$128 млн.

Часто говорят, что «Alibaba» – уникальная компания. Во многом это так, но с талантами работает не только она. «Huawei», например, ещё к концу 2014 года создала 45 учебных центров по всему миру, чтобы развивать местных специалистов и передавать им нужные знания. Для этого фирма привлекла более 1200 квалифицированных преподавателей, более 200 профессиональных дизайнеров и разработчиков учебных программ. Также «Huawei» предложила стипендии и стажировки для выдающихся студентов. Сегодня обучение уже прошли 10 000 студентов из более чем 100 университетов в 35 странах. Такая стратегия позволяет «Huawei» собирать сливки инженерных талантов по всему миру.

Китайские руководители, выработав методику работы с талантами, развивают компании быстрыми темпами: затраты, которые они вложили на первом этапе в своих сотрудников, окупаются в разы.

К сожалению, у российских компаний до сих пор не выработаны методики работы с одарёнными сотрудниками. Работодатели откращиваются от талантов, так как не знают, как правильно мотивировать их и создать необходимые условия для их самореализации. Кроме того, у российского бизнеса нет практики собирать таланты по миру.

Наличие платформы для подготовки высококлассных специалистов несомненно заслуживает уважения, а так же это повод для заимствования успешного опыта.

Но что если учесть опыт китайских работников и применить данную систему в рамках учебного заведения.

Предположим, что опыт компании «AlibabaGroup» будет применён в ХИИК СибГУТИ (г. Хабаровск).

Итак, для отбора студентов с «потенциалом» должна быть разработана процедура отбора потенциального кандидата. Итак, на первом этапе, когда проходит согласование с работодателем, вторым этапом происходит отбор кандидатов. Для этого собирается экспертная группа, анализируются результаты студентов по следующей схеме, представленной в таблице 2.1. к данному заключению прикрепляется заключение психолога, портфолио студента, ведомость успеваемости студента за весь период обучения и характеристика от куратора группы.

Таблица 2.1 – Параметры отбора кандидатов на рабочее место предприятия

Параметр	Высокий	Средний	Низкий
Умение работать руками			
Лидерские качества			
Исполнитель			
Умение нестандартно мыслить			
Знание технического языка			
Ораторские качества			
Вывод по кандидату			

После подготовки полного пакета документов, проходит собеседование со студентами. По результатам которого, отбираются кандидаты с высоким потенциалом, заинтересованные в дальнейшем обучении и работе на конкретной должности данного предприятия, а так же написавшие собственное резюме.

Третьим этапом отбора является собеседование кандидатов с работодателем. На каждом предприятии при устройстве на работу соискатель проходит тесты самого предприятия. Поэтому данный этап является решающим при отборе кандидата.

Четвертым этапом является юридическая сторона вопроса. На данном этапе происходит юридическое согласование вопроса, то есть заключение трехстороннего договора между предприятием, вузом и студентом. В данном договоре прописываются все условия обучения студентов, ответственность сторон, права и обязанности, а так же иные условия.

Поскольку в институте / колледже ведётся подготовка не только инженеров, но и техников, поэтому потенциальные работники могут работать не только на административных и руководящих должностях, но и в отделах обслуживания, технических отделах, отделах по работе с клиентами, т. е. технический персонал.⁷⁸

Объединяя все выше перечисленное, вывод по двум разделам представим в виде рисунка 2.5.

Ко всем методикам отбора стоит добавить, а точнее актуализировать уже, отчасти указанные, рекомендации. А именно:

1. Ежегодная связь о необходимости (потребности) в специалистах того или иного профиля о ведущих организаций.
2. Проверка вакансий в региональных бюро занятости населения.
3. Получение от работодателей необходимой профессиограммы специалиста (желательно каждый год).
4. Организация встреч представителя работодателя со студентами и преподавателями различных ПЦК, кафедр.

⁷⁸ Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. / 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М. 2006. – 495 с.

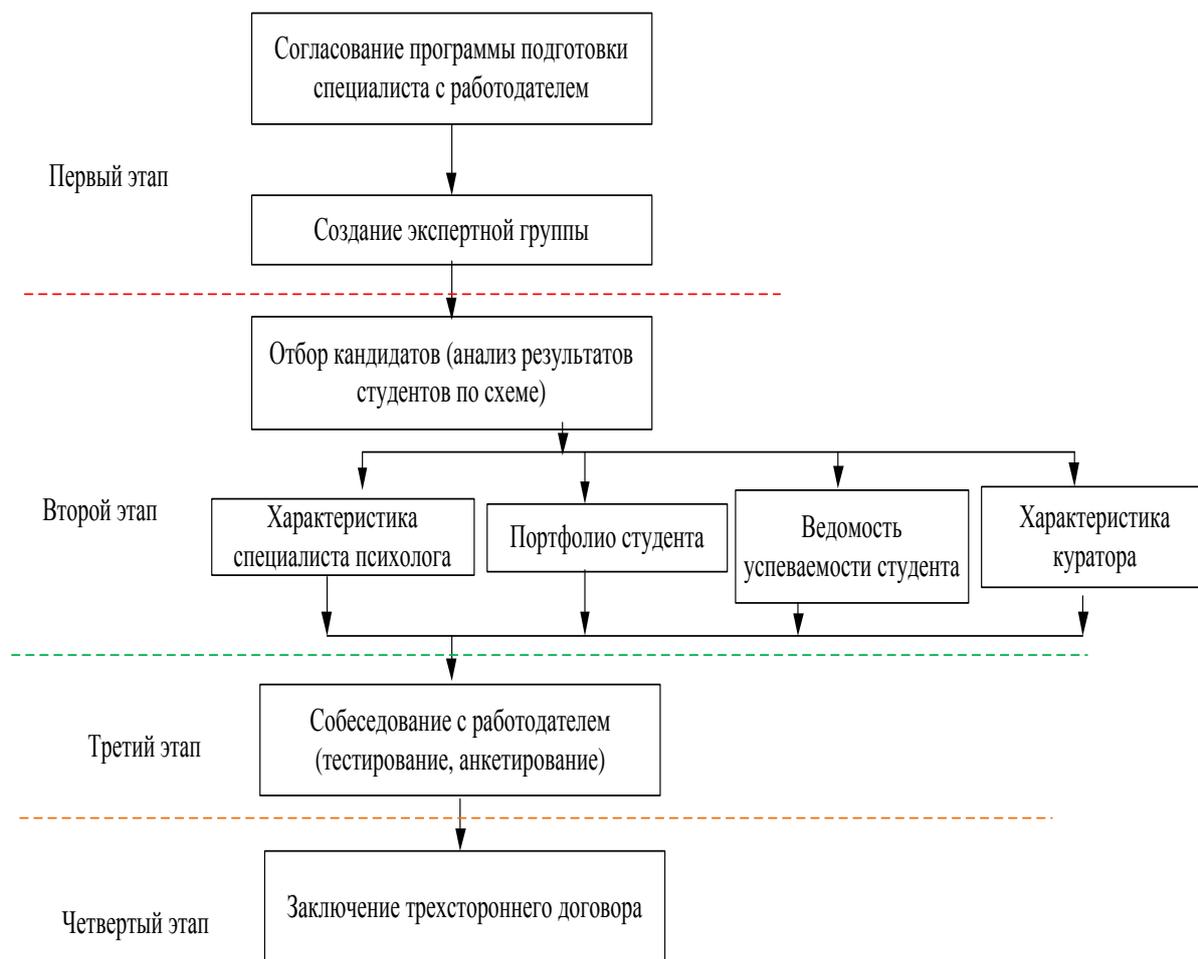


Рисунок 2.5 – Этапы отбора кандидата на рабочее место

Именно данные действия соответствующих отделов оптимизируют отбор кандидатов среди студентов, желающих работать по специальности.

2.5. Методы оценки риска

Разработка методики подготовки высококвалифицированного специалиста для предприятий связи, основываясь на риск-ориентированном мышлении⁷⁹ – основная цель составления методических рекомендаций. Работа с людьми, а тем более выбор из группы студентов наиболее подходящего к критериям отбора – это всегда риск. Но каким образом можно оценить человеческий фактор, и вообще можно ли его оценить – это одна из целей данной работы.

⁷⁹ См. подробнее: Глебов А.В., Аганина Т.А. Риск-ориентированное мышление в образовательной организации // Вестник УГГУ. – 2020. - №4(60). – С. 206-211; Долинина И.Г., Кушнарёва О.В. Риск-ориентированное мышление обучающихся: актуальность, определение и операции // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 9-3. – С. 495-499; Долинина А.Г., Кушнарёва О.В. Педагогическая технология формирования риск-ориентированного мышления обучающихся // Германизация образования: научно-практический журнал. – 2017. - № 4. – С. 85-91; Кропачев Н.В. Дмитрикова, Е.А., Лаврикова, М.Ю., Соловьев, А.А. Риск-ориентированный подход при организации контроля (надзора) в образовании // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2023. Том № 14. Выпуск №2. – С. 307-317. – (Серия: «Право»).

Качество управления прямо зависит от качества принимаемых решений и точности их реализации. При поиске лучших решений часто недостаточно только опыта и интуиции тех, кто принимает решения. Лиц, принимающих решения, требуется вооружить соответствующими методами и инструментами принятия решений, позволяющими находить приемлемые решения, сравнивать их между собой и выбирать наиболее подходящие для имеющихся условий и требований. Одним из таких инструментов являются математика и экономика, т.е. – использование математических методов анализа. Формализованная постановка задач управления позволяет использовать средства вычислительной техники для анализа допустимых управляющих решений, поиска наиболее рационального или даже оптимального решения. За руководителем остается принятие окончательного решения, а также учет и анализ трудно формализуемых факторов, влияющих на функционирование объекта управления.

Основной целью разработанных методических рекомендации являются: *анализ, оценка и выбор из числа студентов наиболее перспективного и подводящего под нужды определённого предприятия.* В предыдущих разделах методических рекомендаций была разработана модель и критерии оценки и отбора специалиста, а поскольку любой процесс это риск – поэтому данный метод будет строится на таком понятии, как риск ориентированное мышление, впервые введенное в ИСО 9000 2015 года.⁸⁰

Данная оценка и анализ будет состоять из нескольких этапов:

- организация группы отбора студентов, в которую будут входить преподаватели, психолог, представитель от предприятия;
- тестирование и оценка результатов тестирования по определенной методике.
- непосредственно подготовка будущего высококвалифицированного специалиста.

Последствия решений принятых данной группой проявятся в будущем. А будущее неизвестно. Поэтому принятые решения это неопределенности. Мы всегда рискуем, поскольку нельзя исключить возможность нежелательных событий. Но можно сократить вероятность их появления. Для этого необходимо спрогнозировать дальнейшее развитие событий, в частности, последствия принимаемых решений. Другими словами спрогнозировать риск. Чтобы управлять рисками, надо сначала знать риски. Поскольку на деятельность любой организации непосредственно либо потенциально влияют риски различной природы, необходима классификация рисков. Возможно, для различных целей понадобятся различные классификации, основанные на различных методологических принципах.

⁸⁰ Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. - №3. – С.77-117.

Для построения такой классификации необходимо какой-либо упорядочивающий принцип. Возьмем за основу процент вероятности подготовки специалиста, который полностью удовлетворит потребности предприятия. Тогда естественно выделить:

- производственные риски (внутренние риски), связанные непосредственно с деятельностью групп по подготовке;
- коммерческие риски, вызванные неполной предсказуемостью динамики рынка, т.е. действий потребителей и конкурентов;
- финансовые риски, определяемые ситуацией;
- риски, возникающие на уровне государства в целом.

Затем необходимо изучить степень их влияния на показатели эффективности деятельности организации с целью выделения наиболее значимых.⁸¹

После этого целесообразно провести изучение различных способов оценки финансовых и иных рисков в случаях, когда они моделируются с помощью тех или иных математических структур.

Приведем пример математической оценки риска, связанного с подготовкой высококвалифицированного специалиста.

Начнем с выделения основных факторов, определяющих риски реализации инновационных проектов в вузах.

Будем исходить из двухступенчатой схемы: сначала работает группа по подготовке, затем она передает свои разработки предприятию в области телекоммуникаций, и тот начинает коммерческий этап. Считаем, что группа по подготовке и внешний партнер работают независимо друг от друга (в теоретико-вероятностном смысле).⁸²

Вероятность того, что отдел по подготовке полностью выполнит свою работу, зависит от двух групп факторов, определяемых ситуациями соответственно внутри коллектива исполнителей и внутри вуза. Будем считать, что эти группы факторов также независимы между собой. Четвертый фактор риска - макроэкономический, т.е. ситуация в народном хозяйстве.

Таким образом, выделяются четыре основные группы факторов риска:

- связанные с коллективом исполнителей;
- связанные с вузом;
- связанные с внешним партнером;
- связанные с общей экономической обстановкой.

Принимаем, что все четыре фактора независимы между собой (в теоретико-вероятностном смысле).

В соответствии со сказанным выше основная формула математической модели расчета рисков реализации инновационных

⁸¹ Гончарук А.Г. Механизм управления эффективностью предприятий региона // Регион: экономика и социология. – 2009. - № 3. – С. 232-247.

⁸² Адамов Н.А. Бюджетирование в коммерческой организации: краткое руководство / Адамов Н.А., Тилов А.А. – СПб.: Питер, 2007. – 144 с.

моделей в вузах имеет вид: $P=P_1*P_2*P_3*P_4$, где P – вероятность «полного успеха», т.е. итога а, согласно приведенной выше классификации, при этом риск того, что инновационный проект не будет осуществлен полностью, оценивается вероятностью «отсутствия полного успеха», т.е. величиной $(1-P)$,

P_1 – вероятность того, что ситуация внутри коллектива исполнителей не мешает выполнению инновационного проекта (следовательно, риск коллектива оценивается величиной $1-P_1$),

P_2 – вероятность того, что ситуация внутри вуза не мешает выполнению инновационного проекта ($1 - P_2$ – риск вуза),

P_3 – вероятность того, что внешний партнер полностью выполнит свою работу, после того, как научно-исследовательский коллектив полностью выполнит свою часть работы ($1 - P_3$ – риск партнера)

P_4 – вероятность того, что ситуация в народном хозяйстве не мешает выполнению инновационного проекта ($1-P_4$ – макроэкономический риск, т.е. риск ситуации в стране).

Следующий шаг – оценивание четырех перечисленных вероятностей. Будем их приближать с помощью линейных функций, т.е. представлять в виде: $P_n = 1 - A_{1n}X_{1n} - A_{2n}X_{2n} - \dots - A_{Kn}X_{Kn}$, где:

- индекс n принимает одно из значений 1, 2, 3, 4;
- $X_{1n}, X_{2n}, \dots, X_{Kn}$ – факторы (переменные), используемые при вычислении оценки риска типа n ;
- $A_{1n}, A_{2n}, \dots, A_{Kn}$ – коэффициенты весомости (важности) этих факторов;

Приведенный ниже первоначальный перечень факторов при практическом использовании может быть дополнен в соответствии со спецификой вуза или проекта.

Значения факторов $X_{1n}, X_{2n}, \dots, X_{Kn}$ оценивают эксперты для каждого конкретного инновационного проекта, в то время как значения коэффициентов весомости $A_{1n}, A_{2n}, \dots, A_{Kn}$ задаются одними и теми же для всех проектов – по результатам специально организованного экспертного опроса.

Члены отдела по подготовке в вузе оценивают факторы X_{mn} по качественной шкале:

- 0 – практически невозможное событие (с вероятностью менее 0,01),
- 1 – крайне маловероятное событие (с вероятностью от 0,02 до 0,05),
- 2 – маловероятное событие (вероятность от 0,06 до 0,10),
- 3 – событие с вероятностью, которой нельзя пренебречь (от 0,11 до 0,20),
- 4 – достаточно вероятное событие (вероятность от 0,21 до 0,30),
- 5 – событие с заметной вероятностью (более 0,30).

Для упрощения описания переменные X_{m1} будем ниже обозначать X_m , переменные X_{m2} – как Y_m , вместо X_{m3} будем писать Z_m , а вместо X_{m4} –

W_m . При описании числовых значений коэффициентов A_{mn} будем опускать индекс – n , равный соответственно 1,2,3,4.

Структуризации вероятностей $P_1 - P_4$ посвящены соответствующие разделы ниже. После них приведена итоговая формула для оценивания вероятности P (и тем самым риска $(1-P)$ реализации инновационного проекта в вузе).

Риск коллектива. Начнем с оценивания P_1 - вероятности того, что ситуация внутри коллектива исполнителей не помешает выполнению процесса подготовки. Введем следующие переменные:

X_1 – на выполнении подготовки специалиста скажется недооценка сложности задачи

X_2 – на выполнении работы скажется нехватка времени (из-за неправильного планирования процесса выполнения, в то время как основное направление работ выбрано правильно),

X_3 – на выполнении работы скажутся возникшие в ходе ее выполнения проблемы, связанные с человеческим фактором),

X_4 – на выполнении работы скажутся возникшие в ходе ее выполнения проблемы, связанные с иными непосредственными участниками работы.

Заметим, что в двух последних позициях (факторы X_3 и X_4) причинами невыполнения работы могут быть и недостаточная квалификация руководителя работы либо иных членов коллектива.

Для примера возьмем следующие значения коэффициентов:

$$A_1 = 0,02, A_2 = 0,08, A_3 = 0,07, A_4 = 0,03.$$

Пример 1. Если итоговая оценка группы подготовки такова: $X_1=3; X_2=2; X_3=4; X_4=1$, то $P_1 = 1 - A_1 * X_1 - A_2 * X_2 - A_3 * X_3 - A_4 * X_4 = 1 - 0,02 * 3 - 0,08 * 2 - 0,07 * 4 - 0,03 * 1 = 1 - 0,06 - 0,16 - 0,28 - 0,03 = 1 - 0,53 = 0,47$.

Таким образом, в данном конкретном случае эксперты достаточно скептически относятся к возможности выполнения работы в срок, причем основная причина скепсиса - в возможном отъезде руководителя (риск оценивается как 0,28), вторая заметная причина - возможный недостаток времени (риск оценивается как 0,16).

Риск вуза. Для оценивания P_2 введем следующие переменные:

Y_1 – на возможности выполнения подготовки скажутся организационные изменения в вузе, предпринятые руководством вуза,

Y_2 – на возможности выполнения подготовки скажутся внутри вузовские экономические проблемы (например, работы будут на какое-то время приостановлены из-за решения руководства вуза о направлении средств, выделенных на финансирование проекта, на оплату труда преподавателей),

Y_3 – на возможности выполнения подготовки скажется отсутствие в вузе соответствующей материальной базы (оборудования, материалов, вычислительной техники, площадей и т.д.).

Для примера возьмем следующие значения коэффициентов: $A_1 = 0,10$; $A_2 = 0,08$; $A_3 = 0,02$.

Пример 2. Если итоговые (групповые) оценки экспертов таковы: $Y_1 = 1$; $Y_2 = 4$; $Y_3 = 0$, то $P_2 = 1 - A_1*Y_1 - A_2*Y_2 - A_3*Y_3 = 1 - 0,10*1 - 0,08*4 - 0,02*0 = 1 - 0,01 - 0,32 - 0 = 0,67$.

По мнению экспертов, для данного проекта и вуза наибольшее отрицательное влияние могут оказать внутри вузовские экономические проблемы (вклад в общий риск оценен как 0,32).

Риск партнера. Для оценивания риска P_3 , связанного с деятельностью внешнего партнера, введем следующие переменные:

Z_1 – на возможности выполнения подготовки скажутся финансовые проблемы внешнего партнера,

Z_2 – на выполнение проекта повлияют финансовые проблемы внешнего партнера, связанные с деятельностью конкретных государственных органов и частных фирм

Z_3 – работу над подготовкой сорвет изменение поведения возможных потребителей, например, из-за изменения телекоммуникационных предпочтений или из-за решений соответствующих вышестоящих органов (министерств/ведомств), связанных, в частности, с выдачей лицензий, закрытием информации или с таким выбором технической политики, который делает ненужным (для большинства возможных потребителей) результатов подготовки

Z_4 – на возможности выполнения подготовки отрицательно скажутся организационные преобразования у внешнего партнера, в частности, смена руководства.

Для примера возьмем следующие значения коэффициентов:

$A_1 = 0,03$, $A_2 = 0,06$, $A_3 = 0,06$, $A_4 = 0,05$.

Пример 3. Если итоговые (групповые) оценки экспертов таковы: $Z_1 = 3$; $Z_2 = 5$; $Z_3 = 1$; $Z_4 = 4$, то $P_3 = 1 - A_1*Z_1 - A_2*Z_2 - A_3*Z_3 - A_4*Z_4 = 1 - 0,03*3 - 0,06*5 - 0,06*1 - 0,05*4 = 1 - 0,09 - 0,30 - 0,06 - 0,20 = 1 - 0,65 = 0,35$.

Таким образом, группа достаточно скептически относится к возможности успешного выполнения внешним партнером своих обязательств по договору, связанному с коммерческой реализацией подготовки, выполненных по обучению специалиста. Основные «подводные камни», по их мнению, это действия конкретных государственных органов (*вклад в общий риск оценен как 0,30*), и нежелательные организационные преобразования (кадровые изменения) у внешнего партнера (*вклад в риск равен 0,20*).

Макроэкономический риск. Под макроэкономическим риском понимаем риск, определяемый внешними по отношению к системе «вуз – внешний партнер» факторами, прежде всего теми, которые являются общими для всего народного хозяйства. Для оценивания P_4 введем переменные:

W_1 – на возможности выполнения подготовки скажется отсутствие или сокращение номинального финансирования (*неплатежи со стороны бюджета*),

W_2 – на возможности выполнения подготовки скажется резкое сокращение реального финансирования,

W_3 – на возможности выполнения подготовки скажется изменение статуса или задач вуза (в частности, из-за ликвидации или реорганизации вуза) по решению вышестоящих органов (министерства или регионального руководства),

W_4 – на возможности выполнения подготовки скажутся относящиеся к подготовке решения соответствующих вышестоящих органов (министерств или регионального руководства), связанные, например, с закрытием информации или с таким выбором технической политики, который делает ненужным или нецелесообразным выполнение инновационного проекта.

Для примера возьмем: $A_1 = 0,10$, $A_2 = 0,05$, $A_3 = 0,03$, $A_4 = 0,02$.

Пример 4. Если итоговые оценки таковы: $W_1=3$; $W_2=4$; $W_3= 1$; $W_4 = 2$, то $P_4 = 1 - A_1*W_1 - A_2*W_2 - A_3*W_3 - A_4*W_4 = 1 - 0,10*3 - 0,05*4 - 0,03*1 - 0,02*2 = 1 - 0,30 - 0,20 - 0,03 - 0,04 = 1 - 0,57 = 0,43$.

Таким образом, группа подготовки считает, что общая экономическая ситуация в стране может негативно сказаться на возможности выполнения рассмотренного ими инновационного проекта. Причем наиболее опасаются неплатежей со стороны государства (отсутствия или сокращения перечисления средств для выполнения проекта) и в несколько меньшей мере – уменьшения реального финансирования из-за инфляции.

Итоговые оценки. Сведем вместе полученные результаты. Вероятность успешного выполнения инновационного проекта оценивается по формуле: $P = P_1*P_2*P_3*P_4$, где:

$$P_1 = 1 - 0,02*X_1 - 0,08*X_2 - 0,07*X_3 - 0,03*X_4,$$

$$P_2 = 1 - 0,10*Y_1 - 0,08*Y_2 - 0,02*Y_3,$$

$$P_3 = 1 - 0,03*Z_1 - 0,06*Z_2 - 0,06*Z_3 - 0,05*Z_4,$$

$$P_4 = 1 - 0,10*W_1 - 0,05*W_2 - 0,03*W_3 - 0,02*W_4.$$

Для данных, приведенных в примерах 1-4, вероятность того, что научно-исследовательский коллектив в вузе полностью выполнит свою работу, равна: $P_1*P_2 = 0,47*0,67 = 0,3149$, а вероятность его успешного осуществления $P = P_1*P_2*P_3*P_4 = 0,47*0,67*0,35*0,43 = 0,0473924$.

Таким образом, имеется лишь примерно 1 шанс из 20, что рассматриваемый инновационный проект будет успешно завершен (*в намеченные сроки и с запланированным экономическим эффектом*). Каким образом можно исправить данное положение и увеличить показания данных коэффициентов:

1. Поднять квалификацию профессорско-преподавательского состава вуза на высокий уровень, путем проведения стажировок на

предприятиях связи и курсов повышения квалификации по заданным направлениям

2. Улучшить материально-техническую базу, а именно заключать взаимовыгодные договора с телекоммуникационными предприятиями и производителями телекоммуникационного оборудования на предоставления материально-технической базы на взаимовыгодных условиях.

3. Для повышения показателя Z_3 (риск партнера) необходимо группе по подготовке изучать современные разработки в области телекоммуникаций, отслеживать появление и разработку новых стандартов и протоколов, а так же следить за их внедрением на предприятия связи.

В данном случае не требуется особенно сложные вычислительные комплексы и специализированное ПО (например как – программное обеспечение «1С»). Поэтому предложим для оценки рисков использовать ПК (персональный компьютер) оснащенный достаточной памятью и быстродействием для хранения и обработки баз данных, сервер для того чтобы ранить все сведения о студентах, предприятиях, договора и информационные базы. Поскольку специализированного ПО так же не требуется, поэтому, качестве предложения, можно использовать такой программный продукт как «Excel» или «Mathcad». Данное ПО задание определенных формул и задании определенного алгоритма способно выдать результат в кратчайшие сроки, а так же графически изобразить данную информацию.

2.6. Оценка эффективности разработанного проекта с различных позиций

В понятие эффективности разработанных методических рекомендаций вкладываем степень их соответствия целям и интересам участников процесса, который мы рассматриваем. Для того чтобы определить эту степень и используется оценка, при этом проект может быть оценен сразу по нескольким показателям, это его:

- эффективность в целом – общественная (*социально-экономическая*) и коммерческая (финансовая);

- эффективность участия в проекте – оценка проводится для определения реализуемости проекта и заинтересованности в этом всех участников.

Поскольку данная методика новая и охватывает несколько сторон, то в данном научно-практическом исследовании предлагается оценить эффективность пяти разных аспектов, а именно:

1. со стороны самого образовательного учреждения: *вуза/суза*;
2. со стороны предприятий в области телекоммуникаций;
3. со стороны студентов и абитуриентов;
4. со стороны родителей;
5. со стороны потребителей услуг (*пользователи и абоненты услуг связи*).

Первый аспект, который будет рассмотрен – это выгода или положительные моменты конечного потребителя при внедрении новой методики подготовки «высококласного» специалиста. «Целью проведения оценки эффективности деятельности высших учебных заведений является повышение эффективности их деятельности, направленной на совершенствование образовательного процесса, расширение интеграции с научной деятельностью, развитие международного сотрудничества вузов с зарубежными партнерами, расширение конкурентоспособности российских высших учебных заведений», - говорится в документе Минобрнауки РФ. Одним из критериев оценки эффективности образовательного учреждения является: квалификация педагогических работников по направлению обеспечения дополнительного профессионального образования (ДПО).

При внедрении методики подготовки высококласного специалиста на базе ХИИК (филиал) «СибГУТИ» безусловно, произойдет увеличение квалифицированных педагогических работников. Очень важно чтобы при подготовке кандидата на рабочее место сам педагог или группа педагогов, которые будут обучать данного кандидата навыкам его будущей работы сами имели достаточный уровень квалификации практические навыки работы с требуемыми технологиями или оборудованием. В связи с недостаточным финансированием вуза и недостаточной материально – технической базой, получить требуемые навыки не всегда представляется возможным. Поэтому перед началом подготовки будущего специалиста преподаватель или группа преподавателей могут пройти по договоренности стажировку на предприятии связи и повысить тем самым свою квалификацию и уровень практических знаний и умений. При прохождении подобной стажировки на предприятии выдается справка о прохождении стажировки, отметка о которой вносится отделом кадров в личное дело сотрудника. Тем самым повышается «квалифицированность» сотрудников. Данные знания и практические навыки, в последствии, могут быть перенесены в общий образовательный процесс. Разработка новых образовательных программ с учетом современных потребностей предприятий. Тем самым будет уже повышаться уровень образования студентов, которые получают образование на базе ХИИК. Так же изменения в образовательной программе влечет за собой разработку новых методических пособий по выполнению лабораторно-практических работ, что является так же одним из критериев эффективности образовательного процесса. Некоторые предприятия в области телекоммуникаций имеют возможность в рамках договоренности и сотрудничества предоставлять оборудование для учебного процесса во временное пользование или на постоянной основе. Поэтому внедрение методики подготовки высококласного специалиста так же привлечет современное оборудование в вуз и, тем самым, позволит улучшить материально техническую базу ХИИК (филиал) «СибГУТИ».

Второй аспект – дополнительное профессиональное образование (ДПО). На базе ХИИК уже организованы курсы по спайке ВОЛС (волоконно оптических линий связи). При повышении квалификации сотрудников, при приобретении дополнительных знаний и практических навыков преподавателем или группой преподавателей может быть разработан дополнительный курс или курсы подготовки и переподготовки уже работающих специалистов с выдачей соответствующего сертификата. Данный вид деятельности несомненно привлечет дополнительный доход от внебюджетной деятельности в учебное заведение, а так же повысит востребованность вуза и повысит его рейтинг.

Так же наличие данной возможности в вузе привлечет более квалифицированные кадры, имеющие практический и производственный опыт. Например, производственники, вышедшие на пенсию, но имеющие огромный теоретический и практический опыт. Это положительно отразится на всем учебном процессе в целом.

Повышение престижности вуза, а так же наличие дополнительных возможностей, как правило, привлекает дополнительный процент потенциальных абитуриентов. Что, несомненно, делает учебное заведение более конкурентоспособным.

Второй аспект оценки эффективности методики – предприятия в области телекоммуникаций. Как уже упоминалось выше, многие предприятия нуждаются в квалифицированных кадрах, не желают затрачивать дополнительно время на переподготовку соискателя на рабочее место. Данное сотрудничество с учебным заведением снизит риск принять на работу «неподходящего кандидата», который в последствии может уволиться, либо неэффективно работать. С внедрением данной методики, предприятие на стадии обучения кандидата может влиять на его обучение, менять индивидуальный учебный процесс кандидата. Изначально, предприятие само отбирает себе будущего сотрудника, тем самым экономя время на его переобучение. Студент при получении диплома с первого дня работы выполняет поставленные задачи, поскольку в процессе обучения он проходит производственную и преддипломную практику непосредственно на своем будущем месте работы и занимается непосредственно своей работой. На каждом предприятии имеется свои критерии оценки эффективности рабочего процесса, и каждого сотрудника в частности. В некоторых крупных организациях даже существуют отделы оценки эффективности и целые программы ежемесячного премирования и поощрения эффективных сотрудников. Данные моменты обязательно учитываются при разработке индивидуального плана подготовки соискателя на рабочее место, и в дальнейшем новый сотрудник будет изначально эффективен и выдавать высокий результат работы.

Третий аспект оценки эффективности – это студенты и абитуриенты. Любой товар, который выпускается на рынок должен быть конкурентоспособным и востребованным, в этом случае предприятие,

которое выпустило данный продукт, является эффективным и конкурентоспособным. В случае с учебными заведениями данным «продуктом» являются студенты-выпускники. Молодые специалисты попадают на рынок труда и ищут себе работу описывая в резюме свои навыки и умения. Привлечение современного оборудования и новых технологий в ХИИК, обучения на нем всех студентов, которые получают образование по общей программе, повысят их возможность на рынке труда, вследствие их технической оснащенности. В процессе обучения все студенты направляются на практику на предприятия связи. Наличие у данных студентов практических навыков помогут зарекомендовать себя в месте прохождения практики и получить возможность дальнейшего трудоустройства по окончании учебного заведения.

Еще одним важным моментом является конкуренция среди студентов. Конкуренция всегда выявляла сильные и слабые стороны человека и мотивировала на улучшение «своего положения». Наличие в учебном заведении «Отдела инновационного развития» и возможности трудоустроится уже в процессе обучения приведет к повышению успеваемости у определенного количества студентов. Что в целом повысит показатели качества образования в учебном заведении. Так же стремление к получению дополнительных знаний и умений приведет к более активному участию студентов в мероприятиях вуза, научно-практических конференциях, в конкурсах и олимпиадах.

Нельзя обойти внимание и абитуриентов. Профессиональное самоопределение – это сложный и тяжелый процесс. Профессиональная деятельность охватывает весь жизненный путь человека от начала профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Пиком данного процесса и переломным моментом является выбор профессии. Время данного выбора совпадает с окончанием школы. Все выпускники школ при принятии решения о выборе дальнейшей профессии и поступлении в определенные учебные заведения, конечно же, в первую очередь смотрят на престижность вуза/ссуза. Узнают и изучают, как производится учебный процесс, какие перспективы дальнейшего трудоустройства и так далее. В данном случае наглядно привести данные опроса выпускников школ (См. Табл. 2.2).

Таблица 2.1 – Факторы выбора высшего учебного заведения абитуриентом

Факторы выбора ВУЗа	Учащиеся старших классов (76 респондентов)
Интересная специальность	90%
Высокая квалификация преподавателей	42%
Возможность бесплатного обучения	90%
Местонахождение ВУЗа	93%
Мнение о ВУЗе моих друзей	20%
Друзья учатся в этом ВУЗе	22%
Родители учились в этом ВУЗе	40%

Есть военная кафедра	37%
У ВУЗа хорошая техническая база	32%
Изучение более 1 иностранного языка	47%
ВУЗ государственный	84%
Предоставление общежития	67%

Делая вывод из приведенных данных можно с уверенностью сказать, что увеличение престижности вуза приведёт к привлечению большего процента абитуриентов, по сравнению со средним набором в год. Что, конечно же, в первую очередь более эффективно скажется на вузе и более выгодно преподавателю.

Четвертый аспект оценки эффективности – это родители. Согласно теории рационального выбора – «индивиды всегда ориентированы на некую цель и как только эта цель определена, последующие действия, предпринимаемые индивидом, являются, с его точки зрения, наиболее эффективным путем ее достижения».⁸³ Поэтому выбор вуза, специальности, форм подготовки к поступлению и т.п. будет при таком рассмотрении средством эффективного достижения основной цели – поступления в высшее учебное заведение. Такой подход предполагает, что в процессе выбора имеющиеся у семьи и самого молодого человека ресурсы (*финансовое состояние, социальный капитал, достигнутые успехи в учебе и т.п.*) должны быть оценены, а затем использованы для выбранных целей.

В современном мире выбор высшего учебного заведения играет важную роль в процессе профессионального самоопределения. Сделать данный выбор очень непросто, так как рынок образовательных услуг очень широк и разнообразен. В выборе места обучения немаловажную роль играют родители или иные родственники. Проведя опрос, можно увидеть, что студентам и ученикам старших классов помогают выбрать высшее учебное заведение в основном члены их семей. На вопрос, кто помогал вам определиться с выбором высшего учебного заведения, респонденты ответили (См. Табл. 2.3).

Таблица 2.2 – Влияние окружения на выбор вуза

Кто помогал вам определиться с выбором высшего учебного заведения?	Учащиеся старших классов (76 респондентов)	Студенты (40 респондентов)	Итого в %
самостоятельно.	26	31	49%
мать.	19	18	32%
отец.	17	15	28%
бабушки и дедушки.	2	3	4%
друзья и знакомые.	4	3	6%
братья и сестры.	3	2	4%
другие члены семьи.	1	0	0,86%

⁸³ Коулмен Д. Экономическая социология с точки зрения рационального выбора // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики. – М.: РОСПЭН, 2004. – С. 161.

Родители, по мнению респондентов, оказывают важное влияние на выбор специальности, можно сказать, что, кроме помощи абитуриентам в выборе высшего учебного заведения, члены их семей имеют большое влияние на выбор специальности. Делая свой выбор в пользу какого-либо вуза или специальности, старшеклассники и их родители обычно руководствуются общественным мнением, как в престижности, так и популярности выбираемых специальностей.

Интернет является основным источником информированности абитуриентов и их родителей. Далее следуют образовательные выставки, мнение знакомых и справочные буклеты. Мотивы получения высшего образования являются преимущественно внешними – это престижность получения высшего образования и квалифицированной специальности, востребованной на рынке труда. Также важна перспектива улучшить свою личную жизнь.

На первом месте стоят факторы, связанные с будущим абитуриента. Стоимость и удобство обучения отходят на второй план. Сложность вступительных экзаменов остаются на втором плане. Местоположение вуза респонденты ставят на первое место среди факторов влияния. Качество же образование абитуриенты и его родители ставят выше, чем престижность вуза. Но при этом диплом престижного вуза воспринимается как конкурентное преимущество при трудоустройстве. Абитуриенты прислушиваются в основном к собственному мнению в выборе вуза и профессии, но при этом мнение родителей имеет значительную роль.

В связи с этим имея в наличие такие положительные аспекты как: двухступенчатое образование, престижность вуза, квалифицированных преподавателей, возможность трудоустройства в процессе обучения, положительно повлияет на мнение родителей абитуриентов.

Пятый аспект – потребители телекоммуникационных услуг связи. В настоящий момент времени в России идет активный процесс цифровизации и компьютеризации⁸⁴ всех сторон жизни общества. Буквально все стороны жизнедеятельности человека, так или иначе, зависят от связи и телекоммуникаций. Связь должны быть надежной, своевременной, иметь заданные параметры и удовлетворять потребности пользователей данных услуг. Чем квалифицированнее кадровый состав телекоммуникационных предприятий, тем выше качество предоставляемых услуг. Потребителю услуг связи комфортнее и надежнее работать с надежными поставщиками. В настоящий момент в Российской Федерации идёт жесткая конкуренция среди операторов связи, поставщиками и производителями телекоммуникационного оборудования. Поэтому внедрение подготовленных молодых специалистов, с новыми

⁸⁴ См. подробнее: Российская Федерация. Президент Российской Федерации. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы Указ [Путин В.В.] Президента РФ от 09.05.2017 № 203 // СПС «KREMLIN.ru»; Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р // СПС «КонсультантПлюс»

идеями и предложениями эффективно скажется на качестве предоставляемых услуг, что привлечет больший процент абонентов и потребителей в конкретные организации.

Исходя их вышеперечисленного мы можем сделать следующее заключение:

1. Стимул для студентов к усовершенствованию, желание попасть в привилегированный отдел. И как следствие повышение таких немаловажных показателей в образовательной деятельности, как успеваемость и качество.

2. Привлечение абитуриентов (*в т.ч. и из других регионов и областей*), в том числе на коммерческой основе, что приведет к увеличению финансовой составляющей вуза, а так же подготовке высококачественных специалистов, что приведет к развитию Дальнего Востока.

3. Сотрудничество с крупными организациями привлечет новейшее оборудование для проведения обучения *«привилегированных»* студентов, а так же возможность обучения всех студентов на современном оборудовании, а так же проводить платные курсы повышения квалификации работникам связи, тем самым привлекая дополнительные финансы.

4. Привлечение стипендий, дотаций на развитие учебных центров от производителей телекоммуникационного и сетевого оборудования не только отечественного производства, но и зарубежного.

5. Привлечение квалифицированных преподавателей для проведения стажировок.

6. Стимул для студентов к усовершенствованию, желание попасть в инновационный отдел.

7. Привлечение абитуриентов, в том числе на коммерческой основе, что приведет к увеличению финансовой составляющей вуза.

8. Привлечение стипендий, дотаций на развитие учебных центров от производителей телекоммуникационного и сетевого оборудования не только отечественного производства, но и зарубежного.

Итак, в данном разделе исследования нами представлены способы анализа эффективности предложенных методик в целом с различных ракурсов и сторон: студента/абитуриента, родителей и родственников, работодателя и профессионального образовательного учреждения. Возможно, необходимо разработать особенности договоров между работодателем и учебным заведением, которые должны будут учитывать взаимовыгодные аспекты материальной помощи и поддержки выпускникам, технической поддержки вуза/ссуза, обязательств учебных заведений по повышению квалификации молодых специалистов на приемлемых финансовых условиях и пр. Но это отдельный вопрос экономики и законодательства (юриспруденции).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отрасль ИТ должна иметь необходимые кадры, чтобы производить конкурентные цифровые решения

Шадаев М.И.

Министр цифрового развития,
Связи и массовых коммуникаций
Российской Федерации

Актуальность исследования вызвана противоречивостью требований предъявляемых к выпускникам средних профессиональных учебных заведений:

- во-первых, они должны определиться с профессиональным полем;
- во-вторых, они должны быть конкурентоспособными с выпускниками вузов.

Профессионально-личностное развитие и саморазвитие студента приходится на этап юношеского кризиса. Студент часто не может выступать в роли активного субъекта, способного реализовать в профессии свой способ жизнедеятельности и принимать ответственность за решение поставленных задач. Многочисленные трудности подрывают уверенность в себе и могут тормозить процесс профессионального саморазвития. В этой связи работа по психологическому сопровождению преодоления трудностей в этот период является важной и необходимой. Современная тенденция развития телекоммуникационной сферы весьма стремительно. В сложной политической ситуации отрасль телекоммуникаций требует выпуска отечественного телекоммуникационного оборудования, вовлечение разносторонне развитых специалистов в области телекоммуникаций. Учебные заведения, как и сами образовательные стандарты не успевают совершенствоваться с текущей ситуацией. В следствии чего предприятиям приходится брать на работу не совсем подготовленных выпускников и затрачивать время на их переподготовку и дополнительное обучение. Поэтому разработанная и предложенная методика весьма актуальна.

В современных условиях цифровизации всех сфер деятельности социума приводит к тому, что требования к выпускникам средне-специальных учебных заведений не всегда соответствуют уровню подготовки выпускников, образовательные стандарты зачастую не успевают меняться в соответствии с требованиями работодателей. Работодателю приходится затрачивать много времени и усилия (в т.ч. и финансовых), чтобы переобучить нового работника под требования и нужды своего предприятия. В связи с этим работа по «сопровождению

студента на всех этапах обучения совместно с предприятиями и представителями работодателей является важной и необходимой»⁸⁵.

В ходе анализа были выявлены следующие проблемы:

- Область телекоммуникаций и IT развивается стремительно. Спада на данном рынке труда по прогнозам не ожидается. А в связи с бурным развитием области, наоборот увеличивается.

- Усиливаются требования к соискателям. Основным требованием становится многофункциональность и многопрофильность.

- Телекоммуникационные предприятия и организации все более часто начинают оценивать риски и последствия приема на работу конкретных соискателей.

- Несоответствие образовательных программ учебных заведений требованиям работодателей. В результате чего выпускник, как «готовый продукт», является неконкурентоспособным на рынке труда.

В результате работы была предложена методика, позволяющая решать поставленные проблемы по организации взаимодействия учебного заведения с работодателями в области телекоммуникаций, обеспечивающий постоянный процесс мониторинга на рынке труда в области телекоммуникаций, поиск и привлечение в данный процесс новых работодателей в различных областях и сферах. В данной методике показаны:

- алгоритм отбора кандидатов среди студентов;

- порядок отбора и обучение кандидата на рабочее место согласно современных требований и тенденций;

- порядок создания индивидуального образовательного алгоритма, который бы удовлетворял потребности работодатели и благоприятно влиял на престиж и развитие учебного заведения.

⁸⁵ Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 5-2. – С. 311-315; Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5753>; Максимова О.А. Взаимодействие учебного заведения и работодателя в период прохождения студентами практики: пути совершенствования // Молодой ученый. – 2014. - № 3 (62). – С. 947-949. – URL: <https://moluch.ru/archive/62/9271>; Соколова С.В. Социальное партнерство средних специальных учебных Заведений с предприятиями-работодателями как средство Адаптации студентов к профессиональной деятельности: автореф. дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.08. – Ойшкар-Ола: Марийский ГУ, 2011. – 23с.

ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

АДАПТАЦИЯ – приспособление человека к условиям существования; бывает биологическая, психологическая, социальная.

АКТИВИЗАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – это совокупность мер, которые предпринимаются для повышения эффективности учебной деятельности и увеличения процента вовлеченности студенческого общества в образовательный процесс.

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА используется для справедливой оценки стоимости высококвалифицированных специалистов, обладающих практическим опытом и обширными знаниями в области своей специализации. Данная услуга часто востребована среди российских и зарубежных компаний при поиске потенциальных сотрудников с комплексными или уникальными обязанностями для конкретной должности, а также для оценки среднерыночной стоимости данных специалистов на рынке труда. По результатам проведенного анализа можно совершенно точно установить рыночную стоимость требуемых специалистов

БАЗОВАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА – термин, обозначающий неинституализированную форму базовой подготовки без которой невозможно получение специальной подготовки по определенным профессиям. Она включает: теоретические знания как фундаментальную основу для получения профессии (политехнические, общетехнические, общепрофессиональные), составляющие базу для дальнейшего профессионального образования; учебные, экспериментальные и политехнические навыки и умения, присущие различным видам деятельности и выражающие ее общие черты, признаки и характеристики различных профессиональных групп; виды деятельности, характеризующие общность действий при их выполнении (проектирование, диагностика контроль за технологическим процессом, учет результатов деятельности и др.); общие качества личности - трудолюбие, дисциплинированность; точность реакции; системность мышления; аккуратность в работе; стремление к экспериментальной, творческой деятельности и др.: опыт практической деятельности, полученный до поступления в профессиональную школу.

ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО – территория (регион), в которой государством и общественными организациями обеспечивается унифицированный уровень(ни) (стандарт) образования.

ЗНАНИЕ (в широком смысле слова) - проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека; выступает в виде понятий, законов, принципов, суждений, бывает эмпирическим, выведенным из опыта, практики, и теоретическим, отражающим закономерные связи и отношения; (в пед.) - понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил,

законов, теорий. Усвоенные знания отличаются полнотой, системностью, осознанностью и действенностью.

ИНЖЕНЕР IT-сферы – специалист который занимается анализом, планированием, разработкой и проектированием ПО. Его цель заключается в улучшении процесса разработки, предотвращении ошибок, выявлении дефектов создаваемого продукта. Инженер контролирует деятельность локальных компьютерных сетей, офисной оргтехники, при необходимости консультирует сотрудников, эксплуатирующих ПО.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ – процесс повышения значимости информации и знаний, широкое распространение информационных методов во всех сферах жизни общества.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ (КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ) ОБУЧЕНИЯ – использование вычислительной техники и связанных с ней информационных технологий в процессе обучения как средств управления познавательной деятельностью школьников и предоставления учителю и учащемуся необходимой текстовой и наглядной информации, дополняющей содержание образования.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ - методы и средства получения, преобразования, передачи, хранения и использования информации.

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ – комплексная характеристика, отражающая диапазон и уровень образовательных услуг, предоставляемых населению (различного возраста, пола, физического и психического состояния) системой начального, общего, профессионального и дополнительного образования в соответствии с интересами личности, общества и государства.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ - умение ставить и решать определенные типа коммуникативных задач: определять цели коммуникации, оценивать ситуацию, учитывать намерения и способы коммуникации партнера (партнеров), выбирать адекватные стратегии коммуникации, быть готовым к осмысленному изменению собственного речевого поведения. В коммуникативную компетентность, соответственно, входит способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, удовлетворительное владение определенными нормами общения, поведения, что в свою очередь, предполагает усвоение этно- и социально-психологических эталонов, стандартов, стереотипов поведения, овладение «техникой» общения (правилами вежливости

КОМПЕТЕНТНОСТЬ – умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической или научной деятельности. Различают образовательную, общекультурную, социально-трудовую, информационную, коммуникативную компетенции в сфере личностного самоопределения и др.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ – способности активно использовать знания, умения, навыки, личностные качества,

обеспечивающие успешную подготовку учащихся в одной или нескольких образовательных областях. В зависимости от

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ – способности и умения эффективно действовать в рамках своей профессии и квалификации. Оценка профессиональной компетенции проводится многими фирмами по специально разработанным программам. С

КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ – способности и умения, обеспечивающие человеку возможность эффективно действовать в процессе трудовой деятельности, владеть нормами, способами и средствами социального взаимодействия, ориентироваться на рынке труда.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКА – совокупность личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих преимущества данного выпускника с точки зрения его успешной социализации.

КРИТЕРИЙ – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мера суждения, оценки к.-л. явления. Разработка критериев тех или иных явлений в педагогике представляет определенные трудности в силу того, что сам предмет педагогики сложен и многообразен в своих проявлениях.

КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ – форма повышения квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства, создаваемая при министерствах и ведомствах, предприятиях, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организациях, высших и средних специальных учебных заведениях, институтах повышения квалификации и их филиалах.

МАРКЕТИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (англ. marketing, от market - рынок, сбыт) – процесс определения ценообразования, планирования, продвижения и реализации образовательных услуг организациям и отдельным лицам. Включает мониторинг и анализ рынка образовательных услуг с целью разработки новых и совершенствования существующих, чтобы обеспечивать им конкурентоспособность.

МАРКЕТИНГ РАБОЧЕЙ СИЛЫ – это вид деятельности, направленный на достижение оптимального соответствия между спросом и предложением рабочей силы с целью удовлетворения потребности в труде всех субъектов трудовых отношений.

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА – это исследование, основанное на анализе спроса, предложений, зарплат и оценке конкурентоспособности. С помощью него можно сопоставить востребованность вакансий, профессий и сфер деятельности. Кроме того, по результатам станет понятно, почему в одни компании соискатели выстраиваются в очередь, а другие обходят стороной.

НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ – совокупность устойчивых, не зависящих от сложившейся ситуации мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности. Н. л. характеризуется ее интересами,

склонностями, убеждениями, идеалами, в к-рых выражается мировоззрение человека. Формируется путем воспитания. Обычно выделяют мировоззренческую (общественно-политическую), профессиональную, бытовую направленность.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – термин, не имеющий общепринятого определения. Он отражает не столько утвердившуюся в жизни реалию, сколько идею о том, как изменить к лучшему сложившуюся образовательную практику, чтобы повысить ее социальную эффективность, т.е. сделать ее более соответствующей логике развития человека и его интересам на различных стадиях жизненного цикла. Непрерывное образование мыслится как стадийный и целостный в своих элементах пожизненный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности и ее всестороннее развитие и обогащение духовного мира. Его основные этапы: а) обучение, воспитание и развитие человека, предшествующие его вступлению в самостоятельную жизнь, - детско-юношеское образование; б) учебная деятельность в период взрослой жизни, сочетаемая с различными видами практической деятельности, - образование взрослых.

КОМПЕТЕНЦИЯ – круг полномочий и прав, предоставляемых законом, уставом или договором конкретному лицу или организации в решении соответствующих вопросов; совокупность определенных знаний, умений и навыков, в которых человек должен быть осведомлен и должен иметь практический опыт работы.

ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ УЧАЩИХСЯ — перечень системы требований и организационных мероприятий, направленных на воспитание, обучение и развитие учащихся; на формирование практики планирования, организации и контроля качества двух взаимосвязанных процессов:

ПРОГРАММИСТ – специалист разрабатывающий программные продукты, операционные системы, служащие гарантом слаженного функционирования всех компонентов компьютерного оборудования. Он пишет и интегрирует коды, запускает, тестирует программы, исправляет ошибки. Большинство предприятий имеют штатного программиста для разработки ПО, адаптированного к специфике работы компании. Помимо разработки, обслуживания программных комплексов, этот специалист настраивает пользовательские интерфейсы, устраняет системные неполадки внесением необходимых изменений, обучает персонал.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ – научно-практическая система подготовки молодежи к свободному, сознательному и самостоятельному выбору профессии, учитывающая индивидуальные особенности и потребности личности и рынка труда и осуществляемая через проф. информацию, проф. диагностику, проф. консультацию, проф. отбор, проф. адаптацию.

РАБОТОДАТЕЛЬ – юридическое лицо, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных

федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

РАЗРАБОТЧИК (Web-разработчик) – специалист занимающийся созданием и обслуживанием web-сайтов, порталов, интернет-сервисов. Он создает проект, заботится о его сетевой безопасности, удобстве интерфейса для пользователей. Хороший web-разработчик должен владеть основами интернет-маркетинга для создания условий, увеличивающих посещаемость сайта, повышающих уровень продаж товаров и услуг компании.

РАЗРАБОТЧИК ИГР – специалист разрабатывающий (пишущий) коды, создает стили и пользовательские интерфейсы компьютерных и мобильных игровых программ. Специальность предполагает владение, помимо программирования, флэш-анимацией для повышения интерактивности продукта, умением создавать привлекательный дизайн. Игровая индустрия не стоит на месте, требуя от разработчика пополнения знаний «трендов» и вкусов геймеров.

РАЗРАБОТЧИК ПРИЛОЖЕНИЙ для Android-платформы создает и поддерживает программы для этой операционной системы. На ней работают смартфоны, планшеты, Smart-TV, умные часы. Разработчик создает архитектуру приложений, проводит их тестирование, исправляет баги, адаптирует под различные виды устройств, работает над интерфейсом, дизайном. От разработчика зависит удобство и функциональность приложения.

РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОЕ МЫШЛЕНИЕ - это планирование и внедрение мероприятий и методов, используемых организацией для управления и контроля рисками, влияющими на ее способность достигать запланированных целей.

РЫНОК ТРУДА – это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара – рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР – это специалист обеспечивающий устойчивое, безопасное функционирование IT-инфраструктуры компании. В его обязанности входят настройка и поддержка ПО, сетевых подключений, оргтехники, периферического оборудования. Направления деятельности системного администратора часто зависят от сферы деятельности предприятия, его размера, профессиональных возможностей самого специалиста.

СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ – требования общества, интегрирующие потребности личности и семьи в области общего образования, сформировать у обучающихся умения вести безопасный и здоровый образ жизни, готовность к соответствующему поведению на основе полученных знаний и умений; активную жизненную позицию, готовность к трудовой деятельности, обеспечивающей личное и общественное благополучие в условиях рыночной экономики; идеалы равенства, социальной справедливости, гармонии и разнообразия культур как демократических и

гражданских ценностей; осознание нравственного смысла свободы и её неразрывной связи с ответственностью, развитое правосознание, умение делать осознанный и ответственный личностный выбор.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ – специалист ИТ-сферы создающий средства безопасности для конкретной организации, оберегающие компьютерные сети от проникновения хакеров и вирусных атак.

СПЕЦИАЛИСТ ИТ-сферы – термин, объединяющий целую группу профессий, связанных с обслуживанием компьютерного оборудования, написанием программного обеспечения (ПО), созданием интернет-сайтов, автоматизированной обработкой и защитой информации.

ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ – это возможность построения профессиональной карьеры по выбранному направлению подготовки или специальности вуза на основе договорных отношений с заказчиком (организацией-работодателем). Абитуриенты, поступающие в университет по целевой квоте, не участвуют в общем конкурсе.

ШКОЛА ТРУДА - направление в педагогике, сочетающее всестороннее воспитание детей с выработкой у них определенного комплекса трудовых умений и навыков, с теми или иными формами профессиональной ориентации.

ЮРИДИЧЕСКИЙ СТАТУС ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – система требований к результатам общего образования, его содержанию и условиям его осуществления на всей территории Российской Федерации, являющаяся механизмом реализации конституционного права каждого ребенка на получение общего образования, так и ответственности всех субъектов национальной образовательной системы за соблюдение этого права.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ СССР, РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Российская Федерация. Конституция Российской Федерации. – Москва: - 64с.

Российская Федерация. Законы. Закон об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

Российская Федерация. Президент Российской Федерации. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы Указ [Путин В.В.] Президента РФ от 09.05.2017 № 203 // СПС «KREMLIN.ru».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 // ИПП «Гарант».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении: Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 года № 1076 // ИПП «Гарант».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р // СПС «КонсультантПлюс».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования: Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020г. № 1681 (в редакции Постановлений Правительства Российской Федерации от 31.08.2021 №1451, от 20.07.2021 № 1227, от 13 октября 2020 г. № 1681) // СПС «КонсультантПлюс».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. Об утверждении особенностей приема на обучение по образовательным программам высшего образования, имеющим государственную аккредитацию, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в 2022 году. Постановление Правительства РФ от 21 марта 2022г. № 434 // СПС «Гарант».

Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. Об утверждении особенностей приема на обучение по образовательным программам высшего образования, имеющим государственную аккредитацию, программам подготовки научных и научно-педагогических

кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в 2022 году. Постановление Правительства РФ от 21 марта 2022г. № 434 // ИПП «Гарант».

Российская Федерация. Минобрнауки России. Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки: Приказ Минобрнауки России от 01.02.2022 № 89 // ИПП «Гарант».

Российская Федерация. Минобрнауки России. Об утверждении федерального образовательного стандарта (СПО): Инженерное дело, технологии и технические науки. Приказ Минобрнауки России от 09.12.2016 № 1547 (ред. от 17.12.2020) // ИПП «Гарант».

Российская Федерация. Система менеджмента качества: Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200015262>.

Российская Федерация. Комментарий к Конституции Российской Федерации (по статейный): с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года / Т.Я. Хабриева, Л.В. Андриченко, С.Б. Нанба, А.Е. Помазанский; под ред. Т.Я. Хабриевой; обращение к читателям В.В. Путина. – Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М, 2021. – 368 с.

Российская Федерация. Руководство по применению стандарта ИСО 9001: 2000 в области обучения и образования. / Пер с англ. А.Л. Раскина. – Москва: РИА «Стандарты и качество», 2002. – 128с. (Вып. №10 (19).)

СССР. Постановления. Об улучшении использования молодых специалистов: [Электронный ресурс]. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 г. – URL: <http://zaki.ru/pagesnew.php?id=1934> (дата обращения: 18.01.2023).

ДИССЕРТАЦИОННЫЕ И МОНОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Абалтусова Л.А. Система высшего образования как фактор преодоления и воспроизводства социального неравенства в трансформирующейся России: автореф. дис. ...канд. социол. наук: 22.00.04 / Л.А. Абалтусова. – Ставрополь: Северо-Кавказский гос. тех. ун-т, 2006. – 24с.

Балицкая И.В. Гуманистическая направленность реформ по стандартизации высшего образования в России и США: дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.01. – Москва, 2001. – 204с.

Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем: Монография / В.П. Беспалько. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 1977. – 321с.

- Васина Е.Я.** Становление и развитие системы подготовки инженерно-технических и научных кадров СССР в 1928 - июне 1941 годов: автореф. дис. ...канд. истор. н: 07.00.02 / Е.Я. Васина.– Москва: РУДН, 2008. – 30с.
- Водеников В.А.** Динамика личностных характеристик инженера в процессе профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 // В.А. Водеников. – Казань: Каз. гос. тех. ун-т им. А.Н. Туполева, 2001. – 193с
- Горохов В.Г.** Техника и культура: возникновение философии техники и теории технического творчества в России и Германии в конце XIX – начале XX столетия: монография / В.Г. Горохов. – Москва: Логос, 2010. – 376 с.
- Гусева А.А.** Конвергенция исторических и современных факторов модернизации российского законодательства об образовании: автореф. ... дисс. канд. юрид. наук: 12.00.01 / А.А. Гусева. – Белгород: ФГБОУ ВПО «БГНИУ», 2012. – 24с.
- Данилов Д.А.** Обновление образования в условиях глобальных преобразований: монография / Д.А. Данилов. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – 108 с.
- Дохилян Л.С.** Сравнительный анализ высшего образования в России и США: дисс. ... канд. педагог. наук: 13.00.01 / Л.С. Дохилян. – Рязань: , 2006
- Золин И.Е.** Социальные факторы регулирования российского рынка труда: автореф. дис. ...д-ра социолог. наук: 22.00.03 / И.Е. Золин. – Нижний Новгород: ННГУ, 2020. – 36с
- Иванов А.Е.** Высшая школа России в конце XIX – начале XX века: Монография / А.Е. Иванов. – Москва: АН СССР. Институт истории СССР, 1991. – 392с.
- Каверина Э.Ю.** Тенденции развития высшего образования США: дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.14 / Э.Ю. Каверина. – Москва: Институт США и Канады РАН, 2007. – 246с.
- Каверина Э.Ю.** Тенденции развития образования высшего образования в США: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.14 / Э.Ю. Каверина – Москва: Институт США и Канады РАН, 2007. – 30с.
- Казакова С.В.** Развитие системы управления народным образованием в России во второй половине XIX века: автореф. дис. ...канд. истор. наук: 07.00.02 / С.В. Казакова. – СПб.: СПбГУ, 2002. – 22с.
- Каменская Ю.А.** Образовательная политика в странах Западной Европы и России: сравнительный анализ: автореф. дис. ...канд. полит. наук: 23.00.04 / Ю.А. Каменская. – Москва: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2007. – 25 с.
- Кларин М.В.** Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках: Монография / М.В. Кларин. – Москва: Арена, 1994. – 224 с. – (Программа «Обновление гуманитарного образования в России»).
- Кузьменко Н.В.** Сравнительный анализ стандартизации высшего образования в России и Германии: автореф. дис. ...канд. педагог. наук:

13.00.08 / Н.В. Кузьменко. – Ставрополь: Северо-Кавказский гос. тех. ун-т, 2009. – 24с.

Леонтьева Э.О. Региональный вуз в период перемен: неформальные доминанты системы: [Научное исследование] / Э.О. Леонтьева. – Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2009. – 259с.

Ли Яньхуэй. Гуманистическая направленность модернизации высшего педагогического образования в России и Китае: автореф. дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.01 / Ли Яньхуэй. – Иркутск: ИГПУ, 2007. – 29с.

Литвинова Н.Б. Возможности формирования профессиональной компетентности студентов технического вуза средствами инженерной графики: Монография / Н.Б. Литвинова. – Москва: УПК «Федоровец», 2009. – 92с.

Луцаева Г.М. Современное высшее образование в России и США: сравнительный анализ (на примере СФУ и Гарварда): магистерская диссертация: направление подготовки 44.04.01 / Г.М. Луцаева. – Красноярск: КрГПУ им. В.П. Астафьева, 2017. – 124с.

Михальченкова Н.А. Политические детерминанты государственной политики в сфере высшего образования: Соотношение глобального и национального: дис. д-ра полит. наук: 23.00.02 / Н.А. Михальченкова. – СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2017. – 740с.

Морозов А.Г. Разработка реформ образования в России в конце XIX - начале XX веков: правительственная политика и общественно-педагогическое движение: дис. ...канд. истор. наук: 07.00.02 / А.Г. Морозов. – Саратов, 2011. – 226 с.

Никитин М.В. Модернизация управления развития образовательных организаций: Монография / М.В. Никитин. – Москва: ИЦ «АЛО», 2011. – 221с.

Образовательные услуги: от теории к практике: Коллективная монография / Е.С. Михалат, О.Ю. Тарасов, Н.В. Шульженко. – Хабаровск: Изд-во ХИИК (филиал) «СибГУТИ», 2017. – 109с.

Павлова Н.А. Реформирование системы высшего образования в США в 80-90-е гг. XX в.: автореф. дис. ...канд. педаг. наук: 13.00.01 / Н.А. Павлов. – Пенза: Пензенский гос. педагог. ун-т имени В.Г. Белинского, 2006. – 28с.

Подольский С.В. Совершенствование организации, оценки качества и результативности оказания образовательных услуг вузов: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.05 / С.В. Подольский. – Владивосток: ФГАОУ ВПО «ДФУ», 2013. – 265 с.

Разумова Е.В. Стандартизация образования в России и за рубежом (80-е гг. XX - начало XXI вв.): сравнительный анализ: дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.01 / Е.В. Разумова. – Саратов: Педагог. ин-т СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2009. – 219 с.

Сапрыкин Д.Л. Образовательный потенциал Российской Империи: Монография / Д.Л. Сапрыкин. – Москва: ИИЕТ, 2010. – 176с.

Соколова С.В. Социальное партнерство средних специальных учебных Заведений с предприятиями-работодателями как средство Адаптации студентов к профессиональной деятельности: автореф. дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.08 / С.В. Соколова. – Ойшкар-Ола: Марийский ГУ, 2011. – 23с.

Соломин В.П. Концепция, модель и анализ опыта реализации многоуровневого естественнонаучного педагогического образования: Коллективная монография / В.П. Соломин. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 326с.

Стукалова Н.В. Исторические аспекты развития образования и воспитания в России (1917-1999 гг.): дис. ...канд. истор. наук: 07.00.02 / Н.В. Стукалова. – Пятигорск: Пятигорский гос. ун-т, 2000. – 187с.

Тарасова В.Н. Высшая инженерная школа России (последняя четверть XVIII в. – 1917 г.): автореф. дис. ...д-р истор. н.: 07.00.02 / В.Н. Тарасова. – Москва: Рос. независимый ин-т соц. и нац. проблем, 2000. – 50 с.

Цзян Сяоянь. Основные тенденции модернизации систем профессионального образования в Китае и России (сравнительный анализ): автореф. дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.01 / Цзян Сяоянь. – Казань: ИППО РАН, 2009. – 19с.

Шилина Е.В. Развитие образования в России в XIX веке: автореф. ... дисс. канд. истор. наук: 07.00.02 / Е.В. Шилина. – Москва: ВУ МО, 2008. – 29с.

Яльченко О.Ю. Становление системы профессионального образования чиновников в России XIX – начало XX вв.: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / О.Ю. Яльченко. – Воронеж: ВГУ, 2006. – 26с.

Научные публикации

Абрамова Е.М. Поступление в вуз как начало формирования индивидуальных социальных практик / Е.М. Абрамова // Вестник общественного мнения. – 2004. - №2. – С.54-60.

Аджиев О.В. Бенчмаркинг и экономическая эффективность финансовой стратегии / О.В. Аджиев // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. – 2011. - № 2. – С 62-64. – Серия: Экономика и Право.

Асмолова Е.В., Щеглова Г.Б. Особенности партнерского взаимодействия «Вуз-Работодатель» в условиях перехода на стандарты третьего поколения // Проблемы практической подготовки студентов: совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников: материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции / Е.В. Асмолов, Г.Б. Щеглова / под общ. ред. Е.Д. Чертова; Воронеж. гос. ун-т инж. технол. – Воронеж: ВГУИТ, 2011. – С. 30-33.

Брагин В.А. Образование и занятость: Согласование структуры спроса и предложения на российском рынке труда / В.А. Брагин // Сб. науч. трудов ИНП РАН. – Москва, 2003. Т. 1. – С. 386-399.

Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. - № 5 (часть 2). – С. 311-315.

Гапсаламов А.Р., Сайфуллина Л.Р. Государственная кадровая политика СССР / А.Р. Гапсаламов, Л.Р. Сайфуллина Л.Р. // NOVAUM.ru: электронный научный журнал. – (Экономические науки). – 2017. - № 6. – URL: <http://novaum.ru/public/p157>.

Гладкова М. Качество высшего образования в рыночном обществе: предмет дискурса / М. Гладкова // Потребление как коммуникация: российский и американский контексты / Под ред. В.И. Ильина. – СПб.: Интерсоцис. 2007. – С.50-65.

Гончарук А.Г. Механизм управления эффективностью предприятий региона / А.Г. Гончарук // Регион: экономика и социология. – 2009. - № 3. – С. 232-247.

Коуман Джеймс С. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора. / Джеймс С. Коулман // Экономическая социология. – 2004. - №3. Том 5. – С. 35-44.

Крайнов Г.Н. Болонский процесс и проблемы модернизации высшего образования в России / Г.Н. Крайнов // Фундаментальные исследования. – 2008. - № 9. – С. 76-78.

Краснова Н. Конвейер по выращиванию талантов / Н. Краснова. – URL: <http://krasnova.su/articles/tpost/5sdcmrk931-konveier-po-viraschivaniyu-talantov> (дата обращения: 25.12.2022)

Логинова Н.А. Трансформация системы оценивания компетенций обучающихся в организациях высшего образования в условиях цифровой экономики // Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики: сборник научных трудов по итогам II международной научно-практической конференции «Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики» (Санкт-Петербург. 24–25 октября 2019 г.) / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Г.А. Краюхина, д-ра экон. наук, проф. Г.Л. Багиева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – С. 187-194.

Могильчак Е.Л. Экономические ориентации студенчества - их взаимосвязи и методы формирования / Е.Л. Могильчак // Социс. – 2006. - №2. - С. 18-19.

Монахов В.М. Вопросы методики реализации компетентностного подхода к профессиональной подготовке специалиста: аспекты технологизации / В.М. Монахов, Е.В. Бахусова // Актуальные вопросы современного профессионального образования: материалы Международной научной конференции / под ред. Д.Ю. Трушников. – Тюмень: ТюмГНГУ. – 2010. – С. 7-10

Мустаева Ф.А. Некоторые проблемы и тенденции современного российского образования / Ф.А. Мустаева, Н.К. Нуриханова // Педагогический журнал Башкортостана. – 2018. - № 6(79). – С. 23-29.

Полякова В.В. Качество образования в представлениях работодателей города Екатеринбурга (на материалах контент анализа объявлений о

вакансиях) / В.В. Полякова // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы 11 международной конференции памяти Л.Н. Когана, в 4-х частях. Ч. 3. – Екатеринбург, 2008. – С. 117-121.

Рыченков М.В. Исследование факторов, оказывающих влияние на выбор ВУЗа абитуриентами, на различных этапах поступления / Рыченков М.В., Рыченкова И.В., Киреев В.С. // Современные проблемы науки и образования. – 2013. - № 6. – С. 527-536.

Смирнов И.П. XXI веку открытое образование / И.П. Смирнов // Высшее образование сегодня. – 2003. - №8. – С. 5-7.

Сю Синкай. Особенности мотивационной политики китайской компании «ALIBABA GROUP» / Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития. Сборник материалов III международной научно-практической конференции. Том 2. 2016. – Чебоксары: Изд-во: ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2016. – С. 235-238.

Титова Е.В. Проблемы построения комплексной системы подготовки специалистов / Е.В. Титова // Гуманитарные научные исследования: электронный научно-практический журнал. – 2016. - № 7. – URL:<https://human.snauka.ru/2016/07/16023>.

Федюкин И., Шмаров А. Годный, необученный: По материалам исследования аналитического центра «Эксперт» и ЦЕССИ «Выпускник для работодателя» / И. Федюкин, А. Шмаров // Эксперт. – 2005. - № 6, от 14 февраля. – URL: <https://www.hse.ru/news/1163613/1093659.html>.

Швыдкая Ж. Как в СССР были созданы сильнейшая в мире научная и инженерная школы? Как работал социальный лифт и целевое распределение? / Ж. Швыдкая – URL: <https://dzen.ru/a/ZDBDmnnbyWOYVhR1>.

Шибека Л.А. Подготовка высококвалифицированных специалистов с учетом запросов предприятий / Л.А. Шибека // Система оценки квалификации в развитии вузовского образования России и зарубежных стран: матер. Рос. науч.-метод. конф. с междунар. участием. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2018. – С. 200-203. – URL: https://elar.usfeu.ru/bitstream/123456789/7599/3/Sistema_18.pdf.

Учебные и справочные издания

Адамов Н.А. Бюджетирование в коммерческой организации: краткое руководство / Адамов Н.А., Тилов А.А. – СПб.: Питер, 2007. – 144 с.

Crosnoe R., Mistry R., Elder G. Economic disadvantage, family dynamic and adolescent, enrollment in higher education / Journal of marriage and family. August 2002. P. 701.

Rhoades G. Higher Education in a Consumer Society // Journal of Higher Education, New York, NY. 2002. P. 24.

Адаптивное управление педагогическими системами: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н.

Бояринцева; Под ред. П.И. Третьякова. – Москва: ИЦ «Академия», 2003. – 368с.

Данилов Р.М., [Рубанцов С.И.], Шульженко Н.В. Использование компьютерных технологий в преподавании дисциплин социально-гуманитарного блока: Учебно-методическое пособие для преподавателей / Р.М. Данилов, [С.И. Рубанцов], Шульженко Н.В. – Хабаровск: Изд-во ХИИК «СибГУТИ», 2015. – 102с.

Днепров Э.Д. Новейшая политическая история российского образования: опыт и уроки. – Издание 2-е, дополненное / Э.Д. Днепров. – Москва: Мариос, 2011. – 456 с.

Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования / Э.Д. Днепров. – Москва: Высш. шк. экономики. – 2004. – 104с.

Зубра А.С. Искусство успешно учиться. Культура умственного труда. пособие для студентов высших учебных заведений / А.С. Зубра. – Минск: Дикта, 2011. – 344с.

История педагогики. Н.А. Константинов, Е.Н. Медынский, М.Ф. Шабаева. – Москва: «Просвещение», 1982. – 447с.

Коулмен Д. Экономическая социология с точки зрения рационального выбора // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики / Перевод М.С. Добряковой; Научное редактирование В.В. Радаев. – Москва: РОСПЭН, 2004. – С. 35-45.

Кукушкин В.С., Столяренко Л.Д. Этнопсихология и этнопсихология / С.В. Кукушкин, Столяренко Л.Д. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 488с.

Мудрик А.В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А. Сластенина. – Москва: ИЦ «Академия», 1999. – 184с.

Нейматов Я.М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы. Монография / Я.М. Нейматов. – Москва: Алгоритм, 2002. – 480с.

О.Б. Журавлева, Б.И. Крук. Дистанционное обучение: концепция, содержание, управление. Учебное пособие / Журавлева О.Б., Крук Б.И. – Новосибирск: СибГУТИ, 2021. – 86с.

Пидкасистый П.И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов. – Второе издание, дополненное и переработанное / П.И. Пидкасистый. – Москва: Педагогическое общество России, 2005. – 144с.

Практикум по общей психологии: Учеб. пособие для студ. пед. ин-тов / А.И. Абрамченко, А.А. Алексеев, В.В. Богословский и др.; Под ред. А.И. Щербакова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Просвещение, 1900. – 228с.

Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М. 2006. – 495 с.

Рузов В.О. Волшебная педагогика: Воспитание взрослых, или 30 качеств, которые нужно развить в ребенке, чтобы он стал культурным человеком / В.О. Рузов. – Москва: Философская Книга, 2015. – 416с.

Сетунский Н.К., Геевский И.А. Американская мозаика. США в цифрах и фактах / Н.К. Сетунский, И.А. Геевский. – Москва: Политиздат, 1985. – 444с. – С.144-145.

Социальная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведения / А.Н. Сухов, А.А. Бодалев, В.Н. Казанцев и др.; Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. – Москва: ИЦ «Академия», 2001. – 600с.

Степашко Л.А. Философия и история образования: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.А. Степашко. – Москва: МПСИ: Флинта, 1999. – 272с.

Электронные источники

Официальный сайт ХИИК: www.hiik.ru

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования: <http://fgosvo.ru/>

Электронный портал Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: <https://minobrnauki.gov.ru/>

Электронный портал: «Superjob.ru»

Электронный портала: <http://www.consultant.ru/>

Электронный ресурс. Портал «Российское образование»: <http://www.edu.ru/>

Электронный ресурс: [/http://www.sib-science.info/ru/heis/po-raschetu-30012017](http://www.sib-science.info/ru/heis/po-raschetu-30012017)

Электронный ресурс: <http://secretmag.ru/article/2016/10/03/alibaba-talanty/>

Электронный ресурс: http://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_b/benchmark

Электронный ресурс: <http://www.pravo.gov.ru>

Электронный ресурс: [http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11612.](http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11612)

Электронный ресурс: <https://profiok.com/news/detail.php?ID=3427>

Нормативно-правовые акты

ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ»

Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) ХИИК от 09. 11. 2015 г. (г Москва).

ОПД СМК Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения образовательных отношений между ХИИК СибГУТИ и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся 4.1-07.13-2015г. (г Хабаровск).

ОПД СМК Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся СПО 4.1-07.50-2016г. (г Хабаровск).

ОПД СМК Положение об отчислении обучающихся в ХИИК СибГУТИ 4.1-07.35-2018г. (г Хабаровск).

ОПД СМК Правила внутреннего трудового распорядка ХИИК СибГУТИ 4.1-07.34-2017г. (г Хабаровск).

Отчет о результатах самообследования ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» от 11.04.2021 г. (г. Хабаровск).

Положение о дополнительном профессиональном образовании СибГУТИ от 20.05.2016г. (г. Новосибирск).

Положение ХИИК (филиал) ФГБОУ ВО «СибГУТИ» от 14.10.2015г. (г. Хабаровск).

Устав ФГБОУ СибГУТИ № 142 от 01.06.2015г. (г. Хабаровск).

Научное издание

Тухватулина Е.А.

**СТРАТЕГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА УРОВНЕ
«ВЫПУСКНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ»
(на примере сферы телекоммуникаций)
Монография**

Подписано в печать __.__.2023г.

Сдано в печать __.__.2023г.

Бумага для множительных аппаратов.

Формат 60x84/16. Тираж 100 экз. Усл. печ. л. 5,4

Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал)
(ХИИК СибГУТИ)

«Сибирский государственный университет
коммуникаций и информатики», (СибГУТИ)
680000, г. Хабаровск, ул. Ленина 73.