

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»

С.Д. Резник, А.Е. Черницов

**ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕНСИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Под общей редакцией д.э.н., профессора Резника С.Д.

Пенза 2013

УДК 331.53 (470.40)

ББК 65.240

Р34

Рецензент – заведующий кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета, заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации, доктор технических наук, профессор В.Д. Дорофеев

Резник, С.Д.

Р34 Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений: моногр. / С.Д. Резник, А.Е. Черницов. – Пенза: ПГУАС, 2013. – 228 с.

ISBN 978-5-9282-0881-3

Рассматриваются актуальность, цель, задачи и общая концепция системы формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений России.

Особое внимание уделено формированию и развитию предпринимательских кадров в студенческой среде высшего учебного заведения, а также совершенствованию процесса формирования экономической самостоятельности и развития предпринимательских инициатив у студентов высшего учебного заведения. Показан опыт взаимодействия предприятий г. Пензы и Пензенской области с кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства по организации и проведению производственных практик, курсового и дипломного проектирования, совместной работе по подготовке будущего специалиста к реальной практической деятельности, оказанию научной и консультационной поддержки реальному бизнесу и менеджменту.

Предназначена для студентов, обучающихся по направлениям 080200.62 «Менеджмент» и 080100.62 «Экономика».

ISBN 978-5-9282-0881-3

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2013

© Резник С.Д., Черницов А.Е., 2013

ПРЕДИСЛОВИЕ

В монографии рассматривается проблема формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений. Молодые люди сталкиваются с большими трудностями при поиске работы, или при открытии своего дела. Современный рынок молодых специалистов остро нуждается в изучении, выявлении и развитии у студентов факторов обеспечения своей конкурентоспособности и экономической самостоятельности. В этой связи весьма актуальными становятся проблемы: во-первых, формирования экономической самостоятельности молодых людей и, во-вторых, приобретение предпринимательских компетенций, которые будут способствовать обеспечению будущей конкурентоспособности на рынке.

В первой главе «Система и механизмы обеспечения собственной конкурентоспособности, формирования предпринимательских компетенций и трудоустройства молодого специалиста на рынке труда» отражены теоретические и методические подходы к пониманию формирования личной конкурентоспособности и экономической самостоятельности в период обучения в вузе; определены качественные характеристики потребности работодателей в управленческих кадрах. Определена сущность и описана модель обеспечения конкурентоспособности и экономической самостоятельности молодого человека на рынке труда.

Во второй главе «Роль и значение системы взаимодействия выпускающей кафедры вуза с организациями-работодателями в интенсивном формировании предпринимательских компетенций, экономической самостоятельности, и конкурентоспособности студентов и выпускников» на основе данных Пензенского областного комитета государственной статистики, анкетирования и экспертных оценок проанализировано состояние системы взаимодействия вузов с организациями-работодателями. Исследован зарубежный и отечественный опыт формирования системы взаимодействия вузов с работодателями. Предложена система взаимодействия выпускающих кафедр с потенциальными работодателями. Разработаны методические рекомендации по развитию системы взаимодействия с работодателями.

В третьей главе «Оценка формирования и развития предпринимательских кадров в студенческой среде высшего учебного заведения» проведен анализ отношения студенческой молодежи к участию в предприни-

мательской деятельности. Проведена оценка предпринимательской компетентности и степени готовности преподавателей вузов к активизации предпринимательского потенциала студенческой молодежи, выявлены резервы повышения эффективности этой работы. Также проведен анализ готовности предпринимателей к созданию совместных со студентами предпринимательских структур и участия в учебном процессе.

В четвертой главе «Совершенствование процесса формирования экономической самостоятельности и развития предпринимательских инициатив у студентов высшего учебного заведения» предложена модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях; разработан механизм формирования предпринимательских инициатив у студентов высшего учебного заведения; а также представлены педагогические технологии и методическое сопровождение внеаудиторного предпринимательского образования студентов.

Авторы монографии выражают огромную признательность доктору технических наук, профессору, заведующему кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета, заслуженному деятелю науки и техники Российской Федерации В.Д. Дорофееву за обстоятельные отзывы и ценные рекомендации при рецензировании работы.

ВВЕДЕНИЕ

Процесс формирования предпринимательских компетенций у студенческой молодежи осуществляется пока очень медленно. В процессе решения проблемы и определения перспектив формирования предпринимательского потенциала у студентов возникает необходимость создания единой модели этого процесса. Она должна включать в себя все этапы – от обучения студентов до начала деятельности в реальном бизнесе.

Формирование предпринимательской инициативы – одна из приоритетных задач современной высшей школы. Необходимость ее решения обусловлена как внешними по отношению к образованию, социально-экономическими факторами, так и нуждами самого образования. Высшие учебные заведения сегодня активно работают на рынке образовательных услуг, и должны осуществлять совместные программы с бизнес-структурами. Однако мониторинг реального образовательного процесса подводит к выводу о том, что формирование предпринимательской культуры у обучаемых в высшей школе в основном сводится к следующему:

- ретрансляции содержания западных (переводных) учебников по экономике, маркетингу, менеджменту;
- сведение экономического образования к передаче и усвоению знаний, умений и навыков, то есть к обучению;
- отсутствие установки на развитие предпринимательских способностей и воспитание качеств, обеспечивающих конкурентоспособность личности в условиях рыночной экономики;
- отсутствие системы формирования предпринимательской культуры у будущих специалистов.

В стратегии развития страны до 2020 года стоит задача увеличения доли занятости экономически активного населения в предпринимательской деятельности до 60-70 %. И эта задача не может быть решена без активного включения молодежи, как наиболее активной и предприимчивой части населения страны. Вот почему одним из приоритетных направлений молодежной политики в России является создание благоприятных условий для молодежного предпринимательства. Это особенно актуально сегодня – в период негативного влияния глобального финансового кризиса, когда на власти лежит задача не только по сохранению производства и благосостояния граждан, но и миссия по развитию творческого, научного и профессионального потенциала молодежи. Речь идет о расширении возможности молодыми людьми реализовать свои предпринимательские инициативы в создании собственного дела, ведь малый и средний бизнес играет важнейшую роль в создании новых рабочих мест, сокращении безработицы, подготовке квалифицированных кадров. Эта сфера является благоприятной средой для реализации идей, инициатив и амбиций молодежи.

Однако самореализация молодых людей в сфере предпринимательства в регионе, как, впрочем, и во всей России, затруднена по ряду причин:

- нехватка необходимых навыков и компетенций для ведения предпринимательской деятельности;
- отсутствие необходимого опыта; отсутствие у молодежи свободных финансовых средств для стартового этапа реализации предпринимательской инициативы;
- административные, правовые и финансовые барьеры, препятствующие выходу на рынок;
- кроме того, в молодежной среде до настоящего времени не сформированы обычаи делового взаимодействия, отсутствует атмосфера доверия и взаимного уважения.

Возникает задача, как преодолеть эти проблемы и направить неиспользуемую энергию молодых людей в русло предпринимательства. В этой связи особую роль начинает играть высшее образование, которое должно научиться отвечать потребностям общества, подстраиваться под его реалии. Перед современными российскими вузами встают новые задачи – передача студентам, во-первых, необходимого для предпринимательства корпуса знаний, навыков и умений, во-вторых, формирование у них способности к предпринимательству: прежде всего, способности к инновации, к «интеллектуальному предпринимательству», а в-третьих, стимулирование развития предпринимательских инициатив у выпускаемых специалистов через специфику своей организации. Следует отметить, что при всей, казалось бы, очевидной значимости молодежного предпринимательства для России, данная тема является достаточно слабо изученной. Исходя из этого, исследовательский интерес сосредоточен на изучении дальнейших жизненных стратегиях сегодняшних студентов, связанных или не связанных с предпринимательской деятельностью; мотивах стремления к открытию собственного дела и причины, отвращающие от выбора подобного развития карьеры, а также влияние на такой выбор оценок объема человеческого капитала, полученного в рамках учебного заведения.

Значительного опыта системной подготовки молодежи к предпринимательской деятельности в условиях рынка в стране практически еще нет. В сложившихся условиях необходима существенная модернизация содержания предпринимательского образования в рамках вуза.

В зарубежной экономической литературе интерес к исследованию проблем предпринимательства достаточно стабилен, имеет свою историю. Различные аспекты этой проблемы рассмотрены в трудах Г.М. Вебера, П. Друкера, В. Зомбарта, Р. Кантильона, И. Кирцнера, Дж.Б. Кларка, Мангольдта, А. Маршалла, Л. фон Мизеса, Б. Палевского, Ж.Б. Сэя, И. Тюнена, Й. Шумпетера, Ф. фон Хайека и других авторов.

В отечественной экономической науке проблема предпринимательства активно разрабатывается в работах А. Андреева, Е.Ф. Борисова, А.С. Булатова, А.Б. Ванькаева, Т.Г. Деликова, Б. Злобина, В.Д. Камаева, А. Каминки, В.М. Козырева, А. Крутика, М. Лапусты, В. Медынского, П. Половинкина, А. Попова, Б.А. Райзберга, В.Е. Савченко, А.В. Сидоровича, А. Шулуся, В. Яковлева, Ю. Яковца и других авторов.

Наш объект исследования – система высшего профессионального образования.

Предмет исследования – процессы формирования, развития экономической самостоятельности и предпринимательского потенциала студенческой молодежи.

Авторы придерживаются следующей гипотезы: повышение эффективности адаптации и интенсификации предпринимательской подготовки молодых специалистов к рыночным условиям экономики будет способствовать улучшению уровня профессионального успеха, карьерного роста отдельных специалистов и повышению уровня жизни общества в целом.

Новизна результатов исследования заключается в выявлении резервов повышения качества управления системой формирования экономической самостоятельности и активизации предпринимательских инициатив студенческой молодежи в вузе.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях, а также механизм формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций у студентов высшего учебного заведения могут использоваться при совершенствовании учебных планов и рабочих программ подготовки студентов. Содержащиеся в исследовании теоретические положения и практические выводы способствуют повышению эффективности формирования подготовки студентов к реальной практической деятельности путём развития их творческих умений и реализации технологий проблемного обучения.

1. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ, ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА

1.1. Сущность и модель обеспечения конкурентоспособности и экономической самостоятельности молодого человека на рынке труда

Конкурентоориентированность молодежи на рынке труда

Идеальная модель личности XXI века – это личность многомерная, вбирающая в себя и реализующая достоинства творчески саморазвивающейся, самодостаточной и конкурентоспособной личности [5, с.32].

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда наиболее опытные, квалифицированные целеустремленные, способные, предприимчивые молодые люди имеют преимущества перед остальными при получении высокооплачиваемой работы.

Постиндустриальная экономика, сориентированная на широкое использование и быстрое развитие высоких технологий, предъявляет новые повышенные требования к качеству подготовки – образовательному, профессиональному, культурному уровню молодых специалистов, их нравственным и психологическим характеристикам. Именно качество рабочей силы все больше определяет конкурентоспособность экономики и социальную стабильность в обществе.

Большинство руководителей отмечают, что недостаточная профессиональная готовность – дело времени, обычно молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане. В значительной мере профессиональному росту и составлению высокой конкурентоспособности мешают – отсутствие жизненного опыта, потребительские настроения, неготовность проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения, брать на себя ответственность, неадекватная самооценка, психологические проблемы в общении, неготовность к интенсивному труду [125].

Сущность и значение конкурентоспособности студента

Понятие «конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующееся степенью удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке [111, с. 573].

В учебном курсе Андреева В.И. «Конкурентология» понятие «конкурентоспособная личность» трактуется как: «личность, для которой харак-

терно стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами» [5, с.26].

В предпринимательском мире, а также в кругу экономистов широко распространено мнение, что рынок труда является хорошо функционирующим.

Однако, формирующиеся российские условия развития современного общества, качественные перемены и глубокие экономические и социальные преобразования на основе перехода к рыночным отношениям требуют коренных изменений на формирующемся рынке труда.

Для обеспечения высокой конкурентоспособности на выходе из Вуза молодым людям необходимо формировать и развивать у себя качества, способствующие ее повышению. Серьезная проблема заключается в том, что студенты при окончании Вуза часто оказываются не только практически, но и психологически неготовыми к жизненным реалиям. До самой последней поры обучения в Вузе многие не задумываются над тем, а как они будут жить дальше и смогут ли они жить самостоятельно.

Задача трудоустройства должна стоять не перед выпускником, а перед студентом, который еще находится в процессе обучения и становления как личности и специалиста.

Одним из существенных факторов, определяющих картину на рынке труда, является совокупность требований, ожиданий работодателя по отношению к работнику. Требования работодателей к специалистам достаточно высоки. Вот список качеств, которые особо ценят современные руководители в своих подчиненных:

- опыт и знания (глубина профессиональных знаний, понимание ступеней работы);
- качество работы и надежность (тщательность и точность выполнения работы, ответственность; степень уверенности руководителя в том, что данный работник выполнит свое задание);
- способности, инициатива и творчество (степень активной заинтересованности в выполнении работы; способность к выдвижению оригинальных идей, решений, путей, повышение культуры, расширение кругозора, развитие способностей);
- целеустремленность и наличие плана достижения целей (потребность в достижении цели, ориентация на конечный результат; освоение техники личной работы; способность жить и работать по плану и системе);
- выдержка (способность сосредоточиться и работать с требуемой производительностью в напряженных условиях, работоспособность);
- семейное благополучие работника;
- стремление к успеху, ориентация на удачу.

Анализируя ситуацию с конкурентоспособностью студентов на рынке труда, следует отметить основные показатели: уровень здоровья и работоспособность, уровень профессионализма и компетентности, уровень семейного благосостояния, уровень сознания, стремления работника, техника личной работы, карьерное и жизненное планирование и т.д.

Данные характеристики позволяют судить о возможностях работника трудиться с высокой интенсивностью, о мере подготовленности и соответствия работника организационно-технологическим требованиям, о способностях, навыках, предприимчивости, ценностях и мотивации человека, особенностях его трудовой морали и др. качествах.

Необходимо выделить критерии конкурентоспособности студента на современном рынке труда с позиции качества рабочей силы по четырем основным параметрам: профессиональная квалификация, компетентность, уровень знаний; мотивация; культура (ценности, ориентации и уровень развития); поведенческие характеристики (поведение на рынке труда – включает такие компоненты, как четкий план построения карьеры и поиска работы, определенность целей трудоустройства) [124].

Следует отметить, что компаниям нужны молодые специалисты, обладающие, с одной стороны, системностью подхода и быстротой реакции на внешние изменения и, с другой стороны, сплавом следующих качеств:

➤ *мыслительные качества* – это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

➤ *коммуникативные навыки* – умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

➤ *организаторские навыки* – умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Также важным качеством, является способность справляться с большим количеством дел, что означает, что ты наиболее эффективно распределил время на достижение результата.

➤ *личностные качества* – работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению, стремление к развитию и успеху и т.д. [123].

Таким образом, современный рынок труда требует от студентов, кроме высокого профессионализма, еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям. Значительную роль при этом играет необходимость постоянно самосовершенствоваться как в профессиональном плане, так и в личностном.

Важно не только обладать знаниями, но и уметь управлять ими, создавать информационное поле. Задача на сегодня – сформировать среду, обеспечить непрерывный рост и развитие студенчества. Талантливый специалист не рождается в ходе тренинга, даже если он блестяще учится. Формирование профессионала требует времени, ведь помимо знаний и навыков он должен приобрести опыт, осмыслить изменения, которые происходят с ними. Только тогда можно говорить о нем как о состоявшемся специалисте [122].

Учитывая, что базовой основой качеств, определяющих конкурентоспособность личности, является ее способность к творческому саморазвитию и творческой самореализации, то приоритетом образования XXI века должна стать парадигма: **гарантированное качество образования через творческое саморазвитие и творческую самореализацию**. Другими словами, образование в том случае будет способствовать становлению человека как конкурентной личности, если образование переходит в самообразование, воспитание в саморазвитие, а развитие в творческое саморазвитие и творческую самореализацию личности [5, с.34-37].

Результативность конкурентной деятельности тем выше, чем глубже человек осознает ее личную и социальную значимость.

Система и механизмы обеспечения студентом своей конкурентоспособности

Под конкурентоспособностью студента понимается его способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда иметь к моменту завершения обучения в вузе гарантированную работу по своей специальности в престижной фирме с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице.

Субъектами обеспечения конкурентоспособности студенчества могут выступать: высшее учебное заведение в лице общеуниверситетских служб и выпускающей кафедры, предприятия-работодатели, родители студента и конечно же сам студент (рис.1).

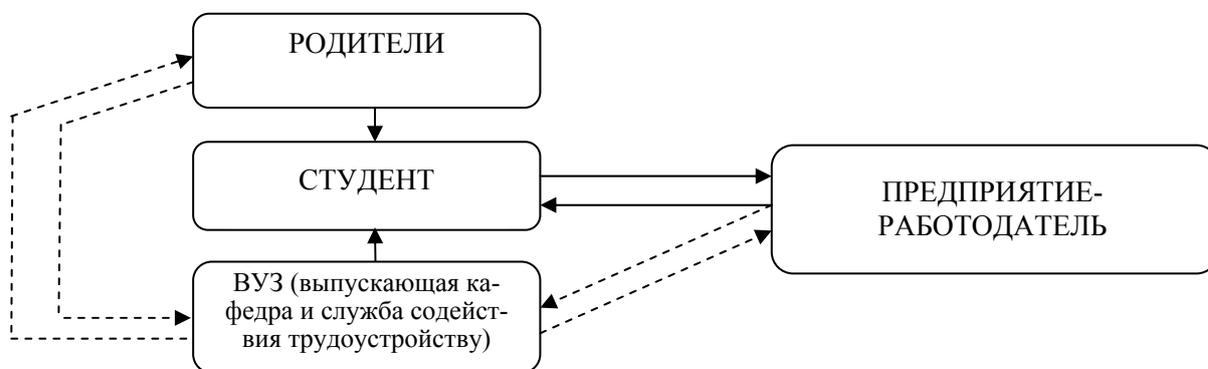


Рис.1. Субъекты конкурентоориентирования и обеспечения конкурентоспособности студенчества

Как видно из предлагаемой модели, эта задача требует серьезных и постоянных усилий самого студента в течение всего периода его обучения в вузе.

Такие усилия должны опираться на две группы факторов организационного поведения студента.

А. Факторы стратегического поведения студента в период обучения в вузе.

Б. Факторы тактического поведения студента в период обучения в вузе.

Представим модель формирования и развития факторов, определяющих конкурентоспособность молодых людей на современном рынке труда (рис.2).

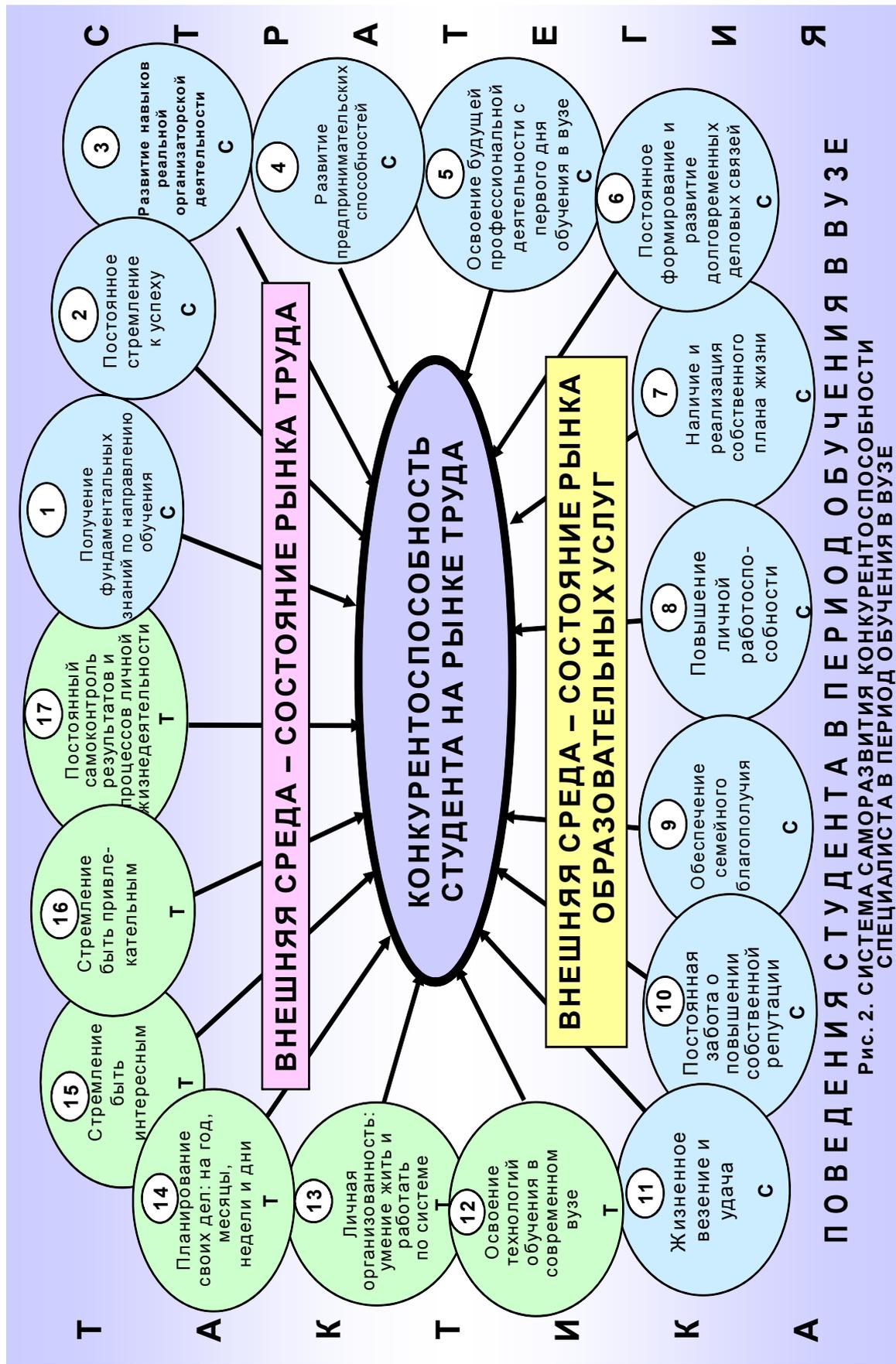


Рис. 2. Система саморазвития конкурентоспособности специалиста в период обучения в вузе

Модель представляет собой систему управления студентом собственной конкурентоспособностью на рынке труда.

Прежде всего, на формирование конкурентоспособности оказывают влияние **стратегические факторы**, к которым отнесем:

1. Фундаментальная подготовка по направлению обучения.
2. Формирование жизненного успеха.
3. Формирования навыков организаторской деятельности.
4. Развитие предпринимательских способностей.
5. Освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения в вузе;
6. Постоянное формирование долговременных деловых связей;
7. Использование современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры.
8. Поддержание высокого уровня работоспособности.
9. Обеспечение семейного благополучия.
10. Создание положительной репутации.
11. Определение и контроль факторов, влияющих на жизненное везение и удачу.
12. Постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности.

Тактические качества, оказывающие непосредственное влияние на пути становления и самореализации студента включают:

13. Освоение технологий обучения в современном ВУЗе.
14. Личная организованность: разработка и применение техники личной работы.
15. Составление планов личной деятельности на год, месяц, недели, дни.
16. Расширение личного кругозора, умение быть интересным.
17. Повышение собственной привлекательности: культура, этикет общения и поведение.

В соответствии с предлагаемой моделью на формирование конкурентоспособности оказывают влияние 17 основных элементов, которые взаимосвязаны друг с другом.

Каждый блок – отдельный фактор, определяющий характерный критерий, который оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность студента на современном рынке. Составляющие элементы модели по блокам распределены в зависимости от влияния на формирование конкурентоспособности, одни основаны на стратегии другие – на тактике.

Предлагаемая модель – действующая. По каждому фактору проведены специальные исследования. На их основе студентам Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства предложены и реализуются соответствующие технологии и механизмы, а также созданы условия для их реализации.

Предлагаемые рекомендации и практические приемы – не догма. Каждый читатель может их дополнить своими, навеянными опытом собствен-

ной жизни. Если отдельные приемы повторяются в разных рекомендациях, то это реально потому, что все факторы конкурентоспособности переплетаются и тесно связаны между собой. Данная модель направлена на управление поведением студента в период обучения в ВУЗе, формирует его конкурентоориентированность и конкурентоспособность.

Основными внешними факторами, влияющими на конкурентоспособность студента на рынке труда являются: ситуация на существующем рынке труда и состояние рынка образовательных услуг, включая уровень подготовки в вузе. Чтобы обеспечить себе высокую конкурентоспособность современному студенту необходимо постоянно проследивать изменения на рынке труда, реагировать на любые, даже незначительные, изменения. Особое внимание стоит уделить образованию, особо значимо место получения специальности, престижность ВУЗа, то, как данное учебное заведение зарекомендовало себя на рынке образовательных услуг.

Наличием всех этих факторов, а также поведением студента, основанном на соответствии с представленными в модели качествами, можно охарактеризовать первоклассного молодого специалиста. А это напрямую будет сказываться на его самореализации и жизненном успехе.

1.2. Стратегические механизмы формирования личной конкурентоспособности студента

Понятие фундаментальной подготовки

В современной России актуальной становится проблема, связанная с конкурентной борьбой за рабочие места, требующие профессионализма, знаний и мастерства. Как известно, высокая конкурентоспособность выпускников на рынке труда – один из основных показателей успешной деятельности вуза. Залогом такой конкурентоспособности молодых специалистов может быть только высокое качество их подготовки [94, с. 6].

Под фундаментальной подготовкой по направлению обучения следует понимать углубленное профессиональное обучение студентов в вузе, освоение теоретической базы и наработка практических навыков. Но как сделать так, чтобы 5 лет обучения в вузе были максимально полезными.

На базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства проведено исследование, направленное на изучение конкурентоспособности молодых специалистов и на оценку качества их подготовки в вузе.

Результаты показали, что 30 % опрошенных студентов оказываются неподготовленными к практической работе и знания теоретической базы не дают, ожидаемых работодателями результатов. По их мнению, подготовка в вузе должна основываться не только на освоение учебных пособий и лекционных занятий, она должна подкрепляться практической деятельностью. Так 85 % работодателей согласны принять на свои предприятия студентов на практику, обучить их и в будущем трудоустроить.

Серьезная проблема состоит в том, что 35 % студентов все 5 лет обучения в вузе не видели большого интереса к учебе и многие посещали занятия, просто для того, чтобы в последующем получить диплом о высшем образовании. Значит все время обучения в вузе они потратили бесполезно, потому что занимались «неправильным» делом. А именно учились не там, где им хотелось бы.

Основываясь на результатах исследования была разработана модель фундаментальной подготовки студента по направлению обучения (рис.3).

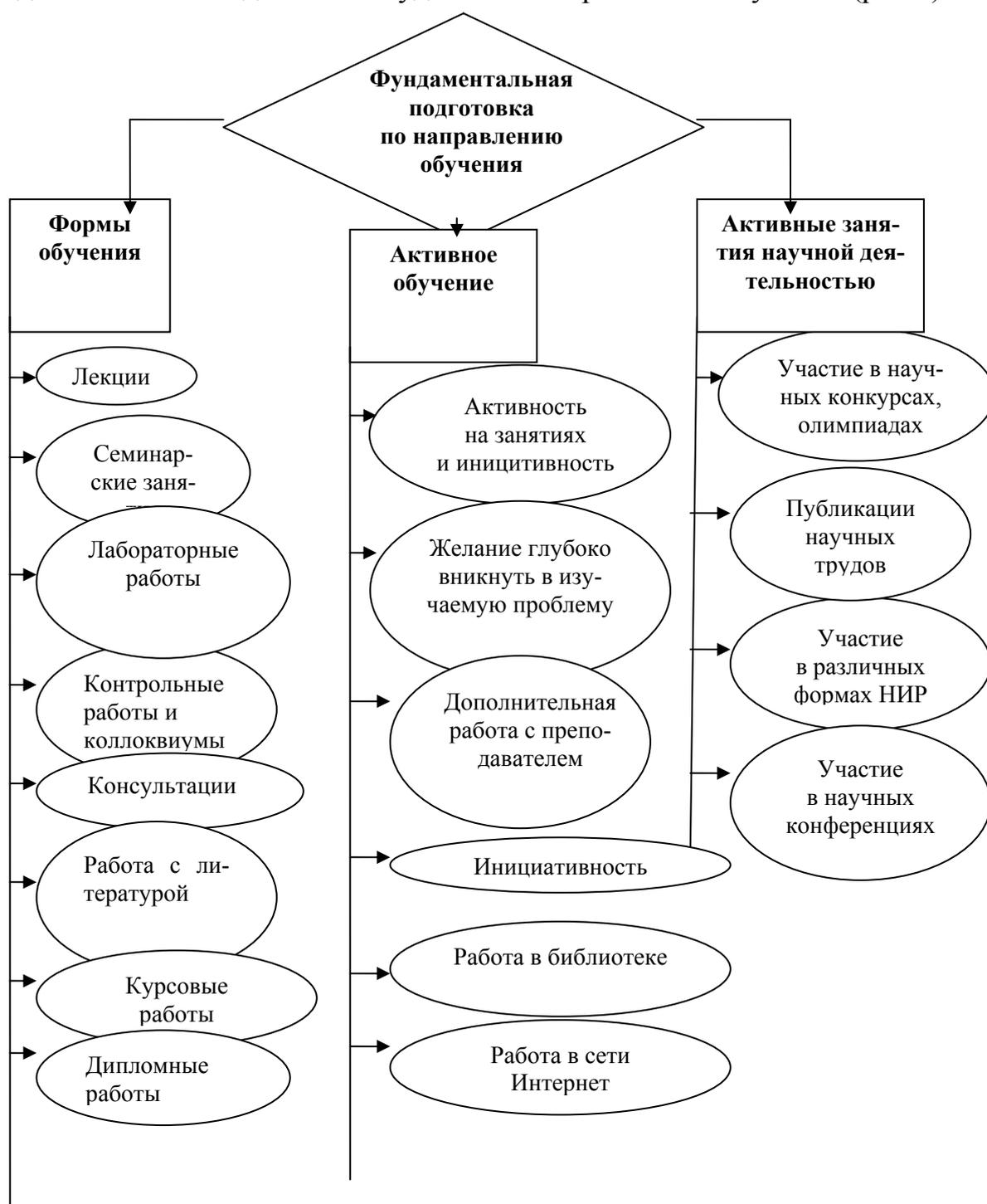


Рис. 3 Модель фундаментальной подготовки по направлению обучения

Как сделать время обучения в вузе максимально полезным

Главное направление повышения Эффективности учебы в вузе – формирование у студента способностей к сознательному самоуправлению, чтобы учеба приносила наибольший полезный результат для развития личности и формирования как специалиста.

Особую важность при этом приобретают сами методы учебной работы, т. е. методы чтения, понимания, запоминания, работа на лекции, проработка учебного материала и т. д. Эти материалы могут быть продуктивными, позволяющими быстрее, глубже и качественнее усвоить учебный материал, и непродуктивными, когда затраты сил и времени велики, а полезный эффект мал [94, с. 20-21].

Учеба в вузе – чрезвычайно сложный вид человеческой деятельности, требующий владения методами решения множества возникающих задач, например как понять, как определить главное, как запомнить, как лучше отчитаться в усвоенном и т.д. Далеко не каждый студент-первокурсник владеет продуктивными методами решения этих задач. Выявление трудностей позволит определить пути их преодоления и быстрее двигаться к цели своего обучения в вузе. Умение эффективно организовать свою учебную деятельность формируется стихийно и неосознанно в процессе усвоения разных учебных дисциплин, но значительно больший эффект достигается при целенаправленном развитии такого умения.

Успех учебной работы зависит от умения постоянно анализировать учебную ситуацию, что вызывает затруднения и препятствует эффективному усвоению знаний. Для этого следует:

- четко определить цель – чего хотите достичь;
- осознать то, что имеете в настоящее время;
- выяснить, какие внешние и особенно внутренние причины мешают достижению цели, вызывают затруднения;
- определить возможные и наиболее эффективные пути преодоления трудностей и достижения цели.

Наибольшего успеха достигнет тот, кто строит свое обучение именно таким образом, т. е. в виде формирования и решения задач [94, с. 21].

Надо сознательно относиться к обучению в вузе, ставить себе задачи самообучения и решать их. Это намного эффективнее. Тот, кто активно идет навстречу информации, ищет ее, шумит значительно больше.

Лучше и прочнее усваивается то, что открыто самостоятельно, хотя потом, может быть, вы встретите это в других источниках. Открытые вами принципы, методы и обобщения навсегда останутся самой деятельной частью вашего интеллектуального капитала.

Владение и знание правил запоминания, конспектирования, чтения, понимания позволят в каждой конкретной ситуации применять более эффективное.

Перед началом крупного и ответственного дела (подготовка к сессии, написание курсового проекта и т.д.) предварительно следует подумать, как его рациональнее выполнить. Полезно познакомиться с методической литературой, посвященной выполнению этой деятельности. Ведь конечный результат зависит не только от того, к чему прикладывать усилия и сколько их прикладывать, но и от того, как именно прикладывать.

О несложных, но часто повторяющихся видах деятельности тоже полезно подумать. Надо поискать более рациональные приемы их выполнения. Труд не пропадет – сила мелочей в том, что их много.

Главное – думать о любом методе так, чтобы понять, какие в нем сильные, а какие слабые стороны, и выбрать тот метод, который в данных условиях обнаруживает именно силу.

Мастерство в первую очередь предполагает умение выделять главное звено ситуации, т. е. ту информацию или те действия, которые максимально позволяют приблизиться к цели. Полезным является привычка постоянно выделять главное звено, в любой деятельности задавая себе вопрос: «А что здесь главное?»

Если у вас что-то не получается в учебе, не спешите винить преподавателя, деканат и другие внешние обстоятельства, а отнеситесь критически прежде всего к себе и к методам своей работы, посмотрите, что именно вы могли бы сделать со своей стороны.

Человеческое время измеряется не секундами и минутами, а тем полезным продуктом, который человек успел произвести за это время (в том числе и при умственном труде).

Если хотите приучить себя к какому-либо делу, например регулярно выполнять полезные рекомендации, можно выписать основные из них на карточки, которые поместить на видное место, чтобы они все время напоминали о себе.

Не следует ложиться спать, прежде чем не скажешь себе: «Чему же ты конкретно научился за день? Обязательно нужно планировать свою деятельность. При этом предварительно составляются списки предстоящих дел на день, неделю, месяц и тщательно продумывается их рациональная последовательность и продолжительность.

План будет реальным только в том случае, если точно известно, на что и как в действительности расходуется ваше время. Наиболее удобна для студентов система наглядной регистрации времени. Постоянно старайтесь внимательно изучать себя. Допустим, по таким направлениям:

- какие виды информации запоминаются лучше, а какие – хуже;
- что и как лучше запоминается – зрительно, на слух, при записи;
- в какие часы дня наиболее и наименее эффективна та или иная умственная работа и при каких условиях;
- когда и где удается быть внимательным, а когда нет;

- когда и какой материал понимается и усваивается легко, какой – трудно;
- каковы эффективные индивидуальные приемы отдыха и восстановления сил в процессе умственной работы.

Личная ответственность за обучение в вузе

Вспоминая первый этап своего образования, вы, наверное, сознаете, что действовали тогда по указаниям старших и в соответствии с установленным ими порядком. Приступая к обучению в вузе, вы уже можете большую долю ответственности за свое обучение принять на себя.

Этому помогут следующие рекомендации [94, с. 25]:

1. Выработайте свои собственные побуждения к учебе.
2. Не позволяйте другим заботиться о вас. Вы никогда не получите удовлетворения, которое приходит, когда сами планируете свои занятия, если постоянно будете придерживаться заданных вам кем-то сроков. Назначайте себе свои (более ранние) сроки выполнения работы и действуйте в соответствии с ними.
3. Сами составляйте свои рабочие планы. План ваших занятий, как можно предположить, является до некоторой степени predetermined. Тем не менее у вас есть возможность самому решать, что именно делать и в каком порядке.
4. Выработайте привычку к самооценке. После того как вы оценили свой труд, оценки других будут смущать вас намного меньше.
5. Разработайте критерии самооценки. Для этого у вас есть масса исходных данных – старые экзаменационные листы, предыдущие задания, указания преподавателей, обозначенные в программе курса, цели обучения, ваши конспекты и учебники. Если вам удастся сформировать правильные критерии самооценки, в дальнейшем у вас не будет проблем с оценками, выставляемыми преподавателями.
6. Сами определяйте свои цели. В своей работе вы, как правило, будете руководствоваться целями, которые поставлены преподавателями, например что и в какие сроки изучать. Это, однако, не причина для того, чтобы избегать постановки перед собой своих целей, и пусть они будут немного более жесткими, чем те, что поставлены перед вами другими.
7. Определите источники, которые помогут вам в работе. К ним относятся имеющиеся у вас учебные материалы, а также преподаватели и сокурсники. Воспринимая преподавателей как своих помощников, а не как источник давления на вас, можно полнее использовать их знания.
8. Всегда учитывайте реакцию окружающих на ваши поступки. Вас не должны расхолаживать замечания преподавателя или низкая оценка работы.
9. Чаще корректируйте рабочие планы. Изменение планов в свете новой информации – признак силы, а не слабости. У вас всегда должен быть составленный в порядке значимости перечень дел, которые вы предпола-

гаете выполнить в ближайшем будущем. Пересматривайте приоритетность дел в этом перечне, по мере того как изменяются обстоятельства.

10. Превращайте учебные задания в свои собственные. При получении каждого задания определяйте для себя не только то, что вы намерены делать и когда надо завершить работу, но также почему вы беретесь за данное задание (ваши собственные побуждения) и что вы лично собираетесь приобрести в результате его выполнения [94, с. 25].

Успех учебной работы зависит от умения постоянно анализировать ситуацию, которая вызывает затруднения и препятствует эффективному усвоению знаний. Для этого следует четко определить цель – чего хотите достичь; осознать то, что имеете в настоящее время; выяснить, какие внешние и особенно внутренние причины мешают достижению цели, вызывают затруднения; определить возможные и более рациональные пути преодоления трудностей и достижения цели.

Практическое владение многими правилами запоминания, конспектирования, чтения, понимания позволит в каждой ситуации использовать наиболее эффективное из них.

Перед началом любого крупного и ответственного дела (подготовка к сессии, написание курсового проекта и т.д.) подумайте, как его выполнить наиболее эффективно. Полезно поискать методическую литературу, специально посвященную выполнению этой деятельности. Ведь конечный результат зависит не только от того, к чему прикладывать усилия и сколько их прикладывать, но и от того, как это делать.

Возможность развития себя как личности, действующей исходя из своих собственных побуждений, выражается в ответственности за обучение.

1. Выработайте свои собственные побуждения к учебе.

2. Не позволяйте другим заботиться о вас.

3. Сами составляйте рабочие планы,

4. Выработайте привычку к самооценке.

5. Разработайте критерии самооценки.

6. Сами определяйте свои цели. В работе вы, как правило, будете руководствоваться целями, которые поставлены преподавателями, например что и в какие сроки изучать. Это, однако, не причина для того, чтобы избегать постановки перед собой своих целей, и пусть они будут немного более жесткими, чем те, что поставлены перед вами другими.

7. Определите источники, которые помогут вам в работе.

8. Всегда учитывайте реакцию окружающих на ваши поступки.

9. Чаше корректируйте рабочие штаны,

10. Превращайте учебные задания в свои собственные.

Эффективная работа на лекции

Записи, которые вы делаете на лекциях, – один из самых важных источников информации, которые вы создаете для себя в процессе учебы.

Тем не менее многие относятся к ним лишь как к механической регистрации услышанного, т.е. не обдумывают того, что записывают. Данная глава подскажет наиболее эффективные способы конспектирования лекционного материала.

К основным видам учебных занятий в российской высшей школе относятся лекции, практические, семинарские и лабораторные занятия, курсовое и дипломное проектирование, консультации, зачеты и экзамены.

Высшей формой учебного процесса является лекция (от лат. *lectio* – чтение) – логически стройное, систематически последовательное, ясное изложение того или иного вопроса, сопровождающееся демонстрацией опытов и наглядных пособий в виде плакатов, слайдов, кино- и видеофильмов, компьютерных мультимедийных процессов [94, с. 42].

Лекции, как правило, читают наиболее квалифицированные преподаватели:

Ваша задача на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать. Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзаменам. Это пособие, составляемое каждым индивидуально, в определенной мере характеризует ваши деловые и личные качества [94, с. 44].

Начиная слушание лекций по каким-либо курсам, необходимо предварительно продумать, каким должен быть ваш конспект, чтобы можно было быстрее и успешнее решать следующие задачи:

- дорабатывать записи в будущем (уточнять, вводить новую информацию);
- работать над содержанием записей – сопоставлять отдельные части, выделять основные линии, делать выводы;
- сократить время на нахождение нужного материала в конспекте;
- сократить время, необходимое на повторение изучаемого материала, повысить скорость и точность запоминания.

Одна только рациональная форма конспекта повышает объем материала, усвоенного непосредственно на лекции, очень существенно сокращает время, необходимое на дальнейшую проработку. Следует задуматься, что можно изменить, добавить или устранить в вашем конспекте, чтобы им было удобнее пользоваться в дальнейшем. Для конспектирования лекционных курсов желательно использовать тетради. Продумайте, на чем записывать ту или иную информацию для удобства ее использования в будущем. При любом способе конспектирования целесообразно оставлять на листе свободную площадь для последующих добавлений и вспомогательных заметок. Это или широкие (до 1/3 ширины страницы) поля, или чистые страницы. Если этого не делать, то при подготовке к экзаменам дополнительная, поясняющая и прочая информация будет вписываться между

строк, а конспект превратится в малопригодный для чтения и усвоения текст. При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но чтобы сохранить все действительно важное и логику изучения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст. О приближении наиболее важной информации лектор часто сообщает замедлением темпа речи, интонацией, паузой, неоднократными повторами.

В любом тексте имеются специальные слова-ориентиры, помогающие опознать более важную информацию, например:

- «и итоге», «в результате», «таким образом», «резюме», «вывод» и т.д.;
- сигналы отличия – слова, указывающие на особенность, специфику объекта рассмотрения: «особенность», «характерная черта», «специфика», «главный», «отличие» и т.д.

Методы подготовки и сдачи экзаменов во время сессии

Чтобы более эффективно использовать время, отводимое подготовку к экзаменам, полезно еще до начала сессии составить план работы. Продуктивно человек может заниматься 8–10 ч в сутки. Исходя из этого, можно получить общий фонд времени в часах, из которого вычитается резерв на не-предвиденные трудности и время на консультации, поездки и т.д. Оставшееся время распределяется на проработку и повторение материала. Предварительная работа с конспектом позволит точно выделять время в зависимости от трудности повторяемого вопроса или лекции. Итак, хороший план подготовки поможет вам выиграть время.

Часто студенты пытаются сразу «зарыться» в материале, в деталях запомнить текст с самого начала. Это требует много времени и энергии. Гораздо лучше сначала просмотреть весь материал, оценить роль и место каждого из его разделов, параграфов, вопросов, а потом начинать тщательную проработку.

Составленные и течение семестра планы лекций можно использовать так: разложить их одновременно на столе и просмотреть, какие блоки информации повторяются во многих например история вопроса, определение понятий, основные свойства и характеристики и т.д.

А вот еще несколько советов, которые позволят вам создать благоприятные условия для сдачи экзаменов:

- не забудьте взять на экзамен зачетную книжку, иначе не будете допущены к его сдаче;
- не являйтесь на экзамен с опозданием;

- отвлеченные разговоры ничего, кроме вреда, не приносят, а только усиливают волнение и нервозность;
- руководствуйтесь русской пословицей: «Перед смертью не наддышишься». Не пытайтесь восполнить знания за пять минут перед тем, как войти в аудиторию;
- очень важное значение имеет внешний вид, который может сыграть как позитивную, так и негативную роль в восприятии преподавателем вашей особы. ведь «по одежке встречают.»;
- самый волнующий момент экзамена – выбор билета. При этом не следует надеяться на «счастливый билет, это приводит к излишним волнениям. Ваше волнение быстро уляжется при первом изучении содержания билета. Если указанные в билете вопросы неравнозначны по сложности, вам следует начать подготовку с более простого;
- при неясной для вас формулировке вопроса следует незамедлительно уточнить ее у экзаменатора. Во время под подготовки к ответу надо вести себя спокойно и не разговаривать с соседями. Ответ на вопрос желательно делать « виде схемы, в которой отражалась бы вся логика решения поставленной перед вами задачи [11, с. 16].

Активность и творчество студентов в процессе освоения технологий обучения в ВУЗе

Проблема определения профессиональной активности, ее структуры, особенностей функционирования исследуются в разных науках; получены значительные экспериментальные результаты. Активность студента понимается, как его способность преобразовывать учебную информацию на основе овладения организационной культурой. Она проявляется в творчестве, эмоциональных, волевых и интеллектуальных действиях, направленных на освоение профессии, общении и отношении к учебной работе. Уровень профессиональной активности детерминирован как внутренним миром студента, так и окружающей его культурной средой. Во внутреннем плане профессиональная активность студента побуждается, в первую очередь, духовными потребностями, в частности познавательными. Они формируются на первом этапе обучения и определяют цель деятельности.

Учебная работа стимулирует и социальную активность, которая является компонентом профессиональной активности и проявляется как форма поведения, соотнесенная с активной жизненной позицией студента. В процессе обучения, в первую очередь под влиянием преподавателя, социальная активность развивается: происходит становление новых отношений к профессиональной деятельности, к общей технической культуре, к обществу и окружающим людям, возникает критическая переоценка своего внутреннего мира. Однако, «активность порождается не самими по себе потребностями, а противоречиями между ними и существующими условиями бытия субъекта» (Г.С.Аресьева).

Преподаватель – «катализатор общения», инициатор познавательной деятельности; он должен обладать обаянием и притягательностью: «талант общения, человеколюбие, способность понять и воспринять другого человека, умение ему сочувствовать, сопереживать – не только формируются и проявляются в общении стихийно, но и являются результатом воспитания, ... гуманных норм, ценностей и идеалов». (Л.П.Будева).

В общении студент вербализует свои знания, формулирует мысли, преобразуют знания в информационную систему. Становление профессиональной активности студентов происходит не только под непосредственным влиянием преподавателя, но и в самостоятельной работе, при выполнении курсовых и дипломных проектов, расчетно-графических заданий и т.п. В самостоятельной работе реализуется аксиоматическая функция культуры: студент усваивает широкую систему норм, требований, предписаний, таких как образцы стандартных описаний, требования безопасности труда, санитарные нормы, традиции оформления работ и т.д., происходит превращение профессиональных норм в убеждения, в естественный регулятор деятельности студента, его вхождение в культурно-техническую среду труда. «Именно разнообразная самостоятельная работа обеспечивает наиболее высокий уровень усвоения материала – трансформацию» (Н.Д.Никандров).

В учебной работе у студента необходимо формировать навыки рефлексии о знаниях и путях их получения, построения их целостных систем, их недостаточности и систематическом пополнении, развитии путем самообучения в течение всей последующей жизни. Становление познавательной рефлексии тесно связано с развитием познавательных потребностей и желанием самостоятельно пополнять свои знания: однако реализация этих намерений затрудняется из-за отсутствия навыков самообучения. Профессиональную творческую активность будущего специалиста необходимо рассматривать как результат учебной деятельности студента и процесс овладения профессиональными умениями характерными для творческой деятельности специалиста. Итак, профессиональная творческая активность студентов в учебной работе проявляется в их отношении к учебному процессу, общению, познавательной деятельности, мотивах, интересах, потребностях и желаниях, активной жизненной позиции [39].

Процесс образования в высшем учебном заведении должен формировать желание и умение осуществлять исследовательскую деятельность, так как это лежит в основе творческого отношения будущего специалиста к своим профессиональным обязанностям.

Основная цель образовательного процесса в высшем учебном заведении – овладение студентами методами науки, научение творческому постижению истины.

Привлечь личность студента к научной работе возможно с помощью дополнительных форм внеучебной деятельности, направленных на интеллектуальное развитие студенческой молодежи. В первую очередь, это свойственно гуманитарным программам. По своей сути и характеру проведения они должны обладать способностью «заразить духом искания», заинтересовать участников, стимулировать «непосредственно пережитый интерес», вызывать к жизни самостоятельное мышление студентов. Такого рода программы имеют значение нравственного образования, воспитывающего у человека стремление к свободе и творчеству. Таким образом, реализация различных программ тематической школы вызывает у студентов интерес, вырабатывает навыки и дает им ценностное ориентирование на основе профессиональных знаний, которые им дает вуз [51].

Примером студенческого объединения в Пензенском ГУАС является Институт студенческих лидеров (ИСЛ) при Институте экономики и менеджмента. Назначение такого института, где все роли исполняют сами студенты, является подготовка лидерского звена студенчества как элитной части молодёжи, уходящей в сложный мир реальной практической деятельности.

«Как необходимо учиться в современном вузе» (памятка студенту)

Наличие глубоких знаний – основа профессионализма.

✓ Старайтесь максимально эффективно использовать все возможности для приобретения полезной информации.

✓ Возьмите за правило: регулярно посещать лекционные занятия и семинары.

✓ Серьезно относитесь к изучению каждого предмета.

✓ Делайте так, чтобы любое занятие приносило Вам пользу: лекционные занятия конспектируйте вдумчиво, дорабатывайте самостоятельно полученную информацию. на практических – активно работайте над заданиями преподавателя, подробно изучайте материал, отмечайте для себя наиболее интересные факты и вопросы.

✓ Не упускайте возможности общаться с преподавателями.

✓ Старайтесь перенять все знания, умения и опыт, которые дает преподаватель.

✓ Покажите преподавателю свой интерес к его предмету.

✓ Проявляйте инициативу по выполнению творческих заданий.

✓ Относитесь серьезно к замечаниям преподавателей, касающимся вашей работы.

✓ Занимайтесь изучением материала на протяжении всего семестра.

✓ Выполняйте задания в срок или раньше срока, оставляйте время на улучшение работы.

✓ Подходите к выбору темы курсовой работы серьезно и с интересом, рассматривайте актуальность выбранной темы и возможность дальнейшего использования результатов вашей работы в реальной деятельности.

✓ Старайтесь держать преподавателя в курсе написания работы, советуйтесь с ним, задавайте вопросы.

✓ Результаты своих работ обязательно публикуйте, тезисы докладов и статьи направляйте в сборники статей и докладов.

✓ Проводите самостоятельные научные исследования и старайтесь, чтобы рекомендации и итоги работы имели применение в практической деятельности.

✓ Постоянно поддерживайте связь с предприятиями, на базе которых проводите исследование.

✓ Обучаясь на 3-4 курсе, старайтесь как можно раньше определиться с темой дипломного проекта и последние 2 года обучения в вузе концентрируйте свое внимание на интересующей вас теме.

✓ Активно участвуйте в олимпиадах, конференциях и конкурсах на внутривузовском, межвузовском уровне, старайтесь не упускать возможности посоревноваться со студентами других областей РФ и зарубежных стран.

✓ Старайтесь, чтобы ваши старания и отличную учебу заметили и поощрили.

✓ Будьте активны и инициативны, участвуйте в общественных мероприятиях, нередко, именно во внеучебной обстановке рождаются интересные идеи и плодотворное сотрудничество.

✓ Берите пример с самых успешных и выдающихся студентов университета, старайтесь как можно больше общаться с ними.

✓ Проводите самостоятельные исследования.

✓ Почаще бывайте в читальных залах и библиотеках, расширяйте собственную библиотеку.

✓ Дружите с компьютером.

1.3. Качественные характеристики потребности работодателей в управленческих кадрах

Проведенный опрос показал, что наиболее важными преимуществами при привлечении молодых специалистов работодатели считают наличие свежего взгляда на деятельность организации (50 %) и гибкость мышления студента (38 %) (рис. 4). Также молодой специалист является хорошей возможностью «вырастить» идеального сотрудника для своей компании. Таким образом, молодой специалист является для компании «чистой доской», он обладает необходимыми личностными качествами, при этом не отягощен привычками и моделями поведения, перенятыми в период обучения.

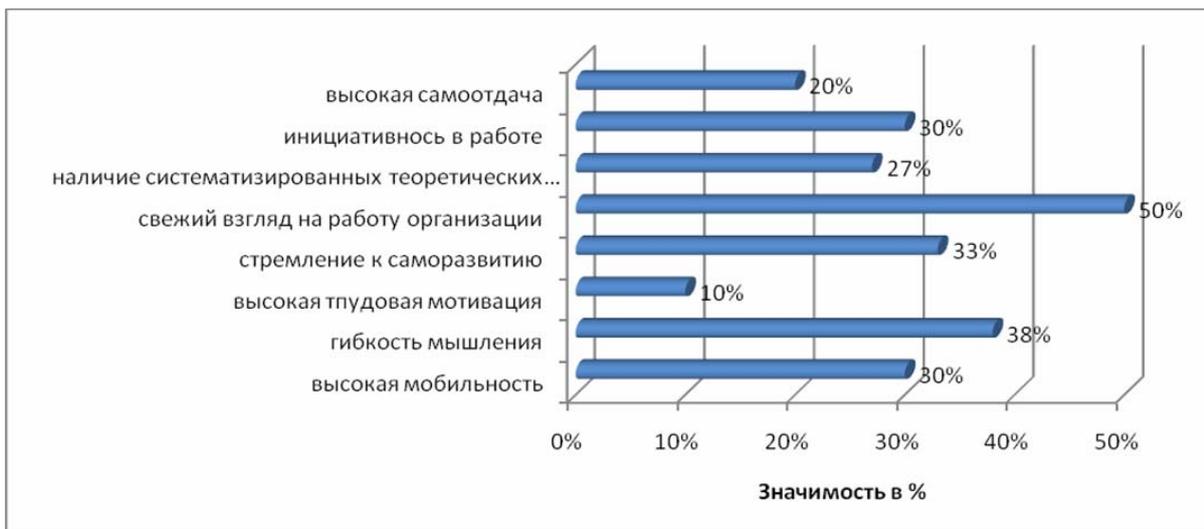


Рис. 4. Основные преимущества молодых специалистов

При ответе на вопрос: «Существует ли в Вашей организации система кадрового планирования?», большое число работодателей ответили утвердительно (60 %). В основном, это связано с тем, что грамотное решение вопросов кадрового планирования дает возможность существенно повысить эффективность работы предприятия и его конкурентоспособность без значительного увеличения затрат на содержание персонала, а порой и их сокращения.

Потребность в специалистах-управленцах на рынке труда не является величиной постоянной, а представляет собой трудно прогнозируемую переменную, зависящую от экономического развития страны. Так, только 58 % из опрошенных руководителей считают, что могут спрогнозировать потребность своей организации в управленческих кадрах на ближайшие три года, 42 % опрошенных готовы дать такой прогноз только на ближайший год (краткосрочный прогноз). Руководители организаций не знают, какого профиля и какой квалификации им потребуется специалист. Данный факт является важным противоречием, возникающим на рынке труда и лишаящим ориентира вузы при планировании подготовки будущих специалистов.

С проблемой заполнения вакансий по управленческим специальностям сталкивались более 75 % респондентов. При этом наблюдается тенденция роста выпуска из высших учебных заведений специалистов в сфере управления и экономики и наличие повышенного и стабильного спроса на квалифицированные управленческие кадры.

Когда перед организацией встает вопрос о необходимости поиска нового управленца, то наибольший процент работодателей готовы самостоятельно обучить управленца и подготовить его под конкретный вид деятельности – 53 %, 47 % – предпочитают принять на работу уже готового специалиста в необходимой области деятельности.

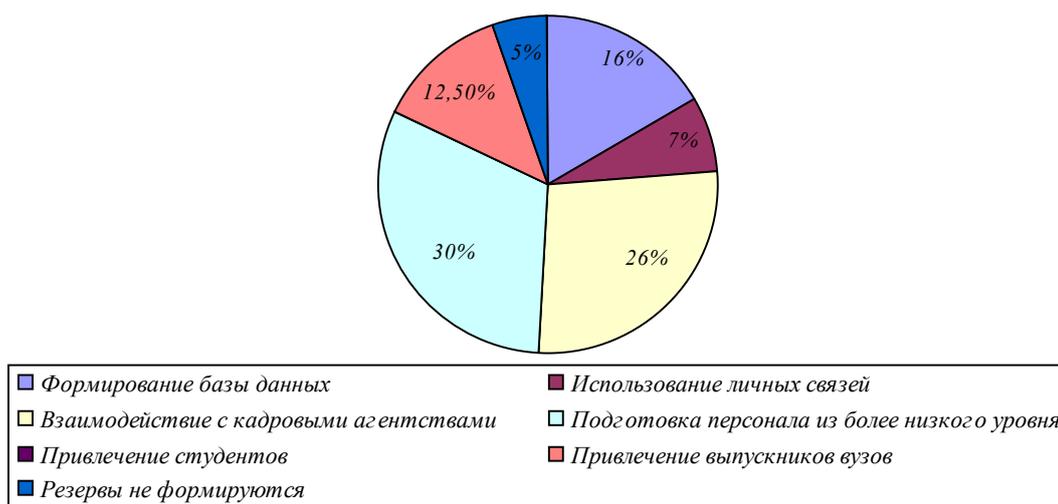


Рис. 5. Основные направления формирования собственного резерва управленческих кадров организациями-работодателями

Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что 30 % респондентов готовят управленческие кадры с низшего звена, а 20 % респондентов ищут подходящих управленцев на вакантные должности, используя собственную базу данных. Кадровые агентства в городе Пензе пользуются популярностью среди 26 % опрошенных работодателей. Привлечением на постоянную работу выпускников и студентов занимаются 12,5 и 7 процентов работодателей соответственно.

Т а б л и ц а 1

Частота возникновения проблемы с заполнением вакансий по управленческим специальностям

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Никогда	25
Редко	42
Иногда	18
Часто	15

По результатам исследования было установлено, что с проблемой заполнения вакансий по управленческим специальностям большинство работодателей либо сталкиваются достаточно редко – 42 %, либо не сталкиваются вообще – 25 %. Однако, для 15 % респондентов данная проблема является весьма острой, что подтверждает тот факт, что при ответе на вопрос – «Есть ли у Вас потребность в молодых управленческих кадрах (в возрасте до 35 лет)?», работодатели подтвердили свой интерес (53 %). Таким образом, вне зависимости от актуальности проблемы заполнения вакансий в настоящее время работодатели испытывают потребность в квалифицированных молодых управленческих кадрах.

В основном, соотношение управленческих кадров (до 35 лет) и управленцев после 35 лет, которое хотели бы видеть в своей организации работодатели, находится в следующих пропорциях:

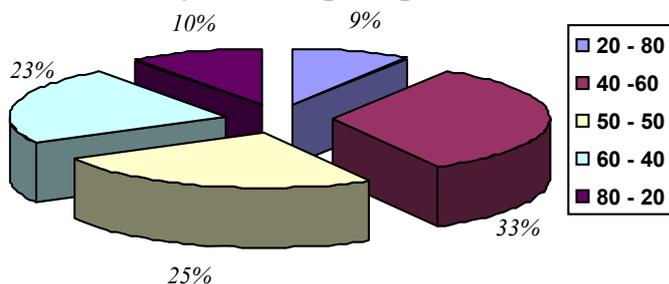


Рис. 6. Соотношение управленческих кадров (до 35 лет) и управленцев (после 35 лет), предпочитаемое работодателями на предприятии

Наибольшую потребность предприятия ощущают в управленческих кадрах среднего звена – 57 % (табл. 2). Неопределенность российского рынка труда является аргументом против подготовки узкопрофильных специалистов, так как это резко сокращает или затрудняет их профессиональную мобильность, однако 52 % респондентов отдают предпочтение специалистам узкого профиля, приветствуя качественные знания будущего специалиста в определенном направлении управления, выбранном молодым управленцем.

Т а б л и ц а 2

Уровень управленческих кадров, наиболее востребованных в организации

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Высшее звено	33
Среднее звено	57
Низшее звено	10

Согласно результатам опроса работодателей в настоящее время в организациях наиболее востребованы специалисты экономических и бизнес-специальностей в следующих направлениях (табл.3).

Т а б л и ц а 3

Основные экономические и бизнес направления, в которых востребованы управленческие кадры

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Управление персоналом	25
Финансы	18
Экономика	9
Управление недвижимостью	5
Бухгалтерский учет	14
Маркетинг	12
Логистика	-
Реклама и связи с общественностью	3,5
Информационные технологии	3,5
Другое	10

Основные блоки характеристик, на которые делают акцент работодатели при отборе управленческих кадров, можно расположить в следующем порядке согласно степени их значимости для респондентов (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Ранжирование характеристик управленческих кадров,
востребованных работодателями

Характеристика	Средний балл (по 5-ти балльной шкале)
Профессиональные умения и навыки	4,8
Профессиональные знания	4,1
Трудовая мораль	4
Личностные качества	3,9
Мотивация труда и трудовые ценности	3,8

Большинство работодателей говорят о снижении качества образования, поясняя это тем, что диплом уже не является подтверждением знаний и умений выпускника. По мнению работодателей, подавляющему большинству выпускников не хватает практических умений и навыков. Принимая на работу специалиста, работодатели, как показал опрос, не всегда считают оценки в аттестате самым главным показателем, характеризующим компетентность выпускника, так считают – 55 % из опрошенных респондентов. При этом 25 % – считают это важным фактором при принятии на работу; а 20 % – работодателей считают аттестат лишь формальностью.

Многие работодатели (30 % респондентов) наряду с определенными личными качествами, знаниями и умениями, предъявляемыми к кандидату при устройстве на работу, отмечают, что они должны иметь опыт работы; однако большинство (60 %) считают, что стаж желателен, но не принципиален. И только 10 % из опрошенных работодателей понимают, что молодые специалисты, только окончившие вуз могут не иметь опыта работы в сфере управления, и должны быть приняты на работу для получения навыков и опыта.

При приеме на работу работодатели отдают предпочтение студентам и выпускникам очной формы обучения (36 %), при этом главным является уровень полученных знаний и навыков, что, в свою очередь, значительно облегчает трудоустройство и ускоряет карьерный рост. Однако 46 % работодателей не придают значения форме образования выпускников, главное для них это уровень компетенции соискателя (табл. 5).

В настоящее время работодатели не имеют четкого представления об уровнях высшего профессионального образования, что подтверждается данными анкетирования. На вопрос анкеты: «Имеет ли для Вас значение, какой уровень подготовки в вузе прошел соискатель на управленческую должность?» – 33 % работодателей отдают предпочтение квалификации

специалист, для 29 % респондентов заявили, что это зависит от должности и специфики работы, на которую претендует соискатель. Отметим, что 31 % из опрошенных респондентов в очередной раз подчеркнули значимость уровня компетенции молодого специалиста, а не то, какой у него уровень подготовки.

Т а б л и ц а 5

Значение отделения (очное или заочное), которое окончил соискатель на управленческую должность

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Да, я отдаю предпочтение очному отделению	36
Да, я отдаю предпочтение заочному отделению	2
Это зависит от должности и специфики работы, на которую претендует соискатель	16
Не имеет значения, главное уровень компетенции соискателя	46
Другое	-

По мнению 40 % из опрошенных руководителей организаций-работодателей выпускники вузов должны быть специалистами, готовыми работать в сегодняшних реалиях и способным приступить к решению реальных задач бизнеса. Но 38 % работодателей понимают, что выпускник не может сразу стать готовым специалистом.

Выпускник вуза воспринимается работодателями как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед вузами новые задачи.

Т а б л и ц а 6

Распределение мнений работодателей о том, что выпускник вуза в идеале должен быть готовым специалистом, способным сразу приступить к решению реальных задач

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Да	40
Затрудняюсь ответить	22
Нет	38

Поскольку многие работодатели считают, что выпускник вуза не может быть сразу готовым к работе и решать задачи стоящие перед предприятием, то при ответе на вопрос – «Сколько времени необходимо потратить для подготовки высококвалифицированных управленческих кадров из выпускников?», большинство из опрошенных (50 %) ответили, что не менее года (табл. 7).

Время, которое необходимо потратить
для подготовки высококвалифицированных управленческих кадров
из выпускников, по мнению респондентов

Варианты ответов	Количество ответов, в %
Менее года	21
1-2 года	50
2-3 года	12
Более 3 лет	17

Таким образом, оценка работодателями проблемы подготовки студентов к реальной практической деятельности показала, что первостепенным является потребность работодателей в профессиональных навыках и умениях молодого специалиста, т.е. практическая подготовка будущих управленцев. Кроме того, было установлено, что среди профессиональных навыков наиболее важным считаются организационно-коммуникационные навыки молодых специалистов. В целом, в рамках исследования стала очевидной потребность работодателей в молодых управленческих кадрах, в особенности, среднем звена управления и готовность первых способствовать подготовке молодых специалистов.

1.4. Обзор мирового и российского опыта бизнес-образования молодежи

На современном этапе в нашей стране учреждения высшего профессионального образования (ВПО) функционируют в условиях повышенной нестабильности, неопределенности внешней среды, усиления конкуренции на рынке образовательных услуг и недостаточного бюджетного финансирования. Надо отметить, что сфера образования в нашей стране как особый объект экономических отношений оказалась менее всего подготовленной к реформированию [102, с. 60].

Одним из направлений придания учреждениям ВПО статуса равноправного субъекта экономической деятельности является развитие предпринимательства, которое создает ясные перспективы для студентов, обучающихся в данном ВУЗе и заинтересованных в предпринимательской деятельности.

Предпринимательскую деятельность в высшей школе нельзя уже рассматривать как случайную, временную и несвойственную ей, она становится неотъемлемым элементом системы функционирования и развития учреждений ВПО. Выявление направлений предпринимательской деятельности необходимо осуществлять не хаотично путём случайного реагирова-

ния на воздействия факторов внешней среды, а системно, предвидя и планируя будущие тенденции на основе стратегии. В связи с этим предпринимательская деятельность в высшей школе становится неотъемлемым элементом ее функционирования и развития [98, с. 19].

Среди причин усиления значимости предпринимательской деятельности студентов, получающих высшее профессиональное образование, можно назвать следующие [4, с. 19]:

- свобода в использовании внебюджетных средств;
- наличие платежеспособного спроса на образовательные услуги и наукоёмкую продукцию;
- уменьшение бюджетных ассигнований на образование;
- развитие в учреждениях ВПО научной, опытно-конструкторской и проектной деятельности;
- рост потребности в высшем образовании (не обеспечиваемый полностью возможностями бюджетного финансирования), в дополнительном (втором) высшем образовании, в повышении квалификации и переподготовке кадров.

Специфика предпринимательства в сфере производства и реализации образовательных программ заключается в возможности, целесообразности и социальной необходимости функционирования прибыльных и бесприбыльных образовательных структур, являющихся субъектами предпринимательства. Кроме того, оценивать результаты функционирования предпринимательства одной лишь прибылью (особенно в области образования) было бы ошибочным. Здесь присутствуют и социальные, и нравственные аспекты: в предпринимательской деятельности на рынке образовательных услуг несомненен приоритет удовлетворения общественных интересов [32, с. 110].

Исходя из вышесказанного, под предпринимательской деятельностью учреждений ВПО следует понимать деятельность, основанную на формировании конкурентных преимуществ за счет интеграции усилий внутренних структурных подразделений и с внешними партнерами с целью создания новшеств, получения экономической выгоды и удовлетворения общественных интересов.

Далее хотелось бы отметить, что в России рыночные отношения в сфере образования, осуществляемые студентами, в настоящее время находятся не в процветающем состоянии, в связи с чем предпринимательство еще не получило должного распространения в учреждениях ВПО [40, с. 32].

Объектами предпринимательства в высшей школе могут быть образовательные услуги и продукты, исследовательские услуги и продукты, площади, находящиеся в ведении учреждения ВПО, другие ресурсы, услуги и продукты [39, с. 35].

Мировой и российский опыт показывает, что большая часть производственной активности приходится именно на долю предприятий малого бизнеса. Кроме того, подавляющее большинство научных исследований выполняются в университетах и других высших учебных заведениях, а также существует сеть автономных независимых компаний-посредников между наукой и производством [70, с. 33].

Известно, что для выпуска конкурентоспособной продукции, способной заменить импортную продукцию, необходимо постоянное обновление технологических процессов путем применения технологических инноваций, которые обеспечивают повышение качества продукции при решении задач ресурсосбережения (снижение затрат).

Масштабные промышленно-технологические инновации с прохождением всего цикла «наука-технология-производство» на крупных предприятиях требуют несколько лет, тогда как освоение новых технологий на предприятиях малого бизнеса можно провести в течение примерно одного года. Причем уменьшение сроков инновационно-технологических преобразований и требуемых затрат финансовых ресурсов можно успешно решать на малых предприятиях путем модернизации существующего оборудования и дооснащения его современным технологическим арсеналом.

Именно малый бизнес способен наиболее эффективно аккумулировать инновационные технологии в силу повышенной «живучести» в тяжелых рыночных условиях, мобильности, незначительного риска потерь, оперативности управления и принятия решений [92, с. 131].

Одна из основных трудностей освоения прогрессивных технологических процессов в малом предпринимательстве заключается в отсутствии исследовательской базы и соответствующих кадров. Научно-исследовательские и проектные институты во многом утратили некогда ведущие позиции в создании передовых технологий и оборудования. Сегодня наибольшую научную активность проявляют высшие учебные заведения, сохранившие квалифицированные кадры, имеющие лабораторную базу и постоянный приток молодых и энергичных студентов с инновационными идеями. Однако большинство из них оказались в настоящее время оторванными от производственных полигонов для своих разработок [84, с. 35].

Наиболее эффективной формой сотрудничества малых производственных структур с вузовской наукой, а также успешно работающими коллективами НИИ и КБ, занимающимися исследованиями частными лицами и фирмами, является инновационная инфраструктура, решающая задачу инициирования научного поиска, превращения идей в технологические и конструкторские инновации, опытной проверки новых технологий и оборудования и их непосредственного применения в производстве наукоемкой конкурентоспособной (импортозамещающей) продукции [84, с. 35].

Накопленный опыт показывает, что сотрудничество производственных предприятий малого бизнеса с научными коллективами можно успешно осуществлять с помощью «инновационного посредника» в виде ассоциаций выпускников кафедр высших учебных заведений или настоящих студентов, которые ведут активную научно-исследовательскую деятельность и заинтересованы в практической реализации результатов проводимых исследований [90, с. 19].

Вопрос о перспективах занятости студентов ставит обучение предпринимательству в центр реформы профессионального образования. Традиционно программы обучения в заведениях профессионального образования направлены, в основном, на крупные и часто процветающие предприятия. Хотя эти предприятия могут все еще играть важную роль в экономике, в отношении занятости их роль стремительно снижается. Реструктурирование идет рука об руку с увольнением трудящихся.

Основная задача, стоящая за целью интеграции предпринимательства с образованием и обучением, является системной: образование и обучение должны быть в состоянии предоставлять студентам не только возможность в приобретении и повышении квалификации, необходимой для работы по найму в будущем, но и возможность создавать и вести свой бизнес. Современные педагогические концепции и методы со своим лозунгом «формирования самостоятельных граждан», способных разрешать проблемы и выполнять свою деятельность с гражданской ответственностью, могут быть связаны с этим новым подходом [102, с. 60].

Важнейшей задачей предпринимательской деятельности является обеспечение эффективного функционирования предприятия, фирмы, успешной деятельности индивидуального предпринимателя. В свою очередь, это подразумевает ориентацию на инновации и создание инновационной среды, способность привлекать и использовать для решения поставленных задач ресурсы из разнообразных источников.

Рассмотрим составляющие современной модели качества предпринимателя-менеджера (рис. 7).

Предприниматель – это человек, способный на инициативу. Он не боится экономической ответственности, рисков и особым способом соединяет различные факторы производства так, чтобы в перспективе появился дополнительный доход. Именно предприниматель, являясь источником всех изменений в рыночной экономике, способен по-особому соединять факторы производства на инновационной, «рисковой» основе.



Рис. 7. Модель формирования и развития предпринимательских качеств

Студент должен обладать следующими качествами для того, чтобы успешно выполнять предпринимательские функции и стать одним из субъектов развития рыночной экономики:

- стратегическое мышление – умение мыслить дальновидно и на основе выстраиваемой стратегии принимать правильные решения, оно включает три группы качеств: ум, умение генерировать идеи, умение принимать решения;

- профессиональная компетентность в бизнесе – это знания и умения в бизнесе, опыт и навыки предпринимательской деятельности, умение понимать и учитывать интересы общества;

- предприимчивость – способность выбирать правильную тактику действий, наличие деловой хватки, которая помогает извлечь реальную выгоду;

- нравственные качества – высоким должен быть духовный потенциал личности, его этика поведения в обществе и бизнесе;

- организаторские способности – способности объединять вокруг себя и вести за собой людей;

- личная организованность – способность эффективно управлять самим собой, жить и действовать по системе;

- работоспособность – способность к напряженной и творческой деятельности в течение длительного времени.

В условиях российской действительности развитие предпринимательства становится одной из главных стратегических целей экономической политики страны. Именно предпринимательская деятельность «запускает» механизмы рынка. Одной из проблем, влияющих на замедление социально-экономического развития, является недостаточная адекватность работы в направлении профессиональной ориентации студентов ВУЗа современному рынку труда. Недостаточная подготовка студентов к выходу на рынок вызывает сопутствующую данному процессу проблему переквалификации и повышения квалификации, решение которой требует дополнительных временных и финансовых затрат.

Таким образом, предпринимательская деятельность в высшей школе становится неотъемлемым элементом системы функционирования и развития учреждений ВПО. Под предпринимательской деятельностью учреждений ВПО следует понимать деятельность, основанную на формировании конкурентных преимуществ за счет интеграции усилий внутренних структурных подразделений и с внешними партнерами с целью создания новшеств, получения экономической выгоды и удовлетворения общественных интересов. Для выпуска конкурентоспособной продукции, способной заменить импортную продукцию, необходимо постоянное обновление технологических процессов путем применения технологических инноваций, которые обеспечивают повышение качества продукции при решении задач

ресурсосбережения (снижение затрат). Именно малый бизнес способен наиболее эффективно аккумулировать инновационные технологии в силу повышенной «живучести», и именно в учреждении ВПО легче разработать тестовый инновационный продукт, имея всё необходимое оборудование и материалы. Важно отметить, что вопрос о перспективах занятости студентов ставит обучение предпринимательству в центр реформы профессионального образования.

Рыночная экономика выдвигает принципиально новые требования к руководителям и специалистам предпринимательских структур, организации и содержанию подготовки и переподготовки кадров для предприятий и организаций сектора малой экономики. Особого внимания требует формирование предпринимательских кадров из числа работников государственной сферы управления, высвобождающихся в результате их сокращения; военнослужащих, уходящих в запас, а также молодежи, оканчивающей очные учебные заведения.

Основные принципы построения системы подготовки и обучения, включая предпринимательские кадры, – непрерывность, ступенчатость, преемственность, традиционность, региональность при сохранении единого образовательного пространства. Ведущие цели системы: выявление и развитие индивидуальных способностей людей и их направленности; учет новых требований рыночной экономики к качествам личности; активное включение в решение проблем рынка труда; ориентация на специализацию хозяйственных звеньев и регионов.

Единая система обучения, в том числе и подготовки предпринимательских кадров, должна начинаться с общеобразовательной и профессиональной школы и завершаться в средних специальных и высших учебных заведениях, а также в системах повышения профессиональной квалификации и переподготовки кадров, в бизнес-инкубаторах и через различные формы обучения негосударственного сектора, и с помощью самообразования.

В настоящее время подготовка кадров для предпринимательских структур, как правило, происходит на базе последиplomного образования.

Организационные формы подготовки предпринимательских кадров как внешнее проявление образовательных систем и структур по формированию, подготовке и переподготовке самостоятельных руководителей, специалистов и квалифицированной рабочей силы, в том числе и на коммерческой основе, обеспечивающие их необходимыми для практической предпринимательской деятельности знаниями, навыками и умениями, а также такими качествами, как активность, самостоятельность, рассчитанный риск и др.

Наряду с традиционными типами учебных заведений и организационными формами образования появились новые. Это, в первую очередь, относится к таким государственным формам, как учебная сеть федеральных

и муниципальных центров занятости, дистанционные формы обучения через радио и телевидение, региональные социально-деловые центры и др., а также к формам негосударственного сектора – частные (коммерческие) центры, школы бизнеса, учебно-деловые центры (Морозовский проект), малые вузы, бизнес-инкубаторы по подготовке предпринимателей и др.

В целом, процесс формирования умений и навыков предпринимательской деятельности будет эффективным при реализации следующего комплекса условий:

– процесс обучения должен быть приближен к конкретному потребителю, который становится конкретным заказчиком на определенный тип профессиональной подготовки. Вся система формирования знаний, умений, навыков должна интегрироваться вокруг конкретных потребностей данного предпринимателя, должна следовать логике обучения и удовлетворять личные потребности и возможности обучаемых;

– построение учебных программ на основе блочно-модульного принципа, позволяющего как дифференцировать, так и интегрировать содержание обучения с учетом образовательного уровня слушателей, предшествующей профессиональной деятельности, жизненного опыта, интересов и возможностей;

– осуществление на деле индивидуализации обучения, применение предпринимательского подхода, при котором слушатель, выступая в роли клиента, может выбирать и изучать в нужном ему временном объеме необходимые для его предпринимательской деятельности инвариантные модули;

– формирование в образовательном учреждении инфраструктуры предпринимательства, среды, которая оказывает воздействие на функционирование предпринимательской структуры (предпринимательская, консалтинговая, инвестиционная, информационная) и обеспечение выхода на конечный результат обучения – защиту бизнес-плана, инвестирование нового малого предприятия, консалтинговое сопровождение деятельности развивающейся фирмы.

Одним из существенных показателей подготовленности обученного человека к открытию собственного дела, как выхода из исследуемой нами системы, является набор взаимосвязанных составных частей качества знаний. Такую оценку качества знаний и их взаимосвязь с основными элементами качества предложил В.Г. Возиков. Ниже приводится краткая характеристика элементов системы качества знаний:

1. Полнота – знание всех существенных признаков изучаемого предмета, раздела, понятия, правила, текста.

2. Глубина – совокупность осознанных существенных связей между соотносимыми знаниями.

3. Системность – место знаний в структуре научной теории и практическом аспекте применения.

4. Систематичность – умение представлять (практически использовать) осознанную базу знаний, логических связей и практического применения.

5. Оперативность – умение применять знания в сходной и новой ситуациях, переносить известные способы деятельности в новую обстановку (среду).

6. Гибкость – умение вариантно решать одну и ту же задачу с комбинированием известных (и неизвестных) положений приобретаемых знаний.

7. Конкретность – умение показать (найти, выделить, представить) конкретное проявление обобщенного представления о конкретном явлении, предмете, технологии... Умение использовать конкретные факты, конкретные знания для обобщения.

8. Обобщенность – умение подвести конкретные знания, положения, факты под обобщающие характеристики полноты или системности знаний.

9. Развернутость – умение осуществить (развить) цепь рассуждений, состоящих из нескольких звеньев или подключение к системе известных положений, фактов – новых, отвечающих требованиям задаваемой идеи, темы. Восполнение недостающих звеньев из различных областей необходимых знаний.

10. Свернутость – умение выражать знания компактно для обеспечения практического результата использования некоторой совокупности понятий и умений.

11. Осознанность – понимание связи знаний и путей их получения, умение доказывать состоятельность выдвигаемых положений, понимать характер связей, различать существенные и несущественные связи, понимать механизм становления и проявления связей, понимать способы получения знаний, осваивать области и способы применения знаний, понимать принципы основополагающих знаний и способов их применения.

12. Прочность – фиксация в памяти системы существенных знаний и способов их применения. Умение сделать новые выводы (получить новые знания) на основе используемых знаний.

Вышесказанное важно для профессиональной адаптации предпринимателя сферы малого бизнеса, основной принцип которой можно сформулировать следующим образом: адаптация личности к новым условиям профессиональной деятельности осуществляется путем систематического выполнения постепенно усложняющейся деятельности в этих новых условиях.

Одновременно необходимо дальнейшее развитие инфраструктуры поддержки и развития малого бизнеса. Существующая инфраструктура на федеральном, региональном и муниципальном уровнях не обеспечивает должной поддержки и развития структур малого бизнеса. При этом сопровождение предпринимательской деятельности – сложный и многоэтапный процесс, состоящий из множества типовых процедур решения отдельных задач. Однако в процессе предпринимательской деятельности могут воз-

никать и проблемы, которые необходимо разрешить в кратчайшие сроки и с наименьшими потерями. Поэтому предприниматель должен обладать мобильностью, чтобы оперативно принять самостоятельное решение, либо определить организацию, куда можно обратиться за советом.

В странах с устойчивой рыночной экономикой предпринимательство является мощным двигателем экономического и социального развития. Государства, поддерживающие развитие предпринимательства, достигли успеха и процветания, тогда как экономическое положение стран, где частный бизнес не поощряли или запрещали, отдавая предпочтение государственной экономике, только ухудшалось.

Важным является то обстоятельство, что каждый из существующих видов предпринимательской деятельности – производственная, коммерческая и финансовая – требует соответствующей подготовки, которая заключается как в приобретении полномасштабного профессионального («предпринимательского») образования, так и некоторого объема знаний и умений, необходимого для начала предпринимательской деятельности, особенно производственной.

За рубежом принято считать, что предпринимательская деятельность – это деятельность юридических, а также физических лиц по осуществлению операций купли-продажи товаров и оказанию услуг с целью удовлетворения спроса и получения прибыли.

Методологические основы формирования навыков, необходимых для успешной предпринимательской деятельности, например, в системе начального профессионального образования, трактуются как взаимопроникновение, взаимообогащение всех основных сфер профессиональной и общественной деятельности, сопровождающееся новообразованием, комплектностью, уплотнением, системностью научного педагогического знания.

Финансовая деятельность обеспечивается профессиями специалистов по бизнесу и ценным бумагам, банковских агентов, банковских коммерсантов, финансистов-бухгалтеров, корреспондентов счетов, администраторов, банковских служащих и пр.

Производственная предпринимательская деятельность (производство продукции, товаров, услуг, информации, духовных ценностей для последующей реализации потребителю) также требует менеджеров (управляющих), экспедиторов, референтов и других вышеперечисленных специалистов. Однако существенной особенностью профессий, обеспечивающих ее, является необходимость совмещения знаний и умений различных областей деятельности и, в первую очередь, деятельности по производству продукции (оказанию услуг).

Общими для всех видов функциональной деятельности в рамках предпринимательских структур являются профессии бухгалтера, менеджеров офисов, секретарей различного уровня, юристов малых предприятий, ме-

неджеров внешнеэкономической деятельности, экономистов, менеджеров по кадрам, аналитиков и консультантов и т.п.

За рубежом существует определенная классификация перечисленных специалистов по уровням квалификации:

- руководители крупных и средних предприятий, специалисты этих предприятий в области менеджмента, маркетинга, права, финансов, учета;
- руководители и специалисты мелких предприятий, обладающие большей универсализацией подготовки;
- лица, самостоятельно занятые производством и сбытом продукции;
- лица, занятые мелкой торговлей, оказанием мелких услуг.

Эта классификация в целом сопоставима с существующими в России уровнями высшего, среднего и начального профессионального образования, ее можно, с определенной точностью сопоставить с квалификационными требованиями к специалистам указанных уровней образования.

Рассматривая опыт США, отметим, что немаловажную роль в становлении предпринимателя играет школа, которая все чаще начинает знакомить учащихся с началами предпринимательства. Выпускники школ, в которых занятия по предпринимательству и инновациям ведутся увлекательно, нередко выбирают своей профессией именно предпринимательство. Не исключено, что такие школы могут оказывать решающее воздействие на формирование предпринимательского духа в своей местности. Во всяком случае, замечено, что люди, прослушавшие курс по предпринимательству, с большей вероятностью становятся предпринимателями, чем те, кто никакой специальной подготовки в этой области не получил.

Определенное развитие знаний и умений, имеющих отношение к предпринимательской деятельности, происходит в процессе обучения в колледжах и университетах по направлениям экономики, юриспруденции, информатики. При этом отсутствие четкого суждения о том, что представляет собой деятельность предпринимателя, что нужно знать и уметь, чтобы стать предпринимателем, сказывается и на подготовке будущих предпринимателей. Во время учебы студенты, как правило, еще не знают, уготована ли им судьба предпринимателей, поэтому они не уделяют должного внимания изучению тех дисциплин, которые им впоследствии могли бы пригодиться. Но даже если человек уже со студенческой скамьи решает стать предпринимателем и соответственно строит свой учебный план, проблема получения специальной подготовки встанет, рано или поздно, и для него – ведь сразу после обучения свое дело редко кто открывает, полученные знания могут устареть или позабыться, а специально спланировать свой жизненный путь так, чтобы после колледжа пойти работать именно по той специальности, которая впоследствии ляжет в основу собственного дела, удастся лишь единицам. Единственный выход – постоянно пополнять свое образование за счет чтения специальных книг и журналов, уча-

ствовать в работе семинаров или специальных курсов. Курсы и семинары для предпринимателей, как правило, ориентированы на выработку у слушателей умения находить нестандартные решения, вырабатывать новые идеи, оценивать их перспективность, заключать сделки. Ниже приводится используемый в США примерный перечень навыков, необходимых предпринимателю:

1. Ясное понимание предпринимательства. Отделение фактов от мифов.
2. Умение давать взвешенные оценки.
3. Умение находить нестандартные решения.
4. Умение вести себя и принимать решения в условиях неопределенности.
5. Умение вырабатывать новые коммерческие идеи.
5. Умение оценивать перспективность новых идей.
6. Знания и навыки, необходимые для создания нового дела.
7. Управление малыми предприятиями.
8. Способность дать профессиональную оценку результатам своей деятельности.
9. Умение оценить внешнюю ситуацию.
10. Умение оценивать любое действие с точки зрения этики и морали.
11. Умение заключать сделки.
12. Умение устанавливать контакты, вести переговоры.
13. Умение получать причитающееся.

Отсюда видно, что часть указанных навыков связана с получением соответствующих знаний, другая часть – с формированием необходимых личностных, в данном случае профессионально значимых, качеств, что гораздо сложнее.

Одной из наиболее распространенных организационных форм подготовки к предпринимательской деятельности являются школы бизнеса, возникшие в США. Школы бизнеса являются структурными подразделениями в университетах – своего рода факультетами, где студенты специализируются в области организации, управления и экономики производства. По американскому образцу школы бизнеса созданы в ряде других стран – Великобритании, Японии, Франции, Италии и т. д., причем структурно они входят в университеты или другие вузы, в частности экономические и технические.

Школы бизнеса обладают богатой материально-технической базой, здесь сосредоточены квалифицированные кадры; уровень фундаментальной подготовки в них, как правило, весьма высокий; они вносят существенный вклад в разработку идей по оптимизации производства, сокращению издержек, росту прибыли и т.п. Здесь разрабатываются методы по управлению и организации высокоэффективного производства с учетом новейших достижений науки и техники. Именно здесь готовят наиболее квалифицированные кадры, прежде всего, экономического профиля, ус-

пешно решающие вопросы текущего и долгосрочного управления и организации производства.

Школы тесно связаны с бизнесом, подготовку менеджеров они осуществляют по контрактам с корпорациями.

Занимаясь проблемами стратегии корпорации, слушатели изучают такие вопросы, как определение долгосрочных целей фирмы на рынке, выбор путей их реализации, оптимальной схемы капиталовложений, учатся составлять конкретные планы для той или иной компании.

Программы предполагают изучение проблем, связанных с психологией организации, маркетингом, учетом, управлением финансами, планированием, контролем, кадровой политикой; управления на средних и мелких предприятиях, стратегического планирования и использования систем информации и т.д.

Из изложенного видно, что особенностью американской системы профессиональной подготовки для предпринимательской деятельности, наряду с фундаментальной подготовкой, является существенная практическая направленность обучения.

Но общая направленность этой подготовки – формирование кадров менеджеров (для слушателей, имеющих экономическое образование) на уровне послевузовского (последипломного) образования, имеющего целью на базе профессионального образования дать углубленные специализированные знания в определенном виде конкретной деятельности. С позиций диверсификации профессии это можно представить как обучение выполнению определенного вида деятельности в рамках профессии. Поскольку виды работ имеют широкий, постоянно изменяющийся спектр, как по структуре, так и по конъюнктуре и по престижности, набор дисциплин в школах бизнеса, работающих в режиме последипломного образования, подвижный и рассчитан на активность выбора самих обучаемых. При этом менеджер в таком виде – это не просто управляющий, а реализующий функции предпринимателя.

В Японии, исходя из положения, что грамотный менеджмент – залог успеха бизнеса, обучение предпринимателей (менеджеров) организуется в специализированных учебных центрах профессионального образования отраслей и министерств (срок – 6 месяцев), в профессиональных учебных заведениях, в вузах, путем стажировки, на курсах повышения квалификации или непосредственно на рабочем месте. Число специализированных учебных центров достигает 200, причем часть из них находится в ведении государства. Около 40 научно-методических центров по подготовке менеджеров организовано при крупных банках, торговых и промышленных фирмах. Менеджеров низшего звена, или как их называют «руководителей первой линии», обучают опыту бухгалтерского учета, искусству работы с людьми, маркетингу, применению информационных технологий, основам

теории управления. Менеджерам среднего звена адресованы курсы по управлению персоналом, в которых большое место отводится изучению психологии и социологии. Высшее звено обучаемых сосредотачивается на проблемах функционирования человеческого фактора в экономике страны, стратегических концепциях управления, анализе тенденций развития национальной экономики. Общепрофессиональные курсы отраслевого плана (строительство, транспорт, машиностроение и т. п.) в программах центров отсутствуют, так как к занятиям привлекаются лица, получившие соответствующее профессиональное образование.

В Великобритании подготовка к предпринимательской деятельности начинается еще в школе. На четвертом году обучения проводится производственная практика, ставящая задачу профессиональной ориентации учащихся, включая и предпринимательскую деятельность. Учащиеся, окончившие среднюю школу, могут еще на один год продлить учебу для получения профессиональной подготовки. Основным методом обучения - ученичество на предприятиях сферы быта, торговли и др. Получаемые знания не рассчитаны на поступление в вуз, хотя годичный курс обучения включает не только специализированные, но и общеобразовательные предметы. Кроме школьной формы образования существует дуальная (производственно-стационарная) форма, включающая производственное ученичество и профессиональные курсы, которые дают ограниченную общеобразовательную подготовку и знакомят с основами предпринимательства. Для безработных и выпускников школ в частном секторе также создаются места производственных учеников со сроком обучения 24 месяца (из них теоретическое обучение составляет 5 месяцев для 16-летних и 12 месяцев для 17-летних). Предпринимателям, организующим эту подготовку, выплачивается государственная субсидия.

В колледжах и институтах Канады молодежь может получить определенный уровень знаний в специализированной области бизнеса и менеджмента: банковский клерк, помощник юриста, техник по компьютерам, бухгалтер и т.п. Продолжительность обучения 1-2 года, включая практическую стажировку. Основные образовательные программы в сфере бизнеса и менеджмента осуществляются в университетах. Четырехгодичная программа обеспечивает подготовку бакалавра в торговле, либо в деловом администрировании, а последующее обучение в течение 1-3 лет позволяет получить степень магистра бизнес-администрации. При желании заниматься исследовательской деятельностью после трехгодичного обучения и написания диссертации можно получить степень доктора администрации или доктора другой области, связанной с бизнесом. Для изучения азов бизнеса создана программа «Достижения молодых», осуществляемая местными бизнесменами и специалистами. Торговой палатой Канады организуются различные семинары и курсы для предпринимателей.

Во Франции широко развита система ремесленного и промышленно-торгового ученичества, но параллельно действуют многочисленные учебные заведения, готовящие обучаемых к предпринимательской деятельности. Используется многоступенчатое обучение, например, отдел коммерческих профессий лицея-колледжа в г. Монжероне предусматривает ступенчатую подготовку специалистов: в лицее по специализациям «управление и информатика», «обработка данных в делопроизводстве»; в колледже – «секретарь сферы управления», «коммерческий секретарь со знанием двух языков». В колледже предусмотрено двухлетнее обучение, со специализацией на последнем году. После первого года обучения проводится 6-недельная стажировка, после второго – месячная.

В Финляндии распространены гимназии с предпринимательским уклоном, а в профессиональных училищах созданы курсы предпринимательской деятельности, изучаемые факультативно. Основная предпринимательская подготовка проводится в коммерческих училищах, учащиеся которых могут повысить свою квалификацию в производственной области путем дополнительного обучения в профтехучилищах.

В Норвегии поощряется создание самими школьниками учебных предприятий, где они учатся всем аспектам управления малым предприятием. Учителя и местные бизнесмены оказывают консультативную помощь. Правительство учреждает центры ресурсов, в деятельности которых совместно с деловыми кругами участвуют школьники и студенты. В колледжах и университетах поводится предпринимательская подготовка, основной задачей которой является поощрение студентов к открытию своего дела.

В Болгарии подготовка к предпринимательской деятельности начинается в гимназии по одному из трех направлений: экономика и менеджмент, банковское дело, управление фирмой. В экономических и торговых техникумах (4-5 лет учебы после окончания 8-ми классов) учащиеся получают одну из экономических профессий – экономист-менеджер, бухгалтер, экономист-администратор, коммерсант кооперативного предприятия, банковский и страховой коммерсант. В отраслевых техникумах введен трехлетний курс коммерции. Посещают его лишь те, кто после первого года обучения имеет средний балл «хорошо». Обучение по этому курсу идет параллельно с получаемым профессиональным образованием. На последнем году обучения предусмотрена практика на фирме. По окончании техникума учащиеся получают два равноценных диплома: по изучаемой профессии и по коммерции.

Рассмотренные подходы к профессиональному обучению предпринимателей сферы малого бизнеса в западных странах имеют длительную историю. Из различных сегментов этого специфического рынка образовательных услуг нас более всего интересуют программы, ориентированные

непосредственно на предпринимателей малого бизнеса. В свою очередь, они отличаются своей ориентацией на различные этапы развития бизнеса:

- начало нового бизнеса,
- развитие существующего бизнеса;
- интернационализация бизнеса и развитие внешних связей (в том числе, выход на внешние рынки);
- реструктурирование и создание сети малых фирм.

Эти программы отличаются своей целевой направленностью в зависимости от сферы деятельности предприятий-клиентов.

В содержательном плане можно выделить различные их виды:

– программы, информирующие об изменениях макросреды бизнеса, о существующих структурах и формах поддержки (в частности, об изменениях в налогообложении, лицензировании или новых возможностях получения финансовой или иных видов поддержки, например, через лизинг или бизнес-инкубаторы, специальные правительственные программы);

– программы, развивающие «технические» аспекты управления бизнесом (бухучет, разработка бизнес-плана, навыки работы с ПЭВМ и специальными компьютерными программами и т.п.);

– программы, нацеленные на развитие личности самого предпринимателя, его профессиональных и деловых качеств, особенно, с учетом специфики многофункциональной деятельности предпринимателя – руководителя малой фирмы.

Учитывая, что предприниматель малого бизнеса или менеджер малой фирмы – это своего рода «человек-оркестр», выполняющий, зачастую, одновременно функции нескольких ключевых управленческих должностей, а также ограниченные временные и финансовые ресурсы малых фирм, перед дизайнерами учебных или тренинговых программ по малому бизнесу всегда стоит трудная задача поиска баланса между требованиями емкости, содержательности, разносторонней направленности программы и ее краткосрочности.

Методы преподавания таких программ отличаются чрезвычайной интерактивностью, и термин «слушатель» в традиционном его понимании зачастую трудно применим к учебным программам для малого бизнеса. Характерные для таких программ «предпринимательские» методы преподавания можно охарактеризовать сопоставлением с классическим «экспертным» (лекционным) стилем, однако, следует при этом иметь в виду, что успешное применение этих методов возможно при обеспечении следующих факторов:

– профессионализм и предпринимательский опыт самого преподавателя, позволяющие за минимальное время достичь доверия участников программы, вызвать их к диалогу, эффективному обсуждению проблемы и информационному обмену. При этом, по отзывам многих предпринимате-

лей-участников таких программ, этот обмен опытом может оказаться одним из наиболее ценных результатов их участия в программе;

– наличие хорошо проработанных раздаточных информационных материалов, позволяющих осуществить уход от фактического представления информации «через голос», чем традиционно занимаются многие высококвалифицированные преподаватели-эксперты, к ее презентации, обсуждению и переработке вместе с обучаемыми. И при таком подходе обучаемый действительно уже перестает быть просто слушателем, а становится полноправным участником программы. При этом, по качеству содержания и оформления этих материалов, участники программы во многом судят и об ее уровне.

Определенный интерес для понимания западной практики развития образовательных программ для малого бизнеса, а также значения этих программ обучения для самих предпринимателей представляют данные первого крупномасштабного международного исследовательского проекта конца 90-х годов, в рамках которого изучались особенности стилей руководства и факторы конкурентоспособности малых фирм.

Для исследования были отобраны преуспевающие в течение последних пяти лет компании из 12 европейских стран. Примерно поровну были представлены как фирмы, занятые преимущественно производством, так и предоставлением услуг. Результаты исследования показали, что предприниматели, как главные управляющие этих успешных малых фирм, выделяли в среднем 8 дней своего рабочего времени в год для участия в различных тренинговых программах.

Наибольшей популярностью у малых фирм пользовались программы консультации по маркетингу-искусству продаж (50 %), стратегии и планированию (45 %), финансам (43 %), и организационным аспектам управления (38 %). Меньшим вниманием пользовались курсы-консультации по таким вопросам, как управление человеческими ресурсами (22 %), информационные технологии (24 %), управление производством (25 %).

Анализируя также результаты других исследований, направленных на изучение эффективности учебных программ для предпринимателей, можно сказать, что ряд западных специалистов отмечает достаточно противоречивые результаты, полученные в ходе этих исследований, в частности, относительно степени влияния этих программ на улучшение производительности малых фирм. Это объясняется тем, что как в бизнесе, так и в других областях деятельности, образование является долгосрочным вложением в будущее как личности, так и государства. Вместе с тем подчеркивается важность и необходимость развития подобных программ на основе государственной поддержки не вообще, а для целевых групп клиентов, таких, как предприниматели-технологи, а также групп, характеризующихся скорее

своей слабостью в противостоянии рынку (женщины, молодежь, инвалиды, безработные и т.п.).

Инфраструктура системы кадровой подготовки сферы предпринимательства в переходной экономике, в частности в экономике восточноевропейских стран, имеет схожие элементы. Она включает:

- сеть образовательных и обучающих структур, осуществляющих свою деятельность в университетах и новых негосударственных бизнес-школах;
- иностранные предприятия;
- участие в международных конференциях, в обучающих семинарах, визитах;
- система активных, экспериментальных и педагогических методов;
- работа в ассоциациях, организованных на новых методах управления.

В Российских условиях эта инфраструктура в настоящее время наряду с традиционными типами учебных заведений включает и новые. Это, в первую очередь, такие государственные формы, как учебные центры служб занятости, дистанционные формы обучения через радио и телевидение, региональные социально-деловые центры и др. Динамично развивается негосударственный сектор – бизнес-курсы, частные учебные центры, школы бизнеса (бизнес-школы), агентства поддержки малого предпринимательства, центры поддержки предпринимательства, учебно-деловые центры, технопарки, бизнес-инкубаторы по подготовке предпринимателей и оказанию других видов поддержки малым предприятиям. Раскроем подробнее деятельность некоторых из них (50).

Бизнес-школы. Эти образовательные структуры осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации предпринимателей, руководителей и специалистов (бухгалтеров, финансовых директоров, маркетологов и пр.) малых и средних предприятий, безработных и других граждан, желающих создать собственное дело, государственных и муниципальных служащих, ответственных за оказание поддержки развитию малого предпринимательства.

Эти структуры могут быть названы иначе – школами управления, образовательными центрами, школами предпринимателей и т.п. Однако суть их остается неизменной. Образовательная деятельность бизнес-школ заключается в проведении краткосрочных семинаров, курсов, по окончании которых обучаемым не всегда выдаются документы государственного образца.

Как правило, бизнес-школы – негосударственные образовательные учреждения, которые зачастую создаются на базе высших и средних специальных учебных заведений, различных структур поддержки развития малого предпринимательства. Сегодня нет точных данных о количестве

подобных образовательных структур, ясно лишь, что они функционируют практически в каждом городе, насчитывающем более 50 тыс. жителей.

Однако с 1994 года начала действовать система сертификации бизнес-школ, которую осуществляет Торгово-промышленная палата РФ.

Учебно-деловые центры (УДЦ). Термин учебно-деловые центры был введен в обиход в 1992 году Академией менеджмента и рынка, реализующей Морозовский проект – широкомасштабную программу поддержки малого предпринимательства и подготовки кадров для рыночной экономики. Учебно-деловые центры имеют сходные функции с агентствами и бизнес-школами. Однако в отличие от агентств, они, как правило, больше нацелены на реализацию образовательных программ, а в отличие от бизнес-школ, уделяют значительное внимание консалтинговому и организационному сопровождению предпринимательских проектов.

В различных регионах России были созданы 67 УДЦ, а также 52 филиала в небольших городах. В рамках Морозовского проекта ежегодно проходили обучение и консультации не менее 50 тыс. предпринимателей и специалистов.

Эффективность учебно-деловых центров, кроме вышеизложенных, имеет еще одно важное измерение. Оно заключается в том, что УДЦ, организуемые центральными образовательными структурами в регионах и на местах становятся связующими звеньями центра и региона. Поэтому следует согласиться с мнением экспертов программы ТАСИС, считающих, что кадровые проблемы могут быть решены, видимо, лишь при условии создания специальных структур, связывающих регионы страны с московскими вузами. Решению этой проблемы активно содействуют такие объекты инфраструктуры системы кадрового обеспечения предпринимательства, как агентства поддержки малого предпринимательства и технопарки.

Агентства поддержки малого предпринимательства. По существу агентства являются консалтинговыми фирмами, оказывающими широкий спектр услуг малым предприятиям в регистрации, получении инвестиций. Немаловажным направлением деятельности агентств является оказание образовательных услуг, что придает им характер объекта инфраструктуры системы кадрового обеспечения предпринимательства. В настоящее время активно действуют более 70 региональных агентств.

Технопарки. Технопарки – структуры, создаваемые, как правило, на базе высших учебных заведений с целью использования научного потенциала и коммерциализации разработанных технологий через создание и развитие размещающихся на территории технопарка малых инновационных предприятий.

Бизнес-курсы. Бизнес-курсы получили большое распространение в разных странах мира, в том числе и в России. Широкий выбор курсов для различных категорий партнеров-участников инвестиционного бизнеса, в том

числе предпринимателей, инвесторов, представителей органов власти, консалтинговых фирм, предлагал, например, Морозовский проект (83).

В этих новых структурах наиболее активно развиваются различные учебные и тренинговые программы для предпринимателей. При этом федеральная и региональные службы занятости, а также создающиеся, как правило, с их активным участием бизнес-инкубаторы, чаще поддерживают программы, ориентированные на начало нового бизнеса и создание новых рабочих мест. Бизнес-школы чаще предлагают программы для предпринимателей, развивающих свой уже функционирующий бизнес и внешние связи своего предприятия.

Для российских программ более характерен традиционный «экспертный» стиль преподавания, однако, все большую популярность начинают приобретать и активные методы. В содержательном плане российские программы уделяют значительное внимание «техническим» аспектам, а также отдельным аспектам развития личности предпринимателя.

Характеризуя динамику развития качественного содержания российских программ обучения предпринимателей, можно выделить следующие основные этапы этого процесса, а также их отличительные особенности: 1987-1991 гг.; 1992-1993 гг.; с 1994 г. по настоящее время.

Первый этап был связан с первой волной развития предпринимательства в России в виде появления большого числа кооперативов. Для этого периода характерно, в основном, негативное общественное восприятие предпринимателя как спекулянта, «которому дали волю». Именно в этот период появилось и большое число бизнес-школ, центров менеджмента и маркетинга. Отличительными особенностями их деятельности на том этапе были: -ориентация на «обеспечение слушателя знаниями» или передачу информации. Основной задачей программ было предоставить слушателю как можно больше информации;

– привлечение «внешних» преподавателей/экспертов (из правительственных и других государственных организаций, например, из таможни или налоговой службы);

– активное приглашение зарубежных лекторов с целью улучшения имиджа программы. Большинство из этих визитеров не могли быть полезными для российских предпринимателей, поскольку за короткое, как правило, время своего пребывания в России, эти преподаватели не могли адекватно воспринять российскую действительность и соответствующим образом адаптировать свои материалы;

– недостаток глобальных идей и концептуальной целостности программ, как правило, они представляли собой мозаичную смесь очень разных курсов, имеющих целью одно – удовлетворить интересам клиента;

– использование традиционных методических подходов (лекции, практические занятия). Активные методы на том этапе, в основном, ассоциировались с применением ПЭВМ и изучением иностранных языков.

Представители первой волны российских предпринимателей активно и с интересом принимали участие в учебных программах. В очень большой степени этот интерес был связан как с новизной самого бизнес-образования, так и с падением «железного занавеса» и желанием развивать самостоятельно внешние связи своего предприятия, найти зарубежного партнера. Этот период можно охарактеризовать как период больших возможностей для предприимчивых людей: возможностей получения недорогих кредитов, быстрого накопления капитала на экспортно-сырьевых операциях и импорте компьютерной техники, быстрой реализации товара при использовании самых простых технологий продаж.

Через некоторое время интерес предпринимателей к бизнес-образованию начал определенно снижаться. Многие предприниматели поняли, что можно стать успешным предпринимателем и без специального бизнес-образования, особенно в условиях российской деловой среды того периода. Сыграло свою роль и определенное разочарование в западных специалистах и их «ноу-хау», обусловленное отсутствием какой бы то ни было их адаптации к практическим потребностям российских предпринимателей.

Начало второго этапа развития бизнес-образования в России связано с распадом СССР и началом реформ, процесса приватизации и характеризуется двумя основными тенденциями:

– диверсификация деятельности бизнес-школ. Для того чтобы выжить на уже конкурентном рынке бизнес-образования, бизнес-школам необходимо было в дополнение к учебным занятиям обеспечивать высококвалифицированные консультационные, а также другие услуги: информационные, организация туристических бизнес-образовательных программ (бизнес-туров) и др.;

– ориентация, в основном, на краткосрочные программы. Практически, в тот период, только краткосрочные программы были рентабельными, развитие же долгосрочных программ могли позволить себе лишь самые крупные лидеры бизнес-образования, понимая, что в среднесрочной и долгосрочной перспективе это шаг – жизненно необходимый для будущего бизнес-школы.

Успех бизнес-школ на этом этапе во многом определялся уже имеющейся маркой и опытом, а также связями руководства школы с деловой средой и наиболее платежеспособным кругом клиентов. Целевой группой для программ по предпринимательству на этом этапе могли быть, в подавляющем большинстве, предприниматели, уже имеющие свое дело, или менеджеры предприятий. Начинающие предприниматели на этом этапе, как правило, не были в поле зрения бизнес-образовательных организаций, поскольку не могли обеспечить оплату своего участия в программах, да и не

считали, зачастую, для себя это необходимым, или возможным в силу отсутствия времени. Отдельные же бесплатные программы (например, для уволенных в запас офицеров или фермеров) поддерживались специальными государственными или зарубежными фондами и не составляли значительного числа.

Начиная с 1994 года осуществляется третий этап. Он характеризуется, прежде всего, значительным повышением интереса к малому бизнесу как в обществе в целом, так и в учреждениях и организациях бизнес-образования, что связано с серьезными позитивными изменениями в отношении к малому бизнесу на государственном уровне. Наиболее значимыми событиями этого этапа можно считать принятие нескольких Федеральных программ государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации.

Этот период также имеет свои особенности. Теперь предпринимателю уже недостаточно просто хорошо знать особенности налогового законодательства, таможенных правил или тонкости бухгалтерского учета. Для большей части предпринимателей в качестве основной проблемы уже стало умение продать свой товар, продукт или услугу, успешный поиск «своего» клиента. Это стало жизненно важным для государственных предприятий и малых фирм. Теперь уже начинают пользоваться популярностью и такие программы, как «кризисный менеджмент», «предпринимательство в нестабильных условиях», что является особенно важным именно для малых и средних предприятий. Именно в этот период малый бизнес становится уже самостоятельным сегментом на рынке бизнес-образовательных услуг.

Проблемы современного этапа развития учебных и тренинговых программ, ориентированных на малый бизнес и предпринимательство, во многом определяются ограниченностью платежеспособного спроса на такие программы. Одновременно, как показывают социологические опросы, число желающих пройти обучение по таким программам растет, что объясняется, отчасти, позитивными изменениями в государственной политике в сфере малого бизнеса.

Так, в рамках общеобразовательной школы учащиеся старших классов имеют сейчас возможность получить знания основ предпринимательской деятельности, которые выделены в отдельный профильный учебный модуль.

В целом, анализ литературы и опыта профессиональной подготовки будущих предпринимателей в зарубежных странах и России показал, что деятельность предпринимателя сферы малого бизнеса имеет целый ряд признаков, по которым может быть отнесена к числу сложных: многофункциональность (количество и разнообразие профессиональных функций); высокая степень интеллектуальности (соотношение умственной и мануальной деятельности); достаточно высокая наукоемкость (достаточно большое количество и объем изучаемых дисциплин, которые необходимы для успешной деятельности).

2. СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ ВУЗА С ОРГАНИЗАЦИЯМИ-РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ИНТЕНСИВНОМ ФОРМИРОВАНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ, И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

2.1. Зарубежный и отечественный опыт формирования системы взаимодействия вуза с работодателями

Проблемы взаимосвязи вузов с организациями-работодателями являются предметом изучения теоретиков и практиков управления образованием, как в России, так и за рубежом. Предоставляется важным, изучить отечественный и зарубежный опыт взаимосвязи, состояние и тенденции развития, что позволит более глубоко подойти к решению рассматриваемых в исследовании вопросов, существующих проблем взаимодействия вуза и бизнеса.

Вся совокупность конкретных форм взаимосвязи бизнеса и организаций-работодателей, используемых в зарубежных странах в рамках частных и государственных инициатив, представлена в табл. 8.

Т а б л и ц а 8

Формы осуществления взаимосвязи высшего образования и организаций-работодателей за рубежом

Форма	Исследователь, страна
1	2
1. Постоянный контракт университета с рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен	А.Л. Вервилл, США Исполнительный комитет университета Оклахомы, США 1969.
2. Учет требований промышленности при разработки учебных планов. Постоянное обновление знаний и навыков специалистов вследствие их устаревания	А.Л. Вервилл, США, Италия А.Л. Вервилл, США, Франция
3. Профессионализация образования; сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения	Германия, Франция, Китай
4. Оценка успешности учебных программ в подготовке выпускников к дальнейшей жизни. Периодические исследования профессиональной карьеры выпускников. Использование результатов для оценки и корректировки программ	Исполнительный комитет Университета Оклахомы, США, 1969 Э.Л. Бойер, США

Окончание табл. 8

1	2
5. Развитие партнерских связей лицей – колледж – предприятие, включающих в себя: <ul style="list-style-type: none"> – организацию стажировок на предприятии; – вклад предприятий в модернизацию учебного оборудования; – участие профессионалов в процессе обучения; – программы совместной подготовки специалистов вузами и компаниями (взаимодействие на этапе организации учебного процесса). 	Франция, США, Германии
6. Обучение на предприятии как ключевой элемент профессионального образования (стажировки).	Франция, Бельгия, Голландия
7. Участие профессионалов отрасли в управлении государственными лицами	Франция
8. Внедрение структур информации	Франция
9. Создание профессиональных конструктивных комиссий, разрабатывающих содержание учебных программ по различным специальностям. В комиссию входят представители промышленности, образовательных учреждений, государственных органов образования, местных администраций, работников предприятий	Франция, Мексика
10. Различные формы содействия по трудоустройству: <ul style="list-style-type: none"> – поиск стажировки вузом; – распределение; – помощь служб трудоустройства вузом; – банки данных, содержащие информацию, какую работу предпочли бы после окончания учебы студенты и аспиранты, и предоставляющие эту информацию заинтересованными организациями; – «гарантия» колледжами работы своим выпускникам; – предоставление неформальной гарантии трудоустройства со стороны фирмы; – использование «бюллетеней трудоустройства компаний», которые рассылают фирмы, занимающиеся трудоустройством («свободное ходатайство»); – помощь выпускников прошлых лет, профессоров; – соглашение между вузами и частными о сроках подписания формального акта о трудоустройстве (любая деятельность, связанная с поиском работы до этого времени, считается неформальной). 	Франция Франция Франция, Япония, США Китай США Япония Япония Япония Япония Япония

Необходимость взаимодействия высшей школы и представителей промышленности признавалась некоторыми американскими исследователями еще несколько десятилетий назад. Так, в книге 1969 года «Будущее университета: доклад исполнительного комитета Университета Оклахомы» отмечается, что университет должен быть в постоянном контакте с рынком

труда, чтобы гарантировать, что его выпускники соответствуют требованиям рынка труда, а рекомендации университета по карьерному планированию соответствуют, реальностям рынка труда. Университет должен оценивать успешность учебных программ в подготовке выпускников к дальнейшей жизни (п. 2 табл. 8).

Авторы книги «Будущее университета» демонстрируют глубокий и современный подход к взаимодействию вуза и работодателей. Основной причиной, вызывающей необходимость развития связей «высшая школа – промышленность», они считают роль вуза в экономике страны. Потребности самого вуза как субъекта в данном случае не являются столь очевидными и не рассматриваются.

Существование проблемы несоответствий знаний и навыков выпускников требованиям работодателей с учетом изменений, происходящих в экономике и науке, отмечается А.-Л. Вервилл в статье «Что бизнесу нужно от высшего образования». Основное внимание автор уделяет не чисто профессиональным навыкам, а качествам, необходимым для успешной работы в современном мире в любой профессии. Один из основных выводов А.-Л. Вервилл заключается в том, что развитие знаний и технологий требует постоянного обновления знаний и навыков специалистов, поскольку они устаревают (п. 2 табл. 8).

Для решения данной проблемы А.-Л. Вервилл предлагает комплекс действий, в том числе постоянный контакт вузов с бизнесом и учет их требований в образовании, в частности при разработке учебных планов. Предлагаемые автором схемы взаимодействия высших учебных заведений и предприятий предусматриваются для процесса обучения, то есть периода времени значительно предшествующего трудоустройству. В этом состоит ключевое отличие подхода А.-Л. Вервилл от подходов других исследователей, в частности, Э. Бойера, который предлагает анализировать конечный результат обучения, то есть трудоустройство, и влиять на него доступными средствами (п.5 табл. 8). По мнению Бойера, помимо обязательства дать студентам высшее образование, колледж также обязан оказывать содействие выпускниками процесса их трудоустройства.

Авторы исследования полагают, что статус служб трудоустройства в колледжах должен быть значительно выше. Конкретно, службы трудоустройства должны возглавляться профессионалами, ориентирующимися на рынке труда и способными оказать содействие студентам в поисках работы.

Ключевым элементом профессионального образования, по мнению Ж.Л.Одюжа, является обучение на предприятии, исследуемое в книге «Школа во Франции: от детского сада до университета». Согласно предложениям Ж.Л. Одюжа, стажер должен проходить обучение в соответствии с графиком, определенным уставом лица, и не получать за нее вознаграждения. На время стажировки студенту определяется наставник с

предприятия, а также предприятие посещают представители лица, которые контролируют прохождение стажировки и помогают решить возникающие проблемы.

Вопросы помощи выпускникам в поиске работы также рассматриваются в статье Ж.Ж. Поля и Д. Мердока «Высшее образование и занятость выпускников во Франции». Как отмечают авторы, существует два основных вида содействия выпускникам в трудоустройстве – распределение, которое осуществляется на основе контактов между компаниями и учреждениями высшего образования, и консультировавшие при поиске работы. С 1998 года в половине французских университетов были учреждены специальные органы, которые изучают перспективы трудоустройства своих выпускников. До 1998 года некоторые университеты осуществляли эти исследования в рамках консультационных органов по вопросам трудоустройства и карьеры.

На основании проведенного анализа зарубежного опыта взаимодействия вуза с организациями-работодателями можно сделать ряд выводов.

Наиболее часто упоминаемыми в работах исследователей формами взаимосвязи высшей школы и бизнеса являются:

- постоянный контакт университета с рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен;

- учет требований рынка труда при разработке учебных планов, постоянное обновление знаний и навыков специалистов;

- профессионализация образования, сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения;

- оценка успешности учебных программ в подготовке выпускников к дальнейшей жизни, периодические исследования профессиональной карьеры выпускников (был ли полученный в колледже опыт, достаточный для овладения профессией), использование результатов для оценки и корректировки программы.

Особо следует отметить, п.4 табл. 8 как один из наиболее полезных для оценки эффективности работы вузов, а также для оценки эффективности программ взаимодействия вузов и предприятий.

Наиболее распространенными на практике методами взаимодействия вузов и бизнеса являются:

- программы совместной подготовки специалистов вузами и компаниями;

- различные формы содействия трудоустройству – наиболее развитая на сегодняшний день форма, характеризующаяся многообразием видов.

Следует отметить, что такой эффективный подход к взаимодействию высшей школы и бизнеса, как развитие партнерских связей между ними, используется лишь во Франции, а также, в форме совместной подготовки специалистов вузами и крупными компаниями в других странах Европы

(единичные случаи). Среди всей совокупности методов указанный метод представляется одним из наиболее перспективных и реально отражающих суть проблемы: прямое взаимодействие вузов и предприятий, а не косвенная их взаимосвязь через рынок труда, тем более что, как уже отмечалось выше, при всей их значимости проблемы трудоустройства носят вторичный, а их решение – поверхностный характер, поскольку данная проблема затрагивает период после окончания обучения, в то время как проблема партнерства вузов и бизнеса должна решаться еще на этапе обучения.

При анализе отечественных форм взаимодействия вуза с организациями – работодателями необходимо провести деление на два этапа: до и после распада СССР. Причина такого деления в том, что в СССР взаимоотношения высшей школы и предприятий складывались специфическим образом.

Взаимоотношения высшей школы и организаций-работодателей в СССР осуществлялись в двух основных формах:

- система распределения молодых специалистов;
- система целевой контрактной подготовки специалистов.

Суть системы распределения заключалась в предоставлении работы молодым специалистам в плановом порядке как одной из гарантий обеспечения права на труд. Работа молодого специалиста в соответствии с назначением признавалась согласно Постановлению гражданским долгом и обязанностью.

Разработка плана осуществлялась Госпланом СССР по группам специальностей на основе предложений министерств, сведений о выпуске и дополнительной потребности в специалистах, составленных в соответствии с научно обоснованными нормативами насыщенности отраслей народного хозяйства и типовыми номенклатурами должностей, подлежащих замещению специалистами. Планы составлялись на 1-3 года и 5 лет. Специалист был обязан проработать по месту распределения не менее 3-х лет.

Необходимо выделить положительные и отрицательные стороны системы распределения. Положительным аспектом системы распределения являлась гарантия трудоустройства. Среди отрицательных аспектов системы распределения можно назвать то, что:

- мнение и воля студента не учитываются;
- отсутствует прямая взаимосвязь вузов и предприятий, таким образом, нет адекватного учета и удовлетворения потребностей последних; предприятия и вузы и данной ситуации связаны через центральный планирующий орган;
- ступенчатый процесс разработки планов снижает эффективность планирования при каждом новом переходе плановых заданий на нижестоящий уровень;

– отрицается существование рынка труда, что естественно в условиях плановой экономики.

Система распределения была отменена в 1989 году. Следующим этапом государственного регулирования взаимоотношений вузов и предприятий стало введение системы целевой контрактной подготовки.

Система целевой контрактной подготовки была введена Постановлением Правительства «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19.09.1995 г. в качестве механизма социальной защиты молодых специалистов в условиях отсутствия обязательного распределения и вытекающих из него проблем трудоустройства.

Схема целевой контрактной подготовки:

1. Вузы на основе заявок министерств и предприятий формируют и представляют на утверждение в министерство предложения по целевой контрактной подготовке специалистов вместе с проектом контрольных цифр приема студентов.

2. Министерство разрабатывает и вносит на согласование предложения по целевой контрактной подготовке специалистов.

3. Задания на целевую контрактную подготовку доводятся до образовательных учреждений.

4. Для реализации целевой контрактной подготовки используются формы контрактов; разрабатываемые вузом на основе типовых двусторонних форм («студент – высшее учебное заведение», «студент – работодатель»). Возможно использование трехстороннего контракта («заказчик – учебное заведение – студент»).

Обязанности сторон по контракту «студент – высшее учебное заведение»:

– Учебное заведение обязуется на основании изучения потребностей рынка труда вести работу по подбору организаций для осуществления целевой контрактной подготовки, а также при необходимости осуществлять дополнительное целевое обучение студента.

– Студент обязуется заключить по предложению ректора (директора) учебного заведения контракт с конкретным работодателем на срок до 3 лет после окончания учебного заведения при условии предоставления работы, соответствующей уровню и профилю профессиональной подготовки, а также материального обеспечения. При невыполнении своих обязательств студент возмещает учебному заведению затраты на обучение.

Обязанности сторон по целевому контракту «студент – работодатель»:

– Работодатель обязуется выплачивать студенту надбавку к стипендии, организовать производственную практику и стажировки студента, заключить договор с учебным заведением о возмещении ему затрат на обучение

студента по дополнительной целевой программе, принять студента на работу после окончания вуза.

– Студент обязуется прибыть в организацию-работодателя для выполнения должностных обязанностей не позднее оговоренного срока. При невыполнении своих обязательств студент возмещает работодателю затраты на обучение.

Необходимо выделить положительные и отрицательные стороны целевой контрактной подготовки. К положительным моментам контрактной подготовки относится наличие гарантий трудоустройства и более тесной, чем в системе распределения, связи вузов и предприятий. Отрицательным аспектом целевой контрактной подготовки является присутствие централизованного элемента.

Целевая контрактная подготовка по своему содержанию наиболее схожа с организацией партнерских отношений «колледж-лицей-предприятие» во Франции, так как в обоих случаях схема взаимодействия вуза и предприятия включает в себя организацию стажировки студента.

Можно отметить, что в российском высшем образовании наблюдаются аналогичные зарубежным тенденции. При этом нужно отметить значительно меньшее разнообразие используемых способов взаимосвязи вузов и предприятий, что можно объяснить следующим фактом – система обязательного распределения как составляющая плановой советской системы была ликвидирована сравнительно недавно. С момента отмены распределения в России начал развиваться рынок труда молодых специалистов как составная часть рыночной экономики в целом.

Содействие трудоустройству, то есть взаимодействие вузов и предприятий через рынок труда, является самым распространенным методом взаимодействия указанных субъектов как в России, так и за рубежом. Трудоустройство является самым очевидным критерием эффективности взаимодействия вузов и предприятий, самым очевидным результатом деятельности вуза как «производителя» квалифицированных специалистов, поэтому проблемам трудоустройства уделяется большое внимание, они являются предметом анализа и исследований многих авторов.

Текущая реформа высшего образования определила необходимость тесного взаимодействия вуза и работодателя. Общество активно привлекается к определению целей и задач высшего профессионального образования, что зафиксировано Федеральной целевой программой развития образования на 2006-2010 гг. В научно-координационный совет программы наряду с учеными, специалистами в соответствующих областях, представителями органов государственной власти включены представители общественных объединений и предпринимательского сообщества. Представители работодателей также участвуют в разработке образовательных стандартов нового поколения.

В июне 2006 года было подписано Соглашение о стратегическом партнерстве между Российским союзом ректоров и Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия». В августе 2006 года Минобрнауки РФ, Общественная палата РФ и «Деловая Россия» подписали протокол о взаимодействии по вопросам внедрения практики ранжирования работодателями высших учебных заведений. Стороны согласились рассматривать деловой рейтинг в качестве одного из критериев оценки качества образовательных программ вузов, участвующих в программе поддержки в рамках национального проекта «Образование».

Взаимодействие вузов и бизнес-сообщества планируется осуществлять по трем основным направлениям:

- взаимодействие в управлении образованием;
- взаимодействие в обеспечении качества образования;
- взаимодействие в финансировании образования.

В современной практике сотрудничества вузов и работодателей рождаются эффективные формы взаимодействия:

- формирование заявок от работодателей вузам на специалистов определенного профиля;
- прохождение студентами практики на соответствующих предприятиях;
- договоры на подготовку специалистов (двух- и трехсторонние);
- организация мастер-классов известных представителей профессиональных сообществ;
- проведение ярмарок вакансий и профессиональных форумов;
- организация конкурсов для привлечения талантливых студентов в компании.

Связь вузов с бизнесом невозможно наладить традиционными бюрократическими средствами. Реальная связь возникнет только в том случае, если вузы сами будут заинтересованы непрерывно и в системе изучать потребности экономики и подстраивать под них образовательные программы, как по качеству, так и по содержанию. А это произойдет в том случае, если доходы вузов будут зависеть от востребованности в экономике специалистов, прошедших подготовку в этом вузе. Нужна автоматическая система, не завязанная на конкретных лиц и эпизодические мероприятия, позволяющая работодателям влиять на вуз, также как покупатели влияют на производителей, отказываясь от покупки некачественных товаров. Очевидно, что для этого необходимо финансирование по принципу «деньги следуют за услугой». Само по себе подобное финансирование не дает необходимых стимулов, пока количество заказов вузу на подготовку специалистов и уровень оплаты этих заказов никак не связаны со спросом со стороны работодателей.

Сегодня не все работодатели готовы сотрудничать с высшими учебными заведениями при подготовке будущих специалистов. Можно выделить основные мотивы отказа предприятий взаимодействовать с вузами:

- экономическая нестабильность, отсутствие долгосрочных перспектив деятельности организации;
- безосновательная надежда руководителей на то, что безработица позволит решать кадровые вопросы без каких-либо затрат;
- нежелание организаций нести дополнительные финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональным обучением молодежи;
- отсутствие на предприятиях специализированных отделов, занимающихся проблемами кадровой политики, стереотипность мышления, боязнь новых форм работы по решению кадровых проблем.

Взаимодействие вузов и работодателей было и остается весьма слабым и фрагментарным. В своей деятельности вузы в большей степени ориентируются на потребности студентов и их родителей. Работодатели свои проблемы, связанные с недостатком квалифицированных кадров, стремятся решать самостоятельно – через организацию соответствующих форм подготовки на производстве, прямое и косвенное влияние на деятельность образовательных учреждений и т.п.

Объединения работодателей пока не активны; объединения вузов существуют номинально и, как правило, начинают более активно функционировать при необходимости добиться решения конкретного вопроса, объединяющего интересы многих вузов. Экспертное сообщество в целом в стране характеризуется низкой степенью сформированности, как следствие – слабо координирует свою деятельность.

Также существует ряд проблем, препятствующий взаимодействию образовательных учреждений с субъектами рынка труда, к ним относятся:

- неинформированность населения о рынке труда, отсутствие у участников образовательного процесса знаний об этапах профессионального становления личности;
- оторванность представлений молодежи о потребностях рынка труда и особенностях выбираемых профессий от реальной ситуации, ориентация на внешние факторы профессиональной деятельности (престиж/выгода), что приводит к формированию внешней мотивации при профессиональном самоопределении, и следовательно, делает этот процесс поверхностным и необоснованным;
- ориентация образовательных учреждений при открытии новых профилей обучения в большей степени на запросы учащихся и родителей, которые готовы платить за обучение, а не на потребности работодателей;
- недостаточность исследований рынка труда из-за их сложности и трудоемкости;

– отсутствие у работодателей четкого представления о требуемых им специалистах, что затрудняет планирование и корректировку в системе подготовки кадров.

Таким образом, система взаимодействия вуза с работодателями позволит решать приоритетные задачи повышения эффективности функционирования системы высшего профессионального образования, достижения сбалансированности на рынках образовательных услуг и труда в регионе и станет основой повышения социально-экономической устойчивости и инновационного развития в условиях перехода к экономике знаний.

2.2. Анализ состояния системы взаимодействия вузов с организациями-работодателями

Результаты исследования по теме «Развитие научно-методического обеспечения системы управления факультетом – ключевым звеном высшего учебного заведения на основе мониторинга состава и содержания деятельности деканского корпуса» Пензенского ГУАС 2009 г. показывают, что работа по взаимодействию с работодателями деканами российских вузов ведется в основном (53, 7 %) только со студентами 5 курсов. При этом 15, 8 % деканов совсем не занимаются данным вопросом.

К основным общероссийским тенденциям формирования системы взаимодействия вузов с работодателями, по данным исследования проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009, организованного Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» в мае 2009 г., в котором приняло участие порядка 110 вузов и 200 компаний из различных регионов России, можно отнести тенденции, связанные с сокращением некоторых направлений по взаимодействию вузов с работодателями. Возможно, это отчасти связано с сокращением бюджета этой области, хотя, казалось бы, в текущей ситуации было бы необходимо в большей степени укреплять зону по работе с выпускниками. Тем не менее, по-прежнему наиболее активны прямые административные направления сотрудничества – стажировки и практики, а также различные формы взаимодействия с работодателями (выставки, конференции и т.п.). Мало стало прилагаться усилий, направленных на непосредственное трудоустройство выпускников, а также на важную, но более сопровождающую работу – создание баз данных, проведение исследований рынка и т.п.

Также хотелось бы отметить, что российскими вузами мало внимания уделяется достаточно востребованной среди работодателей работе по развитию личностных компетенций среди выпускников (33 % вузов занимаются подобной работой).



Рис. 8. Динамика изменения направлений взаимодействия российских вузов с работодателями

Можно отметить положительную динамику в области проведения профориентационных мероприятий в вузе. Зачастую многие студенты заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа, однако в силу разных причин не проявляют активно эту потребность. Наличие такой возможности в вузе дает им шанс на более грамотное и целенаправленное трудоустройство.

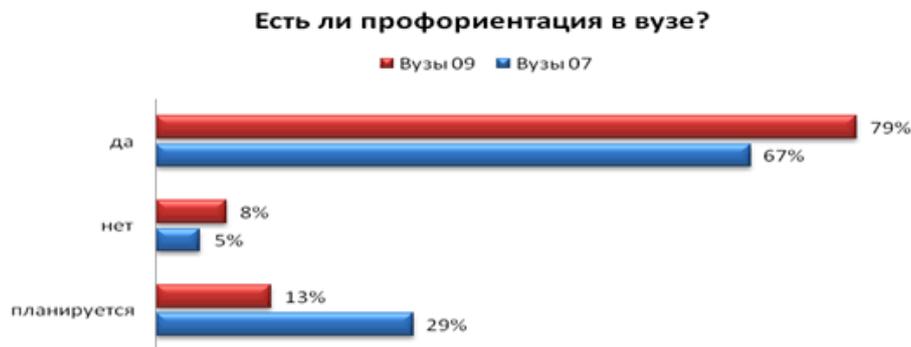


Рис.9. Динамика изменения профориентационных мероприятий в вузе

Около 66 % процентов российских вузов не подтверждают, что государством осуществляются какие-либо реальные действия и решения по содействию подготовке и трудоустройству молодых специалистов.

Среди 34 % ответивших можно выделить несколько категорий мнений:

- Реальная помощь: программы стажировок, трудовых отрядов, занятости в государственных организациях, повышение стипендии и т.п. (около 30 %).
- «Будущая помощь»: создание различных программ по содействию выпускникам, которые пока не запущены (около 30 %).
- «Фиктивная помощь»: декларации о намерениях, дальше которых ничего не идет.

Исходя из всего перечисленного, можно сказать, что текущая ситуация в целом выглядит достаточно потенциальной для выхода из круга сложившихся проблем, хотя и имеет ряд своих сложностей. Вузам по-прежнему может не хватать как поддержки со стороны государства, так и собственной инициативы в налаживании контактов и совместных программ с работодателями. Работодатели могут предъявлять завышенные требования к вузам (по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной). Как таковая платформа для сотрудничества и одинакового видения ситуации существует.

Сложившаяся в настоящее время в пензенских государственных вузах структура сотрудничества вуза с институтами предпринимательства осуществляется по пяти основным схемам.

В рамках первой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система создания самостоятельных хозрасчетных структур, где специалисты вузов, занимаясь коммерческой деятельностью в области собственных профессиональных компетенций, имеют возможность внедрять свои разработки за счет собственных средств. Вуз, в данном случае выступает в роли инвестора, предоставляя помещения, оборудование, средства связи и т.п.

В рамках второй схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется «Внутривузовская концепция содействия трудоустройству выпускников». Главными направлениями работы являются:

- проведение постоянного мониторинга рынка труда;
- установление партнерских отношений с работодателями, представителями финансовых кругов и бизнеса;
- заключение договоров на трудоустройство выпускников вуза;
- предварительное распределение студентов старших курсов по местам будущего трудоустройства;
- трудоустройство выпускников, сопровождение их в течение трех лет в период адаптации на производстве;
- изучение отзывов работодателей и выпускников о качестве профессиональной подготовки специалистов в вузе;
- совершенствование и корректировка учебных планов и рабочих программ в соответствии с реальными потребностями рынка труда;
- направление студентов для прохождения всех видов практики в организации – партнеры.

В области перспектив сотрудничества вуза с предпринимательством реализуется третья схема, которая заключается в целевой переподготовке специалистов для бизнес-структур, учебные стажировки, корпоративные семинары и тренинги.

В рамках четвертой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система целевой подготовке специалистов на

основе так называемых трехсторонних договоров (вуз – студент – предприятие заказчик). Однако в настоящее время эта схема не получила большого распространения, т.к. бизнес-структуры предпочитают не расходовать средства на подготовку специалиста, а лишь оплачивать незначительные суммы на переподготовку уже обученных работников.

В рамках пятой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система привлечения ведущих специалистов и руководителей бизнес-структур для проведения занятий со студентами.

О наличии элементов системы взаимодействия выпускающих кафедр вузов с организациями-работодателями также свидетельствует тот факт, что большинство руководителей в рамках проведенного нами исследования в Пензенской области ответили утвердительно о том, что они помогают вузам в подготовке молодых специалистов, приглашая студентов на производственные практики, заказывая выполнение курсовых и дипломных работ, принимая студентов на временную работу (табл. 9). В опросе приняли участие 100 руководителей высшего звена предприятий Пензенской области, которые являются членами Торгово-промышленной палаты, Делового клуба Пензенской области, а также участниками и победителями Региональных конкурсов «Предприниматель года», «Бизнес-олимп», «Компания года».

Т а б л и ц а 9

Распределение мнений респондентов о направлениях взаимодействия организаций-работодателей с вузами

Варианты ответа	Количество ответов, %
Прохождение производственных практик	47
Заказы на выполнение курсовых проектов	10
Заказы на выполнение дипломных проектов	27
Трудоустройство студентов	13
Заказы на исследования	7
Совместные с вузом бизнесы	2
Участие в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах	4
Участие во встречах со студентами и других формах знакомства с предприятиями	12
Учреждение специальных стипендий и премий лучшим студентам	3
Предоставление информации о своей компании для разработки учебных пособий	3

Проблема выявляется в том, что эти контакты не носят системного и целенаправленного характера и ограничиваются лишь данными направлениями.

Уровень подготовки студентов не в полной мере соответствует требованиям работодателей, отмечается несоответствие практической подготов-

ки. В настоящее время работодателям необходимо перестроиться на новый уклад в экономическом развитии. Так же, как и вузу нужен новый подход к системе взаимодействия с организациями-работодателями.

В настоящее время на рынке высшего образования Пензенской области функционирует более 17 государственных и коммерческих вузов ведущих подготовку в области бизнес-образования. В ходе проведенного исследования выяснилось, что еще нет явного лидера в сфере подготовки управленческих кадров. По полученным результатам можно проследить тенденцию предпочтения современными руководителями государственных вузов при приеме на работу выпускников вузов (рис. 10).

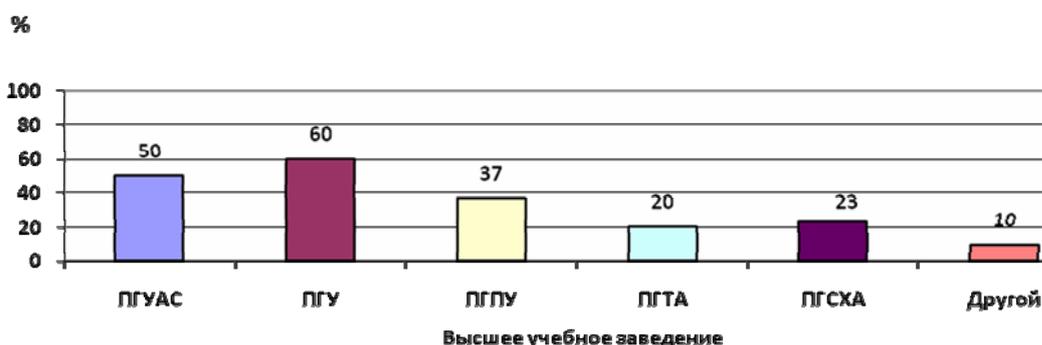


Рис.10. Распределение выпускников вузов, работающих в организациях

В основном, выпускники Пензенского государственного университета (далее – ПГУ) и Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (далее – ПГУАС) востребованы на управленческих должностях у организаций-работодателей.

Такая ситуация представляется, прежде всего, по ряду многих причин. Основная причина – работодатели предпочитают брать на работу выпускников уже проверенных государственных вузов, которые прочно зарекомендовали себя при подготовке будущих специалистов.

Несмотря на превышение предложения над спросом на рынке труда молодых управленческих кадров, качество подготовки управленцев не соответствует имеющимся и перспективным запросам рынка. При ответе на вопрос – «Оцените качество и уровень подготовки выпускников экономических специальностей вузов г. Пензы, работающих на вашем предприятии», варианты ответов распределились в следующей последовательности:

1. Личностные качества;
2. Профессиональные знания (уровень теоретической подготовки);
3. Мотивация труда и трудовые ценности;
4. Трудовая мораль (приверженность организации, этические стандарты в работе, ответственность);
5. Профессиональные умения и навыки (уровень практической подготовки).

Как видно из полученных данных, работодатели достаточно высоко оценивают, личностные качества и уровень теоретической подготовки молодых специалистов, и ставят «оценку» удовлетворительно профессиональным умениям и навыкам, все это свидетельствует о теоретической направленности высшего образования. Для повышения практических знаний и получения опыта работы во время учебы студентов в вузе нужна заинтересованность и тесное сотрудничество, между вузами и организациями-работодателями.

Полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста, так как уровень теоретической и практической подготовки выпускников экономических и управленческих специальностей не отвечает требованиям современной организации (43 % и 40 %). Однако в системе вузовской подготовки управленческих кадров респонденты видят и следующие преимущества: системность знаний у молодых специалистов – 50 %, обучаемость и способность к саморазвитию выпускников вуза – 37 %, функцию воспитания культуры поведения в системе ВПО – 20 %.

Для повышения качества вузовской подготовки молодых специалистов в сфере управления, по мнению работодателей необходимо (табл. 10): создавать совместные с вузом бизнесы – 20 %; участвовать в системе производственных практик (30 %) и дипломного проектирования (33 %); принимать на стажировку преподавателей кафедры – 17 %; заказывать исследования – 10 %. Так же немаловажным является правильная профорентация будущих студентов, так считают 13 % опрошенных, поскольку, поступая в вуз, немногие абитуриенты задумываются о специфике выбранной специальности.

Т а б л и ц а 1 0

Направления повышение качества вузовской подготовки управленческих кадров за счет участия в нем бизнеса

Варианты ответов	Количество ответов, %
Принимать на стажировку преподавателей кафедры	17
Заказывать исследования	10
Создать совместные с вузом бизнесы	20
Участвовать в системе производственных практик	30
Участвовать в курсовом и дипломном проектировании	33
Вести лекционные и практические занятия в качестве преподавателя	10
Организовывать или участвовать в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах	7
Участвовать в проведении круглых столов, проводимых выпускающими кафедрами вузов	10
Участвовать во встречах со студентами и других формах знакомства с предприятиями	13
Помогать в профорентации студентов	13

По результатам исследования, можно сделать вывод, что в целом рынок выпускников, как и рынок услуг в области подбора и найма молодых специалистов, не достаточно развит. По данным исследования, в пензенских компаниях преобладают неформальные каналы взаимодействия с вузами. Зачастую работники отдела кадров компаний просто обращаются к своим знакомым – руководителям профильных вузов, факультетов или кафедр города с дружеской просьбой посоветовать способного кандидата.

Организации, которые не взаимодействуют с вузами и выпускающими кафедрами или поддерживают с ними связи только формально, в основном, ссылаются на то, что кафедры пользуются стандартными обучающими продуктами, ориентированными на некий абстрактный средний уровень знаний, не адаптированных к уровню и потребностям конкретных обучаемых, и как следствие мало эффективных – 93 %.

Из-за не готовности, как со стороны организаций-работодателей, так иногда и со стороны вуза идти на сотрудничество снижается качество и уровень практической подготовки молодых специалистов, что в дальнейшем сказывается на трудоустройстве.

Т а б л и ц а 1 1

Распределение мнений респондентов об основных факторах, препятствующих сотрудничеству вуза с организациями-работодателями

Варианты ответов	Количество ответов, %
Считаю, что обучающие программы ориентированы на пассивное восприятие аудиторией, существует попытка передачи дополнительных знаний (порой избыточных) вместо эффективного трансфера практических технологий	53
Считаю, что у кафедры имеются стандартные обучающие продукты, ориентированные на некий абстрактный средний уровень знаний, не адаптированные к уровню и потребностям конкретных обучаемых, и, как следствие, малоэффективны	40
Не знаю о возможных направлениях сотрудничества с кафедрами вузов	23
Не уверен(а) в компетентности преподавателей кафедры для проведения исследований по заказу организации и обучения персонала	20
Нет интереса ни по одному из направлений сотрудничества с кафедрами	27

Главная претензия, которую работодатели предъявляют к вузам – это оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики. Но сами организации-работодатели при подготовке управленческих кадров из студентов не имеют никакой программы по работе с молодыми специалистами, о чем свидетельствуют результаты анкетирования (рис. 11). Многие работодатели вообще затруднились ответить, что это за программа и для чего она нужна на предприятии.

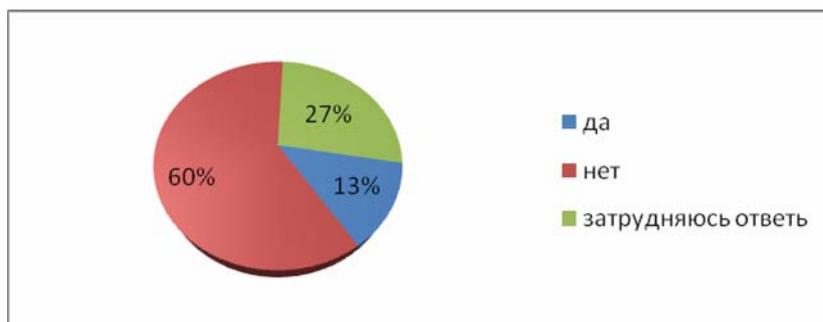


Рис. 11. Существование программы подготовки управленческих кадров из студентов в рамках организации

Одним из приоритетных направлений в области сотрудничества организаций с вузами, является прием студентов для прохождения производственных практик. Однако только у незначительного количества организаций (6 %) система производственных практик хорошо налажена, продуманы цели и задачи практик, функции студента-стажера и прикреплен наставник.

При ответе на вопрос – «Внедряли ли вы результаты дипломных проектов, разработанных студентами экономических и управленческих специальностей г. Пензы?», подавляющее большинство работодателей, принявших участие в анкетировании ответили, что не занимались внедрением (87 %) и только незначительная часть применяет разработки студентов в деятельности своей организации (13 %). Это свидетельствует о том, что взаимодействие предприятий с вузом носит формальный характер.

Кроме того, большинство респондентов 82 % не знакомы с учебными планами подготовки управленческих кадров, что затрудняет при приеме на работу выпускника вуза процесс адаптации молодого специалиста на предприятии и реализации его профессиональных навыков, т.к. работодатели не осведомлены о структуре теоретических знаний молодого специалиста, его способностях и возможностях.

Однако сами работодатели без специального механизма определения их потребностей в содержании подготовки специалиста не способны внести изменения в учебный план подготовки.

На вопрос – «Работают ли в Вашей организации студенты?» работодатели отвечали следующим образом: в 35 % организаций в настоящее время студенты не трудоустроены, а в 22 % они работают без зачисления в штат. В целом можно сделать вывод о том, что работодатели не являются достаточно заинтересованы в трудоустройстве молодых специалистов на постоянное место работы, об обратном свидетельствует лишь 14 % ответов респондентов, которые трудоустраивают студентов официально.

Т а б л и ц а 1 2

Ответы респондентов на вопрос: «Работают ли в Вашей организации студенты?»

Варианты ответа	Количество ответов, %
Работают без зачисления в штат	22
Работают с зачислением в штат	14
Имеют место оба случая	14
Случаи приема на работу студентов отсутствуют	15
На данный момент не работают	35
Всего	100

В последние годы нанимать молодых специалистов стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия производственного сектора.

На вопрос «Студенты каких курсов работают в Вашей организации?» работодатели отвечали следующим образом: 2 курс – 4 %; 3 курс – 11 %; 4 курс – 18 %; 5 курс – 67 %. Таким образом, некоторые студенты различных вузов г. Пензы начинают свою трудовую деятельность не на пороге диплома, а на самом пике своего обучения, с целью получения опыта работы. Однако из-за отсутствия полной занятости на работе, отсутствия диплома, студентам часто предлагается работа не только низкооплачиваемая, но и не по специальности, не приносящая практической выгоды. Кроме того, многие студенты сами выбирают работу не по специальности во время обучения в вузе с целью получения материальной выгоды, предпочитая большую заработную плату возможности получения практического опыта по специальности.

Как отметили работодатели, молодые специалисты принимаются на постоянную работу при условии успешного прохождения практики (35 %). Система производственных практик позволяет работодателям определить их профессиональные и личные качества, способность на протяжении длительного времени справляться с возложенными обязанностями, лояльность по отношению к компании. Однако большинство работодателей 65 % не используют возможность отбора и найма молодых специалистов с помощью системы производственных практик.

Отвечая на вопрос – «Студенты, каких вузов г. Пензы были задействованы в Вашей организации?», в очередной раз можно проследить преимущество таких вузов как ПГУАС и ПГУ (рис. 12).

Согласно результатам опроса работодателей молодые специалисты экономических и бизнес-специальностей в основном привлекаются в отделы продаж и клиентского обслуживания (38 %), бухгалтерию (24 %), отделы маркетинга, рекламы и PR (12 %). Также они занимаются финансами

(8 %) и юридическими вопросами (6 %). Определенная часть выпускников начинает свою трудовую деятельность с производства (6 %). Привлекаются они и к деятельности по управлению персоналом (4 %) и информационным технологиям (2 %).



Рис. 12. Основные направлений привлечения студентов вузов организациями-работодателями

Если сравнивать показатель удовлетворенности руководителей предприятия качеством вузовской подготовки управленческих кадров различных вузов, то видно, что существует очевидная зависимость степени удовлетворенности от наличия системы взаимодействия предприятий с вузами. При условии наличия системы взаимодействия предприятия с вузом, степень удовлетворенности качеством подготовки специалистов качественно выше. На вопрос «На какой процент Вы бы оценили готовность выпускников вузов по управленским и экономическим специальностям к управленческой работе после окончания вуза» только 2 % из опрошенных респондентов ответили, что на 70-90 %, еще 40 % – скорее довольны и оценили уровень подготовки на 50-70 %. Но большинство работодателей оценивает качество подготовки, как удовлетворительный на 30-50 % – 42 % работодателей.

Т а б л и ц а 13

Оценка работодателями готовности выпускников управленческих специальностей к управленческой работе после окончания вуза

Варианты ответов	Количество ответов, %
На все 100 %	-
70-90 %	2
50-70 %	40
30-50 %	42
10-30 %	13
Не готовы совсем	-

Невысокая оценка уровня подготовки молодых специалистов ведет к тому, что 42 % респондентов считают обязательным переподготовку молодых специалистов в системе управления человеческими ресурсами. Более подробное распределение мнений при ответе на вопрос, – «Проходили ли выпускники управленческих специальностей дополнительное обучение в Вашей организации?» приведено в табл.14.

Т а б л и ц а 1 4

Ответы респондентов на вопрос: «Проходили ли выпускники управленческих специальностей дополнительное обучение в Вашей организации?»

Варианты ответов	Количество ответов, %
Да, это обязательно в нашей системе управления кадрами /персоналом/ человеческими ресурсами	42
Да, уровень подготовки в вузе нас не устроил	9
Да, но в основном по собственной инициативе	28
Нет, в этом нет необходимости	21

При работе с молодыми специалистами существуют некоторые особенности. У молодого специалиста, как правило, очень мало профессионального опыта, он впервые попадает в бизнес-среду, с ее требованиями и правилами общения, о которых он знает еще очень мало. Поэтому, для того, чтобы адаптация и включение в работу компании произошли максимально эффективно, большое внимание уделяется именно профессиональной переподготовке выпускников экономических и управленческих специальностей. Работа с выпускниками экономических и управленческих специальностей на предприятиях г. Пензы, судя по ответам опрошенных, ведется достаточно активно. Так при ответе на вопрос – «Каким образом осуществляется профессиональная переподготовка выпускников экономических и управленческих специальностей на Вашем предприятии?», большинство респондентов при переподготовке отдают предпочтение непосредственному обучению на рабочем месте (63 %) – это связано с тем, что это менее затратный способ обучения; второй по популярности метод обучения это отправка персонала на курсы, семинары, тренинги – 43 %; также очень часто применяется метод неофициальное обучение коллегами – 23 %.

Таким образом, выявлено, что работодатели, в основном, помогают вузам в подготовке молодых специалистов, приглашая студентов на производственные практик (47 %) и, заказывая выполнение дипломных работ (27 %). Однако их помощь является хаотичной и не подкрепленной специальными программами работы с молодыми специалистами на предприятии. Главными направлениями взаимодействия работодатели выделяют совместные с вузом бизнесы – 20 %, участие в системе производственных практик (30 %) и дипломного проектирования (33 %). Основными факторами, препятствующими эффективному сотрудничеству вузов с работодателями, определены усредненные и устаревшие программы обучения вузов, не нацеленные на трансферт практических технологий бизнеса в образовательную среду, и слабая информированность сторон о деятельности друг друга.

2.3. Система взаимодействия выпускающих кафедр с потенциальными работодателями

Учреждениям высшего профессионального образования нужно быть готовыми воспринимать внешние заказы и стремиться к повышению качества подготовки. При этом, необходимо учитывать не только улучшение материально-технической базы, но и постоянное повышение уровня квалификации преподавателей, обеспечивая их практические стажировки на предприятиях.

Работодатели, со своей стороны, должны быть заинтересованы в осуществлении финансовых и ресурсных вложений в систему ВПО, так как повышение качества подготовки специалистов невозможно только за счет бюджетных средств. Кроме того, необходимо принимать активное участие в образовательной и научно-исследовательской деятельности вузов, проведении экспертизы образовательных учреждений, разработке образовательных стандартов, а также в составлении рекомендаций по подготовке специалистов.

Основным критерием оценки качества профессиональной подготовки является степень соответствия выпускников потребностям рынка труда. Одной из форм реализации данных задач могут стать общественно-профессиональные организации, в состав которых должны войти представители объединений работодателей, государственных органов власти, образовательных и профессиональных сообществ. Эти организации могут создаваться на базе уже существующих профессиональных ассоциаций. Такая форма взаимодействия позволит привлечь все заинтересованные стороны к участию в формировании квалификационных требований к специалистам в той или иной сфере деятельности, а также к организации учебного процесса соответствующих программ подготовки. Эти требования должны учитывать не только уровень материально-технической базы, но и степень практического опыта преподавателей. Указанные организации должны также взять на себя функции по аккредитации учебных программ и учреждений и сертификации выпускников.

Для того чтобы запустить общественно-профессиональный механизм контроля качества, необходимо предоставить этим организациям право экспертизы образовательных программ в рамках государственной аккредитации. Кроме того, дать возможность общественно-профессиональным организациям запрашивать отзывы работодателей о качестве подготовки выпускников в рамках комплексной деятельности образовательных учреждений и учитывать полученные данные при осуществлении аккредитации.

В дальнейшем, на основе результатов аккредитации и отзывов работодателей общественно-профессиональные организации могут составлять рейтинги учебных заведений и профессиональных образовательных программ.

На основе результатов исследования определены следующие механизмы системы взаимодействия вузов с работодателями:

Таблица 15

Механизмы системы взаимодействия вузов с работодателями

Механизмы	Методы реализации	Формы представления
1	2	3
<p>Адаптация программ подготовки специалистов запросам рынка труда. Контроль качества профессиональной подготовки специалистов.</p>	<p>Мониторинг и прогнозирование потребностей работодателей в кадрах. Мониторинг качества подготовки специалистов. Участие граждан, работодателей, профессиональных сообществ в процессах независимой общественной оценки качества подготовки молодых специалистов. Определение и согласование совместно с организациями-работодателями форм, методов организации обучения, учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов в соответствии с требованиями экономики. Адаптация вузовской программы обучения потребностям производства и общества. Внедрение в учебный процесс современных средств обучения и педагогических технологий. Контроль и управление подготовкой специалистов со стороны работодателей. Совместная разработка компетенций и портрета специалиста.</p>	<p>Учебно-методический совет с представителями предприятий. Центр связи с работодателями специалистов. Центр мониторинга качества подготовки</p>
<p>Содействие работодателей подготовке студентов во время учебы. Управление процессом адаптации молодых специалистов в организации. Формирование в студенческой среде ценностей, потребностей и способностей самореализации личности. Управление процессом самоопределения и самоподготовки будущих специалистов.</p>	<p>Совместная разработка компетенций и портрета специалиста. Организация совместных молодежных бизнес-проектов с преподавателями вуза и студентами в соответствии с профилями обучения. Профессиональная ориентация молодых специалистов. Организация экскурсий и стажировок студентов, преподавателей и сотрудников вуза на профильных организациях, создание условий для прохождения всех видов практик. Участие в проведении практики первокурсников «Моя карьера». Обучение резерва кадров предприятия из числа студентов. Прикрепление наставника. Участие ведущих специалистов организации в учебном процессе. Участие в формировании и разработке тематики курсовых и дипломных работ, проектов студентов. Участие студентов в научных исследованиях вуза. Участие в проведении «круглых столов». Организация встреч студентов с работодателями. Участие представителей организации в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов для работы на предприятии. Организация или участие в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах. Учреждение специальных стипендий и премий лучшим студентам. Участие в итоговой аттестации выпускников. Приглашение студентов на временную работу. Предоставление информации о своей компании для разработки учебных пособий. Заказы на целевую контрактную подготовку. Гранты. Создание организационной культуры внутри вуза. Участие в аттестации учебных заведений и программ. Развитие инновационных форм подготовки специалистов совместно с организациями-работодателями.</p>	<p>Производственные практики. Курсовые и дипломный проекты. Совместные с работодателями бизнес-проекты. Встречи с работодателями. Лекции и практики, проведенные работодателями. Круглые столы. Учебные кейсы с разбором реальных производственных ситуаций. Резерв кадров внутри организации. Семинары, индивидуальная работа, тренинги, обучающие проекты. Центр карьеры. Наставничество.</p>

Окончание табл. 15

1	2	3
Развитие системы профориентации, трудоустройства и адаптации выпускников вузов.	<p>Заключение договоров с вузами о совместной подготовке специалистов по направлениям (целевой контрактной подготовке).</p> <p>Обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда.</p> <p>Реализация услуг по трудоустройству выпускников через специализированные подразделения вузов.</p> <p>Формирование резерва кадров из числа студентов на предприятии.</p> <p>Предоставление возможности участия в ярмарке вакансий.</p> <p>Отбор лучших студентов для работы на предприятии.</p> <p>Организация временной работы студентов.</p>	<p>Ярмарки вакансий.</p> <p>Дни фирм.</p> <p>Презентации.</p> <p>Круглые столы.</p> <p>Конкурсы.</p> <p>Временная занятость.</p> <p>Именные стипендии.</p> <p>Каталоги выпускников, работа с базой данных.</p> <p>Центры карьеры.</p> <p>Вузовские центры трудоустройства.</p>
<p>Развитие персонала организаций.</p> <p>Активизация совместной предпринимательской активности.</p> <p>Развитие совместной научно-исследовательской деятельности.</p>	<p>Заключение договоров с вузом о проведении научных исследований.</p> <p>Участие работодателей в научных исследованиях вуза.</p> <p>Прием преподавателей кафедры на стажировку.</p> <p>Участие работодателей в проведении мониторинга качества практической подготовки студентов.</p> <p>Обучение и повышение квалификации персонала организации.</p> <p>Создание совместных образовательных проектов.</p> <p>Организация научно-практических конференций совместных с работодателями.</p> <p>Выделение работодателями грантов.</p> <p>Участие в аттестации учебных заведений и программ.</p> <p>Активное участие вуза в решении экономических проблем региона.</p> <p>Проведение платных и бесплатных исследований по заказу организаций-работодателей.</p>	<p>Совместные научно-образовательные структуры.</p> <p>Корпоративные университеты.</p> <p>Экстернат, курсы, подготовка и защита диссертаций, конференции.</p> <p>Гранты.</p> <p>Хоздоговора.</p> <p>Исследования по заказу организаций-работодателей.</p> <p>Предложения для работодателей.</p>

Система взаимодействия выпускающих кафедр с потенциальными работодателями (рис.13) рассматривается нами значительно шире, чем просто налаживание контактов студентов и предприятий. Кафедра «Менеджмент» приглашает потенциальных работодателей к развитию творческого сотрудничества по следующим сферам деятельности:

1. Обучение персонала организаций (семинары «Семейная экономика», «Связи с общественностью» и другие формы обучения).

2. Обучение *руководящего звена* организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций по специальностям 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (менеджмент – экономические науки), 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика, организация, управление предприятием, отраслями, комплексами в строительстве – экономические науки), система ФДПО и экстерната, тренинги «Персональный менеджмент», «Управление персоналом»).

№ п/п	Формы и этапы сотрудничества выпускающей кафедры с работодателями	Период обучения в вузе														
		1 курс			2 курс			3 курс			4 курс			5 курс		
		весна	осень	весна	осень	весна	осень	весна	осень	весна	осень	весна	осень	весна	осень	весна
2. Работодатели																
2.1	Содействие ознакомительным стажировкам – бизнес – практике первокурсников															
2.2	Содействие экономической и управленческой практикам (прием студентов и руководств ими)															
2.3	Содействие реальному курсовому проектированию															
2.4	Содействие преддипломной практике и реальному дипломному проектированию															
2.5	Участие в непрерывном мониторинге работодателей о качестве практической подготовки студентов и выпускников															
2.6	Содействие трудоустройству студентов и выпускников вуза в своих организациях															
2.7	Содействие стажировкам преподавателей кафедры на предприятиях															
2.8	Участие в работе кафедры в качестве рецензентов, членов ГЭК, руководителей дипломных проектов															

Рис. 13. Модель системы взаимодействия выпускающей кафедры высшего учебного заведения с работодателями (продолжение)

ПРОГРАММА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Содержание деятельности выпускающей кафедры высшего учебного заведения	Содержание деятельности предприятия (организации)-работодателя
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение постоянных контактов с организацией через специального преподавателя кафедры • Подбор перспективных кадров из числа лучших студентов и выпускников (предоставление «Банка данных резюме выпускников») • Направление студентов на производственные практики • Исследовательские проекты кафедры (реальные курсовые и дипломные проекты) • Направление преподавателей кафедры на стажировки в организации • Научный мониторинг работодателей о качестве практической подготовки студентов • Предоставление услуг по обучению персонала организаций (тренинги, семинары) • Предоставление услуг по обучению <i>руководящего звена</i> организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций, система ФДПО и экстерната) • Содействие (предоставление возможности) участию персонала организаций во Всероссийских научно – практических конференциях • Оказание содействия в обучении детей работодателей и детей их коллег • Проведение исследований по заказу организаций, заключение хоздоговоров 	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение постоянных контактов с выпускающей кафедрой через уполномоченных преподавателей • Содействие трудоустройству студентов и выпускников вуза • Ознакомительная стажировка – практика первокурсников • Содействие организации экономической и управленческой практики • Содействие преддипломной практике • Содействие реальному курсовому проектированию • Содействие реальному дипломному проектированию • Прием преподавателей кафедры на стажировки • Участие в проведении мониторинга • Развитие персонала организаций • Обучение и повышение квалификации персонала организации, экстернат, курсы, подготовка и защита диссертаций • Доклады на конференциях, подготовка статей • Исследовательские проекты организации

3. Участие персонала организаций во Всероссийских научно-практических конференциях .

4. Проведение исследований по заказу организаций.

5. Разработка научных тем в рамках дипломного и курсового проектирования студентов.

6. Направление студентов – менеджеров для прохождения экономической (3 курс), управленческой (4 курс) и преддипломной (5 курс) производственной практики студентов на предприятиях.

7. Стажировка преподавателей кафедры на предприятиях.

8. Подбор перспективных кадров из числа лучших студентов (предоставление «Банка данных резюме выпускников»).

Кроме того, кафедра «Менеджмент» приглашает работодателей принять участие в ежегодном мониторинге качества подготовки специалистов – менеджеров Институтом экономики и менеджмента Пензенского ГУАС.

Преподаватели кафедры непосредственно принимают участие в реализации системы взаимодействия выпускающей кафедры с потенциальными работодателями. Каждый преподаватель курирует выбранное направление деятельности, напрямую контактируя с руководящим звеном организации.

Разработан «Пакет документов для обеспечения взаимодействия кафедры «Менеджмент» ИЭМ с потенциальными работодателями и деловыми кругами г. Пензы и Пензенской области», содержащий следующие документы:

1. Письмо с предложением о сотрудничестве кафедры «Менеджмент» с предприятиями г. Пензы и Пензенской области

2. Проект соглашения о создании представительства (филиала) кафедры на предприятии

3. Проект договора о творческом сотрудничестве между выпускающей кафедрой и предприятием – работодателем

4. Письмо – направление студента на производственную практику

5. Типовой договор на проведение производственной практики

6. Письмо – заказ предприятия на разработку курсового проекта

7. Письмо – заказ предприятия на разработку дипломного проекта

8. Письмо – заказ предприятия на проведение исследования

9. Письмо – заказ предприятия на проведение семинара (тренинга)

10. Письмо – направление предприятия на трудоустройство выпускников вуза

11. Типовой договор о намерениях на трудоустройство выпускников

12. Анкета работодателя (руководителя предприятия) «Мониторинг качества практической подготовки студентов»

13. Анкета выпускника вуза «Мониторинг качества практической подготовки студентов»

14. Приглашение работодателю на защиту дипломного проекта

15. Проспект регионального диссертационного совета по защите докторских диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора экономических наук

16. Система закрепления преподавателей кафедры «Менеджмент» за предприятиями и организациями – работодателями

17. Памятка преподавателю – официальному представителю выпускающей кафедры на предприятии

Применение разработанной системы позволяет увязать основные направления деятельности выпускающей кафедры воедино, рассматривать ее как открытую систему, проводить постоянный мониторинг внешнего окружения и собственных возможностей, реально оценивать сегодняшнее положение дел и перспективы развития, что приводит ключевое звено вуза к выходу на качественно новый, стратегический, уровень управления.

2.4. Методические рекомендации по развитию системы взаимодействия с работодателями

Реализация процесса целенаправленного управления взаимодействием вуза с работодателями возможна через развитие системы взаимодействия выпускающих кафедр с организациями-работодателями.

Механизм реализации заключается в следующем:

1. Выпускающая кафедра вуза и предприятие (далее – стороны) подписывают соглашение о намерениях.

2. Стороны назначают ответственных за совместную деятельность, которые в том числе по согласованию принимают участие в производственных совещаниях сторон.

3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план совместной деятельности по вышеперечисленным направлениям взаимодействия.

4. Каждая из сторон готовит предложения по реализации взаимодействия по указанным выше направлениям и доводит их до сведения другой стороны.

5. После совместного рассмотрения предложений при необходимости стороны заключают соответствующие договоры по отдельным направлениям деятельности.

6. Сопровождение соглашения и сопутствующих договоров в рамках взаимодействия сторон.

При этом рекомендуется назначать ответственным лицом со стороны вуза преподавателя выпускающей кафедры.

Рассмотрим механизмы функционирования системы взаимодействия выпускающих кафедр вуза с работодателями на примере подготовки управленческих кадров (всего их 6 – развитие инфраструктуры совместной деятельности, методическая деятельность, образовательная деятельность,

научно-исследовательская деятельность, предпринимательская деятельность, деятельность по трудоустройству молодых специалистов):

1. Развитие инфраструктуры совместной деятельности:

- организация представительства кафедры на предприятии;
- оснащение центров по профилю для обеспечения учебного процесса студентов вуза и специалистов предприятия, выполнения научно-исследовательских и других видов работ;
- создание совместных бизнес-проектов;
- создание системы информационного обмена.

Для улучшения взаимодействия выпускающей кафедры и организаций-работодателей необходимо совершенствование коммуникационных каналов. В целях формирования аналитической базы данных по студентам и работодателям, содержащей информацию о предприятиях, заключивших договор с выпускающей кафедрой о взаимовыгодном сотрудничестве. От предприятий-работодателей требуется информация об их потребностях в кадрах: список вакансий и уровень необходимой практической подготовки претендента, а также желаемых формах сотрудничества данной организации с кафедрой.

2. Методическая деятельность:

- проведение мониторинга и прогнозирования потребностей предприятия в управленческих кадрах;
- проведение мониторинга качества вузовской подготовки управленческих кадров;
- совместная разработка методических рекомендаций, учебников и учебных пособий;
- экспертная оценка качества подготовки управленческих кадров;
- совместная разработка компетенций и портрета специалиста.



Рис. 14. Мониторинг запросов работодателей на предмет качества образования

Одна из серьезных проблем современного рынка труда состоит в том, что стандарты качества подготовки персонала у работодателей и стандарты качества образования написаны, фактически, на разных языках. Чтобы сблизить эти стандарты, необходимо ввести обязательный мониторинг запросов работодателей на предмет качества образования.

Мониторинг возможно осуществлять по средством работы представителя вуза или с помощью студентов во время прохождения производственных практик. Данный процесс можно разделить на несколько этапов:

Этап 1. Сбор информации. На этом этапе собирается информация о том, какие требования к качеству подготовки работников предъявляются на данном предприятии. Чтобы облегчить процедуру получения информации, вузы должны разработать стандартизированную анкету, в которой отмечают наиболее важные для себя вопросы.

Блок "Качество обучения будущих управленцев" должен затрагивать следующие проблемы:

1. Трудоустройство студентов в период обучения в вузе (работают ли студенты в каких-либо организациях, если да, то на какой основе).

2. Отношение работодателей к проблеме трудоустройства студентов (студенты каких вузов работали или работают на сегодняшний день в организации, учитываются ли специфика вуза при приеме на работу).

3. Сотрудничество со студентами по следующим направлениям:

- прохождение производственных практик;
- заказы на выполнение курсовых проектов;
- заказы на выполнение дипломных проектов;
- трудоустройство.

4. Впечатления от студентов в организациях (положительные и отрицательные моменты в работе студентов). Перспективы дальнейшего сотрудничества с вузом.

В блоке "Трудоустройство выпускников" уделяется внимание следующим направлениям:

1. Трудоустроены ли выпускники вуза в организациях, если да, как долго и какие должности они занимают.

2. Знакомы ли организации с вузовской программой подготовки студентов-управленцев, если да, то какие замечания и предложения по ее совершенствованию имеются, как часто обучается персонал организаций и в какой форме проводится обучение: лекции, тренинги, семинары, деловые игры, мозговой штурм и т.п., каковы критерии подбора персонала в организациях, каковы предложения организаций по улучшению качества подготовки студентов, по подготовке дипломных проектов, по прохождению производственных практик, каковы перспективы сотрудничества организаций с вузом.

3. Особый интерес вызывает получение обратной связи от выпускников вуза по следующим вопросам: как бывшие студенты относятся к процессу обучения в вузе, насколько были востребованы знания, полученные во время учебы; легко ли бывшие студенты добились желаемой должности; нравилась ли им учеба в вузе; как давалась им учеба; насколько эффективно было обучение, грамотно ли были построены отношения преподавателей со студентами, достаточно ли квалифицированных специалистов выпускает вуз.

Этап 2. Анализ и агрегирование запросов. На следующем этапе происходит анализ запросов, находятся общие моменты в требованиях и претензиях всех работодателей. Поскольку объем работ не очень велик, на данном этапе также можно обойтись силами вузов.

Этап 3. Формулировка требований работодателей в терминах образовательных программ. На этом этапе необходимо понять, как «перевести» язык работодателей в плоскость образовательных стандартов. Необходимо отметить, что для этого у вуза на сегодняшний день также есть все необходимые ресурсы.

Этап 4. Корректировка образовательных программ. В результате при сводящихся к минимуму затратах вуз имеет возможность внести необходимые изменения в образовательные программы с учетом требований работодателей. Рекомендуется ежегодное пополнение и актуализация собранных сведений.

Этап 5. Налаживание эффективного взаимодействия выпускающих кафедр вуза с работодателями. При проведении работы в данном направлении вуз получает возможности укреплять свои связи с работодателями.

Таким образом, основная часть работы должна быть сделана внутри вуза. А именно, необходимо следующее:

1. Разработать систему сбора и анализа информации от работодателей;
2. Научиться более гибко реагировать на требования рынка с помощью разработки модульных программ обучения.

Целью ежегодного мониторинга, выполняющего роль обратной связи работодателей с вуза, является изучение и повышение эффективности программы обучения в вузе, ее корректировка и совершенствование. Мониторинг позволяет значительно быстрее налаживать контакт с потребителями специалистов и лучше решать проблему трудоустройства выпускников, в том числе в процессе их учебы в учебном заведении.

3. Образовательная деятельность, под которой подразумевается:

- проведение мероприятий по профессиональной ориентации специалиста;
- организация экскурсий студентов и преподавателей вуза на предприятии и других видов встреч студентов со специалистами предприятия (в том числе «круглых столов»);

– целевая профессиональная подготовка студентов по заказу предприятия по согласованным основным и дополнительным образовательным программам;

– переподготовка и повышение квалификации специалистов предприятия и профессорско-преподавательского состава кафедр с учетом перспектив развития предприятия и общества в целом;

– привлечение специалистов предприятия к преподавательской деятельности для разработки и чтения новых курсов лекций;

– организация и проведение практики первокурсников «Моя карьера» с назначением ответственных лиц с обеих сторон;

– организация и проведение экономических, управленческих и преддипломных практик с назначением ответственных лиц с обеих сторон;

– формирование разработки тематики курсовых и дипломных работ студентов на предприятии с назначением ответственных лиц с обеих сторон;

– участие представителей предприятия в защитах дипломных проектов;

– организация или участие специалистов предприятия в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах;

– совместная итоговая аттестация выпускников;

– экспертная оценка качества образовательных программ и подготовки специалистов по профилю предприятия.

Основными направлениями активного содействия предприятий-работодателей практической подготовке студентов можно выделить:

– содействие практической подготовке студентов во время учебы;

– управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

Так блок «Содействие практической подготовке студентов во время учебы» можно разделить на две важные части: взаимодействие организаций-работодателей с младшими и со старшими курсами.

На младших курсах обучения в вузе студенту важно познакомиться со сферой своей будущей деятельности, узнать какие предприятия могут стать его будущими работодателями, какие основные требования у данных предприятий к будущим молодым специалистам. Выделим следующие формы содействия работодателями практической подготовке студентов: ознакомительные встречи со студентами, ознакомительная практика, составление модели востребованного молодого специалиста.

На старших курсах задача формирования у студентов навыков практической деятельности должна решаться такими формами внеаудиторной работы: как производственные практики, курсовое и дипломное проектирование. При всей их бесспорной важности и полезности можно утверждать, что практики, курсовое и дипломное проектирование в традиционном виде проблему подготовки выпускника к жизни в необходимой мере уже не решают. Производственные практики, курсовое и дипломное проектирование должны проходить в форме активного наставничества со стороны специа-

листов организации-работодателя на следующих стадиях практической деятельности студента:

- Определение проблемы, решение которой будет главной задачей деятельности молодого специалиста (согласно целям практики). При этом лучше всего, если данная задача будет стоять и перед наставником. Данный вариант может повысить мотивацию в активном сотрудничестве и студента, видящего что вопрос, который поставлен перед ним, является реальным и его действия и рекомендации востребованы, и наставника, заинтересованного в решении стоящей перед ним задачи.

- Совместная полевая часть – изучение и анализ проблемы на предприятии, разработка рекомендаций. В течение данного этапа на основании теоретического материала осуществляется анализ проблемы, выявление ее причин и возможные пути их устранения. На основе анализа составляется совместно алгоритм решения данной проблемы, разрабатываются рекомендации и методы решения проблемы, которые также подробно излагаются.

- Совместное оформление отчета или курсовой работы, дипломного проекта.

Руководство такими формами практической деятельности студента заключается в консультировании студентов по вопросам выбора и обоснования направления деятельности молодого специалиста, разработки методов анализа, в контроле этапов (на каждом этапе устанавливается форма и срок представления результатов), а также в предоставлении реальных данных, необходимых для анализа и разработки рекомендаций по проблеме предприятия. Для отбора лучших студентов работодателям предлагается посещение экзаменов по специальности и защит дипломных проектов, на которых можно выявить будущих молодых специалистов, заинтересованных и легко теоретически ориентирующихся в своей специальности.

Также одним из элементов модернизации системы образования является рационализация количественных показателей подготовки специалистов каждого конкретного профиля, а основным механизмом – развитие целевой контрактной подготовки специалистов.

Целевая подготовка в рамках системы высшего профессионального образования характеризуется следующими возможностями:

- обеспечение конкретного предприятия кадрами заданного качества, устанавливаемого не только государственными образовательными стандартами, но и дополнительными требованиями к уровню подготовки менеджеров со стороны заказчика;

- гарантированное трудоустройство после завершения программы на взаимосогласованных условиях профессиональной деятельности и уровне оплаты труда (контракт «предприятие – студент»);

- совмещение периода адаптации молодого менеджера к конкретной организации с периодом освоения специальных дисциплин;

- материальная поддержка обучающихся и работников вуза организацией-заказчиком кадров;
- привлечение средств предприятий к развитию материально-технической базы вуза;
- активное влияние передовых организаций-работодателей на развитие содержания программ высшего профессионального образования.

Целевая контрактная подготовка специалистов-управленцев как форма взаимодействия вуза и организаций-работодателей основывается на следующих принципах:

- Взаимная заинтересованность сегмента рынка труда (в лице предприятия или организации), высшего учебного заведения и студентов, обусловленная профессиональными и экономическими мотивациями работодателя и вуза, а также личностными, профессиональными и экономическими интересами, запросами, намерениями и предпочтениями будущего специалиста.

- Соответствие содержания целевой контрактной подготовки специалистов-менеджеров требованиям государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, а также требованиям работодателя, что обеспечивает адекватность качества подготовки выпускника потребностям общества, государства и конкретного работодателя.

Добровольность участия в совместной деятельности студента, вуза-поставщика и работодателя (заказчика), подтвержденная договорными (предприятие – вуз) и контрактными (предприятие – студент) условиями, гарантиями качества подготовки (со стороны вуза и студента) и трудоустройства (со стороны работодателя) при согласованном содержании трудовой деятельности и уровне оплаты труда в начальный период. Следует отметить, что «добровольным» является только «вход» в подсистему целевой подготовки, так как после ее формирования все участники связаны договорными обязательствами.

4. Научно-исследовательская деятельность:

- поощрение образовательной, научно-исследовательской и общественной деятельности студентов на основе учреждения специальных стипендий и премий лучшим студентам;

- организация и проведение научных исследований студентов;

- проведение научно-исследовательских работ по заказам предприятия;

- поощрение научных исследований студентов по средствам учреждения специальных грантов;

- создание творческих коллективов для реализации совместных научно-исследовательских инновационных проектов;

- привлечение студентов к научной деятельности в интересах предприятия;

- проведение совместных научно-исследовательских мероприятий (семинаров, конференций, молодежных школ);
- подготовка кадров высшей научной квалификации;
- участие специалистов предприятия в проводимых научно-исследовательских работах вуза;
- организация совместных научных публикаций;
- совместная работа по получению научных грантов, участие в научно-исследовательских программах, всероссийских и международных конкурсах.

5. *Предпринимательская деятельность:*

- привлечение студентов и профессорско-преподавательского состава кафедр в реализации бизнес-проектов предприятия;
- совместная организация и реализация бизнес-проектов;
- совместное участие в городских, областных и региональных программах по решению различных проблем региона.

Отсутствие опыта работы и недостаточное развитие личностных качеств молодых управленческих кадров приводят к низкой конкурентоспособности по сравнению с другими группами работников и вызывают проблемы с трудоустройством. Неполное использование трудового потенциала молодых специалистов является негативной тенденцией, в результате которой замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров. Чем значительнее период времени, когда молодой специалист находится вне сферы трудовой деятельности, тем больше снижается и потенциальный ресурс социальной мобильности, и уровень его конкурентоспособности, и сама трудовая мотивация.

В этой связи важнейшей системой, способствующей функционированию рынка, является система воспроизводства главного субъекта рыночных отношений – предпринимателя-профессионала. Молодой специалист является основным потенциалом развития предпринимательства в регионе.

Очевидно, что темпы развития малого, в особенности молодежного, предпринимательства сегодня недостаточны для удовлетворения потребностей региона и страны в целом.

Важнейшими факторами сдерживания являются:

- отсутствие доступа к финансовым ресурсам: отсутствие собственных ресурсов, трудности кредитования (отсутствие кредитной истории, поручителей, залогового имущества), неразвитость механизмов финансовой поддержки и страхования рисков малых предприятий;
- отсутствие у начинающих предпринимателей опыта и знаний по созданию предприятий, бизнес-планированию;
- недостаточность эффективных и доступных для начинающих предпринимателей технологий создания предприятий малого бизнеса и их дальнейшего развития;

- отсутствие или недоступность необходимой аналитической маркетинговой информации;
- недостаточная подготовленность начинающих предпринимателей к работе в условиях рынка;
- отсутствие системы отбора и подготовки способных к предпринимательству людей.

Необходимо отметить, что инфраструктура поддержки малого бизнеса в регионе, как и в других областях России, находится в стадии становления и еще не способна оказать своевременную и полноценную помощь в решении перечисленных проблем. В связи с этим растет число малых предприятий, прошедших регистрацию, но либо не приступивших к хозяйственной деятельности, либо вскоре самоликвидировавшихся.

В особо тяжелом положении оказываются начинающие фирмы и предприятия, не обладающие кроме интересной бизнес-идеи ни серьезным предпринимательским опытом, ни достаточным стартовым капиталом, ни возможностью получить поручительство платежеспособных предприятий и финансовых организаций.

Кроме того, необходимо отметить, что в провинциях на сегодняшний день довольно остро стоит проблема занятости. Основную долю безработных граждан составляет именно молодежь с высшим профессиональным образованием, которые отдают предпочтения видам деятельности, позволяющим организовать собственное дело, и которые в конечном счете уезжают из области в Москву и Санкт-Петербург, где перспективные молодые кадры высоко востребованы. Решить ряд проблем занятости можно было бы через занятость в бизнес-проектах молодежного предпринимательства как способа развития созидательной активности молодежи.

В целом, востребованную программу поддержки и развития молодежного предпринимательства можно разделить на следующие блоки:

1. Пропедевтическая подготовка к предпринимательству.
2. Диагностирование задатков и склонности к занятию предпринимательством.
3. Специальное профессиональное бизнес-образование начинающих и состоявшихся молодых предпринимателей.
4. Развитие инновационного предпринимательства в рамках вуза.
5. Развитие инфраструктуры поддержки молодежного предпринимательства.

Важной особенностью российской системы подготовки кадров для сферы предпринимательства является то, что её появление есть результат внутреннего преобразования прежней системы экономического образования, функционировавшей в условиях административно-командной экономики. Рассматриваемая система находится на начальных этапах своего развития и в этом смысле требует более глубокого изучения и развития. Со-

держание делового образования должно иметь четко выраженную практическую направленность, должно органично сочетать как образовательные, так и рецептурно-практические компоненты. В той части, которая касается теоретической экономики, структурного элемента системы экономического образования, вузами и аналитическими институтами накоплен значительный потенциал, и преподавание этих дисциплин, по оценкам экспертов, осуществляется на должном учебно-методическом уровне. Однако при обучении прикладной экономике образовательные структуры сталкиваются с определенными трудностями. Одной из основных проблем современных российских экономических вузов и факультетов, считают эксперты программы ТАСИС, является отсутствие современных промежуточных и продвинутых курсов. Эта проблема вызвана, прежде всего, отсутствием опыта преподавания и квалифицированных преподавателей, способных читать эти курсы на должном уровне. Значительного опыта системной подготовки молодежи к предпринимательской деятельности в условиях рынка в стране практически еще нет. В сложившихся условиях необходима существенная модернизация содержания предпринимательского образования в рамках вуза.

Очень важным результатом обучения, ведущим к изменению позиции обучающегося в реальном мире, а, следовательно, и к изменению воспринятой им реальности, является развитие его умений в процессе внеаудиторной учебной деятельности. Связано это с тем, что в процессе внеаудиторной работы студент в гораздо большей степени, чем в процессе аудиторной работы, сталкивается с различными сторонами реальности. Работая самостоятельно, студент получает теоретические знания, знакомится с образцами, различными фактами, систематизированной информацией. Внеаудиторная работа дает знание о реальности, о том, как ведут себя люди и как строятся между ними отношения. При этом знания, полученные в процессе внеаудиторной работы, характеризуются той особенностью, что они являются непосредственно собственными знаниями обучающегося. Внеаудиторная работа, несомненно, способствует развитию у обучающегося новых навыков и умений. В первую очередь это те умения, которые относятся к организации собственной работы. Это планирование своей деятельности, это реалистичное восприятие своих возможностей, это умение работать с информацией. Очень важным результатом внеаудиторной работы является развитие навыков работы с людьми. Если попытаться выделить главное из того, что дает внеаудиторная работа студентам, то окажется, что она развивает у них навыки и умение получения результата, самостоятельно выполняя задания, участвуя в групповых мероприятиях, создавая конечный продукт в виде докладов, проектов, записок и т.п. Студент вырабатывает у себя определенное отношение к жизни, людям, своей деятельности. В этой связи весьма актуальной становится проблема улучше-

ния внеаудиторного бизнес-образования студенческой молодежи как важного элемента процесса рыночно-ориентированной социализации населения и предпринимательства.

Развитие молодежного внутривузовского предпринимательства реализуется при решении четырех блоков задач:

- разработка эффективных технологий построения и продвижения бизнеса;
- создание Управляющей компании, способной обеспечить эффективную поддержку в реализации бизнес-проектов;
- создание комплекса малых предприятий в рамках вуза;
- создание материально-технических возможностей для развития предпринимательства.

Необходимо решение проблемы ускоренного развития малого предпринимательства через формирование эффективной системы поддержки, способствующей созданию и развитию предприятий малого бизнеса с последующим их выходом на самостоятельную прибыльную работу.

Работа в данном направлении предполагает:

- управление Управляющей компанией стратегическими задачами бизнеса на всех этапах его развития и поддержка бизнес-проектов в управлении текущими задачами бизнеса;
- отбор и обучение начинающих предпринимателей практическим деловым навыкам и знаниям, необходимым для создания и успешного развития собственного дела;
- содействие в финансировании или полное финансирование перспективных бизнес-проектов;
- предоставление возможности предпринимателям выхода на самостоятельную работу.

Управляющая компания является центральным звеном этой системы. Управляющая компания должна быть представлена специалистами в области коммерческой деятельности (маркетинга и сбыта, рекламы и PR), финансов (бюджетирования, бизнес-планирования и управления финансовыми потоками), аудита, права, организационного развития, управления персоналом, риэлторства в области производственных зданий и технологических помещений, бухгалтерского учета, информационных технологий, задачей которых будет являться сопровождение бизнес-проектов.

Основные функции Управляющей компании:

- изучение рынка малого предпринимательства, определение направлений его возможного развития;
- разработка технологий реализации бизнес-проектов, бизнес-планов;
- разработка схем финансирования проектов;
- составление бюджетов организаций, входящих в бизнес-инкубатор, бюджетное планирование и оптимизация финансовых потоков;

- централизованные маркетинговые исследования, поиски рынков сбыта и организация сбыта;
- полный управленческий, бухгалтерский и налоговый учет;
- полное юридическое сопровождение;
- организация работы персонала на вновь созданных предприятиях;
- централизованный поиск производственных площадей и технологического оборудования;
- консультирование по всем вопросам организации и развития бизнеса;
- контроль деятельности предприятий;
- решение стратегических вопросов развития отдельных бизнес-проектов и всей системы в целом.

Развитие данной системы возможно только при условии участия уже состоявшихся предпринимателей региона.

Создание базы данных о наличии готовых к запуску проработанных бизнес-проектов, соответствующих приоритетным отраслевым направлениям развития области и требующих 1) различных форм инвестиций и/или 2) грамотных и эффективных управленцев также должно помочь в развитии молодежного предпринимательства.

В рамках вуза возможно развитие деятельности таких направлений молодежного предпринимательства (на примере экономических и управленческих специальностей), как: маркетинговая деятельность; создание, настройка и обслуживание программных продуктов; оформление и реорганизация юридических лиц; проведение социологических исследований; создание и обслуживание Интернет-сайтов; бизнес-планирование; анализ предпринимательской деятельности; PR и реклама; кадровое агентство, управление организационным поведением. Предприятия-работодатели в рамках своей деятельности, совпадающей с предложенными выше направлениями бизнеса или интересной для организации, могут создавать своеобразные филиалы своих компаний в рамках вуза и направлять заказы в данные филиалы. Причем на первоначальном этапе воплощения данного проекта необходимо делать упор на наработку опыта и нахождение бизнес-технологий.

6. Деятельность по трудоустройству молодых специалистов:

- формирование резерва управленческих кадров из числа студентов на предприятии;
- предоставление возможности участия в ярмарке вакансий;
- отбор лучших студентов для работы на предприятии;
- организация временной работы студентов.

Задачи преподавателя-представителя вуза на предприятии:

- Преподаватель является официальным представителем вуза на предприятии и обеспечивает постоянные контакты с закрепленной организацией.

– Преподаватель готовит к утверждению пакет документов для обеспечения взаимодействия вуза с предприятием и встречается с представителем организации с целью заключения договора о творческом сотрудничестве.

– Кандидатура преподавателя как представителя вуза обсуждается обеими сторонами, заключающими договор, и включается в текст договора с указанием контактного телефона.

– После заключения договора преподаватель организует всю работу по взаимодействию с конкретным предприятием.

Задачи представителя предприятия в вузе:

– Обеспечивает постоянные контакты с вузом.

– Участвует в подготовке договора о творческом сотрудничестве с вузом.

– Участвует в выставке-ярмарке вакансий, содействует трудоустройству студентов и выпускников вуза.

– Организует ознакомительную бизнес-практику первокурсников.

– Приглашает студентов и содействует организации экономической и управленческой практик.

– Приглашает студентов и содействует преддипломной практике.

– Содействует реальному курсовому проектированию.

– Содействует реальному дипломному проектированию.

– Организует прием преподавателей кафедры на стажировки.

– Участвует в проведении мониторинга качества практической подготовки студентов.

– Доводит до руководства организации информацию о предоставляемых вузом услуг по обучению и повышению квалификации персонала организации (экстернат, курсы, подготовка и защита диссертаций).

– Доводит до руководства организации информацию о планируемых в вузе научно-практических конференциях.

– Содействует проведению исследовательских проектов, выполняемых вузом.

Кроме всего выше перечисленного, важным вопросом является процесс адаптации молодых специалистов в организации, как прямое продолжение процесса подготовки студентов и выпускников высших учебных заведений. Недостаточное внимание работодателей к вопросам закрепления новых работников в организации может свести на нет предыдущие результаты системы практической подготовки молодых специалистов. В профессиональной адаптации выделяют две стороны: овладение системой профессиональных знаний, умений и навыков и формирование положительного отношения к характеру, содержанию, условиям и режиму работы в организации.

Для быстрого получения должной отдачи от новых работников следует разработать и внедрить ряд процедур, учитывающих структуру процесса их адаптации к работе в организации. Основными элементами процесса адаптации должны быть: овладение системой профессиональных знаний и навыков, овладение своей профессиональной ролью, выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины, самостоятельность при выполнении должностных функций, удовлетворенность выполняемой работой, интерес к работе, стремление к совершенствованию в выбранной профессии, информированность по важнейшим вопросам, связанным с выполняемой работой, социально-психологическая адаптация, вхождение в коллектив, установление хороших взаимоотношений с товарищами по работе, ощущение психологического комфорта и безопасности, чувство справедливости совершаемых обменов, взаимопонимание с руководством.

Традиционно в программе адаптации работников выделяют три основных направления:

1. Введение в организацию;
2. Введение в подразделение;
3. Введение в должность.

Успешное решение проблемы адаптации новых работников требует серьезной методической и организационной работы. Одного лишь понимания важности недостаточно. Успех здесь возможен лишь при планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации. В управлении процессом адаптации возможно применение следующих методов: обучение на рабочем месте, наставничество, стажировки, рабочая ротация.

Для сокращения периода адаптации молодых специалистов возможно создание специального «Положения об адаптации», предусматривающего дополнительные льготы и гарантии. За бывшими студентами следует закрепить куратора из числа ведущих специалистов предприятия, цель которого является знакомство молодого специалиста с организационной культурой предприятия, режимом работы, должностной инструкцией, условиями труда на рабочем месте, коллективным договором, оплатой труда, историей предприятия.

От работодателя специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые знания и навыки и заработать денег. Идеальной ситуацией для такого специалиста будет самостоятельное (после детального ввода в ситуацию) выполнение небольшого блока работ, дающее возможность проявить себя, приобрести новые знания, получить практический опыт и разобраться в сути работы. Следует упомянуть, что для ввода такого специалиста в должность требуется больше времени за счет необходимости объяснения некоторых аспектов работы и взаимодействия в команде. Для молодых специалистов необхо-

димо проведение специализированных программ со студентами вузов: семинары, индивидуальная работа, тренинги, обучающие проекты и т.д.

Одним из направлений активного взаимодействия выпускающей кафедры с предприятиями-работодателями является непрерывный процесс повышения управленческой квалификации руководителей и управленцев коммерческих организаций.

Заявленная цель реализуется при использовании следующих методов:

– Программа обучения должна быть большей частью ориентирована не на получение теоретических знаний в академическом формате (лекции, доклады экспертов и т.п.). Лекторами должна задаваться структура и методика обсуждения и поиска решения задач. На горизонтальном уровне обмена успешными управленческими технологиями между самими участниками программы эти задачи могут решаться. Таким образом, нарабатывается фактурный материал, содержащий конкретную актуальную проблематику и успешно реализованные на практике пути решения тех или иных управленческих задач. При этом участники программы решают управленческие задачи собственного бизнеса.

– Оценка, включающая, в том числе, самотестирование уровня знаний, наличия навыков, а также выявление потребностей по содержанию и уровню сложности обучения участников школы большей частью производится самими претендентами с использованием инструментария, разработанного рабочей группой, прежде всего, для максимально адекватного определения содержания и уровня индивидуальной программы обучения. По окончании процедуры оценки обучающиеся будут разбиты на группы в соответствии с квалификационным уровнем (классом) и тематикой (предметом) запроса на обучение. Кроме формального распределения участников по группам такой подход к оценке позволяет участникам осознанно подойти к выбору тематики обучения, повысить уровень их мотивации, сформировать активную позицию по отношению к школе в целом.

Функции участников Программы. Роли организаторов программы обучения и обучаемых в значительной степени отличаются от традиционных. Первые выступают большей частью в роли координаторов процесса, структурируя и направляя его, а обучаемые не только учатся, но и играют роль собственно преподавателей, так как именно они привносят содержание в процесс обучения – представляют аудитории успешные управленческие технологии, участвуют в дискуссиях в качестве экспертов и т.д.

Таким образом, главными функциями организаторов в рамках такой обучающей программы становятся сопровождение и концентрирование учебного процесса, а не учительство в привычном понимании этого слова. Они:

– задают темп и формат обсуждения модельных управленческих задач;

- готовят раздаточный материал для участников учебно-практических семинаров;

- ведут семинары, «вытаскивая» и обобщая суть формулируемых участниками проблем и технологий их решения, систематизируют полученный результат;

- проблематизируют и мотивируют участников семинаров;

- восстанавливают «забытые» участниками фрагменты управленческой теории и привносят дополнительные варианты управленческих решений и технологий;

- сопровождают процесс обсуждения, фокусируя его и по необходимости внося изменения в направление и характер процесса обсуждения;

- привлекают экспертов для участия в семинарах;

- используют специальные (в том числе, авторские) технологии для поддержания в рамках семинаров творческой атмосферы, повышения уровня креативности мышления участников, снятия стереотипного поведения и образа мышления участников и т.п.

Функции обучающихся при таком подходе к формированию обучающей программы не сводятся к пассивному восприятию материала. Обучающиеся являются фактически носителями содержания (актуальной проблематики, управленческих технологий и др.), формируя тематику программы, в значительной мере определяя ее содержание и эффективность в целом. Опыт свидетельствует, что именно обучение с использованием реальных ситуаций в качестве модельных, «работающих» решений и технологий – наиболее интересный аудитории и результативный формат обучения.

Ожидаемые результаты Программы:

- развитие имеющихся и выработки новых бизнес-идей, решение актуальных задач бизнеса, а также развитие опыта управленцев, повышения их профессиональной компетенции;

- распространение и повторное использование успешных управленческих технологий;

- возможность формирования кадровой базы управленцев;

- улучшение среды для усиления предпринимательской активности;

- закрепление высококвалифицированных управленческих кадров на территории в связи с появлением реальных возможностей для осуществления карьерного роста и др.;

- создание и усиление существующих неформальных институтов устойчивого территориального развития.

Устойчивое развитие территории, в том числе, обеспечивается функционированием специфических институтов, содержащих формальные и неформальные компоненты, базирующихся на таких понятиях как доверие, сеть личностных отношений и т.п. Один из таких неформальных институциональных компонентов, на наш взгляд, заложен в рассматриваемой про-

грамме. Он формируется руководителями и управленцами коммерческих организаций, которые в рамках совместного обучения на семинарах ближе знакомятся, налаживают новые деловые и личные связи, формируют достаточно широкое поле доверительных отношений, устанавливая на будущее один из неформальных институтов устойчивого развития территории. Функционирование этого института будет способствовать снижению уровня недоверия в управленческой среде региона и ослабления межличностных конфликтов. Именно эти факторы часто являются основными препятствиями для консолидации усилий, направленных на реализацию программ территориального развития.

В заключение следует отметить, что к основным отличиям данной системы взаимодействия между вузом и бизнесом можно отнести следующие факторы:

- Основное обучение происходит за счет формирования команд и работы над конкретными бизнес-проектами.

- «Слушатель» может учиться в разных классах бизнес-школы, соответствующим уровню знаний по каждому предмету, который определяется согласно промежуточному тестированию (пример: маркетинг – 9 класс, финансы – 6 класс).

- «Преподаватели» выступают только в роли консультантов, дающих вводный материал по каждой теме и поддерживающих нормальный режим работы в группах.

Таким образом, основной преградой для успешного развития любого бизнеса является отсутствие высококвалифицированных управленческих кадров. Ответственность за подготовку таких кадров нельзя возлагать только на высшие учебные заведения. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с вузами. Конструктивное партнерство вузов и работодателей – назревшая потребность. Учитывая взаимный интерес всех участников – субъектов рынка образовательных услуг, качественное высшее образование в России сегодня должно стать одной из важных сфер частно-государственного партнерства.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

3.1. Анализ отношения студенческой молодежи к участию в предпринимательской деятельности

Студенческая среда представляет собой сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура.

Изучаемая проблема управления развитием предпринимательского потенциала в студенческой среде очень актуальна в условиях современной интеграции образования.

В рамках данного дипломного проекта было проведено исследование на тему «Отношение студенческой молодежи к участию в предпринимательской деятельности».

Профессионально-личностная модель выпускника вуза, готового к рыночным условиям экономики, рассмотренная в первом разделе, включает в себя следующие блоки:

- составляющая профессиональной подготовки;
- составляющая экономической и финансовой грамотности;
- составляющая предпринимательской подготовки;
- составляющая подготовки в области личной культуры;
- составляющая модели в области психологической подготовки;
- составляющая модели в области социальной подготовки.

Реализация всех блоков и составляющих профессионально-личностной модели имеет своей целью формирование профессиональной и социально-личностной компетентности и подготовку в конечном итоге творческой, конкурентоспособной, социально ориентированной личности, способной к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, готовой к рыночным условиям экономики.

На основе этой модели была составлена анкета для студентов и сделан анализ всех составляющих ее блоков, одним из которых и является степень подготовки и готовности студенческой молодежи к предпринимательской деятельности.

Такое комплексное рассмотрение проблемы будет способствовать не только углублению теоретического обоснования проблемы качества образования, но и выработке практических рекомендаций для вузов по повышению качества подготовки студентов.

В исследовании принимали участие 400 респондентов, студенты Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Среди них студенты:

1. Автомобильно-дорожный институт. Специальности:
 - автомобили и автомобильное хозяйство;
 - организация и безопасность движения.
2. Инженерно-строительный институт. Специальность:
 - промышленное и гражданское строительство.
3. Институт инженерной экологии. Специальности:
 - теплогазоснабжение и вентиляция;
 - водоснабжение и водоотведение.
4. Технологический факультет. Специальность:
 - метрология, стандартизация и сертификация.
5. Институт экономики и менеджмента. Специальности:
 - менеджмент;
 - маркетинг.
6. Факультет управления территориями. Специальности:
 - землеустройство;
 - городской кадастр.
7. Архитектурный факультет. Специальности:
 - искусство интерьера;
 - архитектура.

208 чел (52 %) респондентов женского пола и 192 чел. (48 %) мужского. Респонденты выбирались из числа студентов 3 (47 %) и 4 (53 %) курсов.

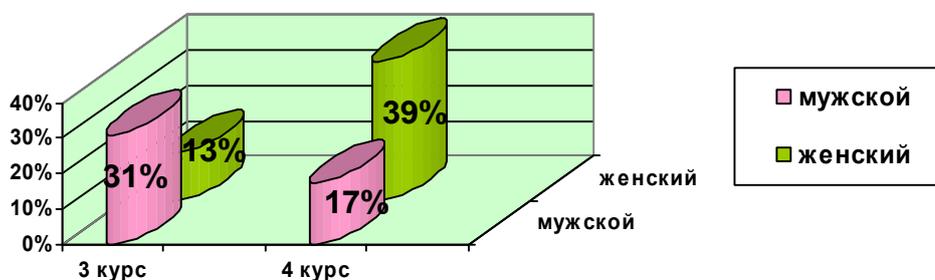


Рис. 15. Пол респондентов и курс обучения

Респондентам предлагалось ответить на ряд вопросов, анализ которых приведен ниже.

Оценка профессиональной готовности студентов

Важнейшим требованием к выпускнику вуза является владение профессиональными компетенциями.

«Способны ли Вы найти, получить работу по профессии?»

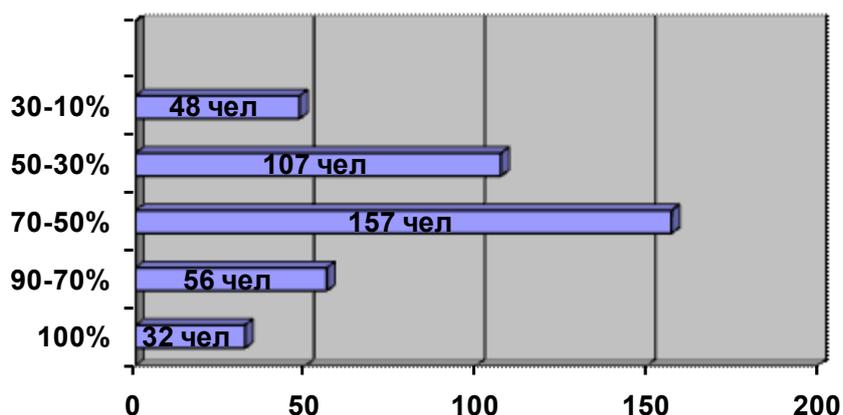


Рис. 16. Оценка способности студентов найти, получить работу по профессии

32 респондента, из числа опрошенных студентов, на 100 % уверены в своих способностях найти и получить работу по профессии. Среди них студенты Института экономики и менеджмента, Институт инженерной экологии, Автомобильно-дорожный институт. Преобладающим ответом было – на 70-50 %, 157 чел (40 %).

Можно отметить, что в последние годы существует дисбаланс в подготовке кадров в системе профессионального образования – выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием преобладает над подготовкой высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Дефицит последних двух категорий работников сказывается на медленных темпах модернизации как высокотехнологичных, так и классических отраслей экономики.

На вопрос: «*Имеется ли у Вас собственное портфолио?*» респонденты ответили следующим образом:

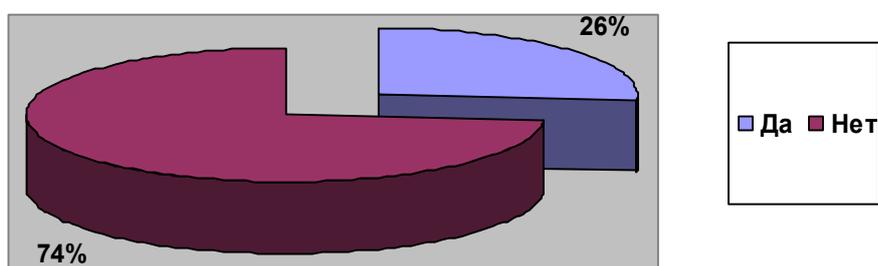


Рис. 17. Наличие у студентов собственного портфолио

Ответы студентов показали, что большая часть среди опрошенных (74 %) не имеют портфолио.

Как Вы оцениваете свои способности, выступать публично?

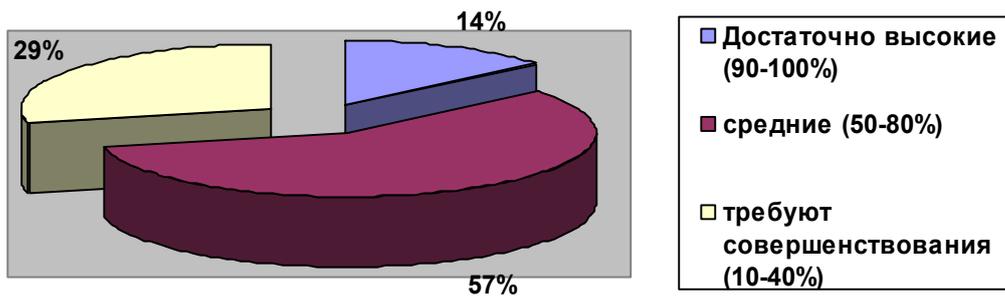


Рис. 18. Оценка способностей респондентов выступать публично

Публичное выступление – это всегда ответственная задача, где присутствуют десятки слушателей. Это связано с некоторым напряжением и волнением. Научиться этому несложно. Такая способность не дар, который судьба жалует отдельным исключительным личностям. Развить свои потенциальные способности при достаточном желании может любой человек. Многие опытные ораторы лучше мыслят и говорят перед аудиторией, чем в частной беседе.

Для студентов важно умение выступления на конференциях, а также проведение и организация различного рода мероприятий.

На вопрос: «Что означает для Вас публичное выступление?» респонденты ответили следующим образом:

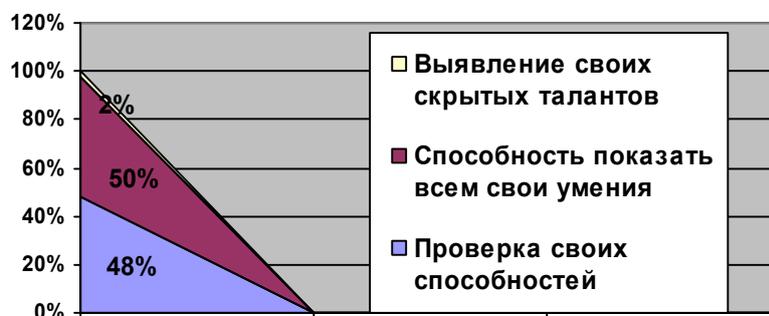


Рис. 19. Публичное выступление

Студенты 200 чел. (50 %) больше склоняются к тому, что публичное выступление – это способность показать свои умения.

Анализ публичного выступления говорит о том, что большинство студентов 227 чел. (57 %) оценивают свои способности выступать публично как средние. 14 % опрошенных респондентов свободно себя чувствуют, выступая перед огромной аудиторией. Преимущественно это студенты Института экономики и менеджмента. 115 чел. респондентов считают, что их ораторские способности требуют совершенствования.

*Умеете ли Вы логически верно, аргументировано и ясно,
строить устную и письменную речь?*

Красноречие – это умение хорошо излагать свои мысли письменно и устно. Владимир Даль в словаре живого великорусского языка толкует красноречие как науку и умение говорить и писать красно, убедительно, увлекательно. Еще есть слово красноречие, означающее речь широкую и самоуверенную, но не всегда основательную.

Умение говорить, писать – передавать информацию с помощью речи и письма – основной критерий, который отличает человека от животного, это ценнейший дар, он помог человечеству добиться всего, что мы видим сейчас. Однако каждый знает, что говорить и писать можно по-разному, некоторых людей можно слушать часами, не отрываясь, других выслушать до конца просто невозможно, внезапно появляется огромное, необъяснимое желание немедленно закрыть уши и бежать куда подальше.

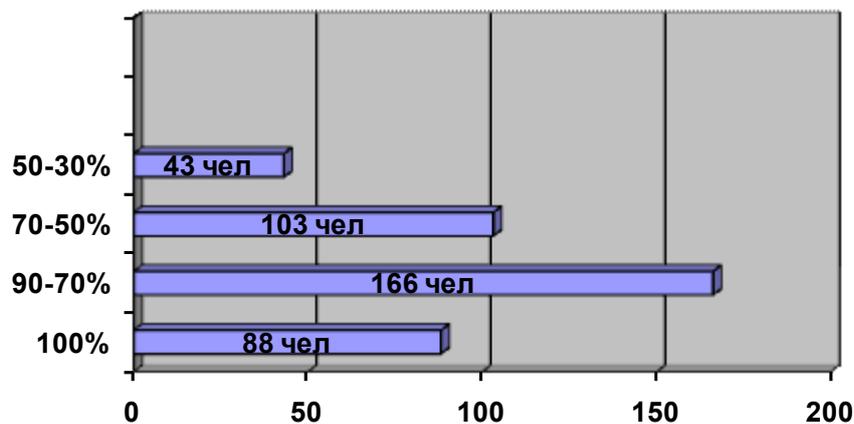


Рис. 20. Оценка степени умения студентов логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь

Большинство студентов 166 чел. (41 %) считают, что обладают способностями грамотно излагать мысли в устной и письменной форме на 90-70 %. 88 опрошенных респондентов (22 %) отмечают свое стопроцентное умение.

Владеете ли Вы компьютерными и информационными технологиями?

63 % опрошенных оценивают свое владение компьютерными и информационными технологиями на 90-70 %. 103 студента (26 %) – на 100 %.

Использование информационных технологий как неотъемлемого инструмента в формировании профессиональных компетенций студентов очень необходимо в высшем образовании. Инновационная направленность деятельности определяется адаптивностью личностной культуры к нововведениям и актуализацией готовности к деятельности в условиях неопределённости конкурентной борьбы.

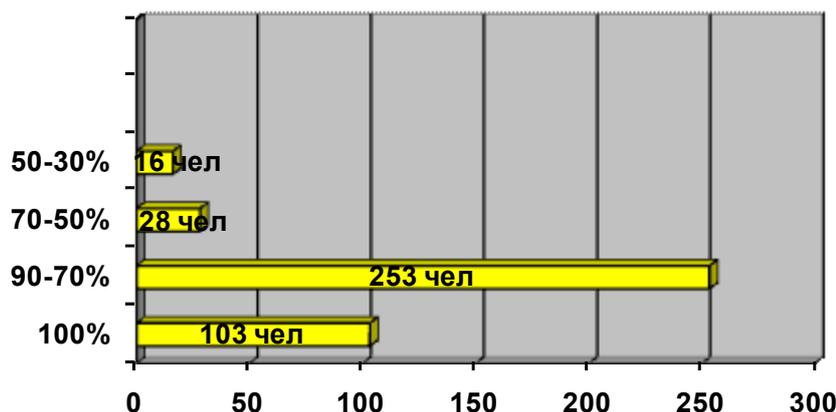


Рис. 21. Оценка степени владения респондентов компьютерными и информационными технологиями

Анализ ответов на вопрос: «Вы удовлетворены подготовкой к профессиональной деятельности, получаемой в вузе?»:

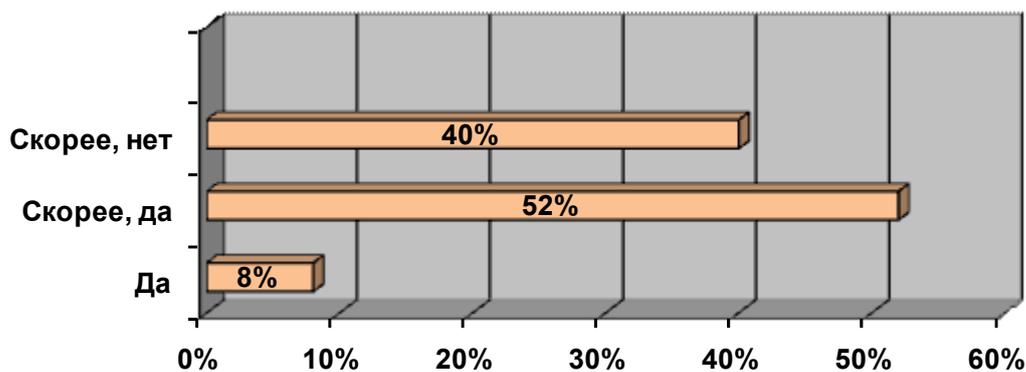


Рис. 22. Оценка студентами качества подготовки к профессиональной деятельности, получаемой в вузе

Мнения студентов сложились таким образом, что 52 % респондентов отмечают, что, скорее всего, они удовлетворены подготовкой к профессиональной деятельности, получаемой в пределах вуза. 40 % опрошенных – склоняются к ответу «нет».

Имеются ли в Вашем вузе базы для проведения учебной, производственной, преддипломной и других видов практик студентов?

Большинство студентов (75 %) отметили наличие в вузе базы для проведения различных видов практик. Остальные (25 %) затруднились в своем ответе.

Практика студентов, являясь составной частью основной образовательной программы ВПО, непосредственно ориентирована на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практика позволяет студенту попробовать свои силы в выбранной *профессии*, научиться применять знания, полученные на учебных занятиях, в профессиональной деятельности.

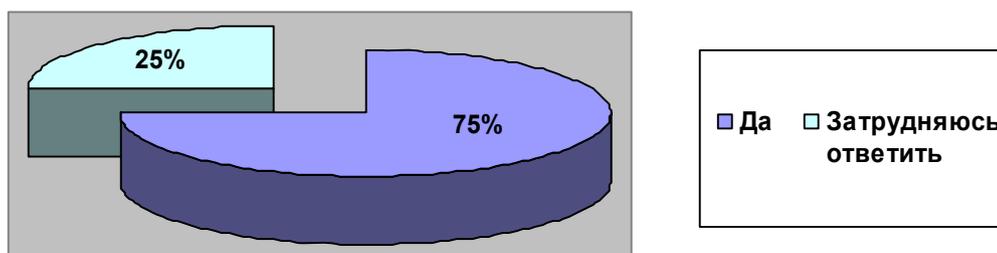


Рис. 23. Оценка наличия в вузе базы для проведения практик

Основными задачами всех видов практик являются: знакомство с деятельностью различных служб, учреждений и организаций; вооружение студентов знаниями о назначении, сущности и специфике профессиональной деятельности; психологическая адаптация к избранной профессии; создание установки на личностное, социально-нравственное и профессиональное развитие; формирование основ научно-познавательной деятельности студента в условиях высшего учебного заведения; формирование творческого и исследовательского подходов к профессиональной деятельности; освоение технологий деятельности; совершенствование теоретических знаний и интеграция их в практической деятельности; формирование профессиональных умений, навыков, индивидуального стиля деятельности.

Осуществляется ли в Вузе содействие профессиональному росту молодёжи, продвижению достижений молодых специалистов, распространению и внедрению результатов их исследований?

61 % опрошенных респондентов отмечают содействие вуза в продвижении достижений молодых специалистов, распространении и внедрении результатов исследования.

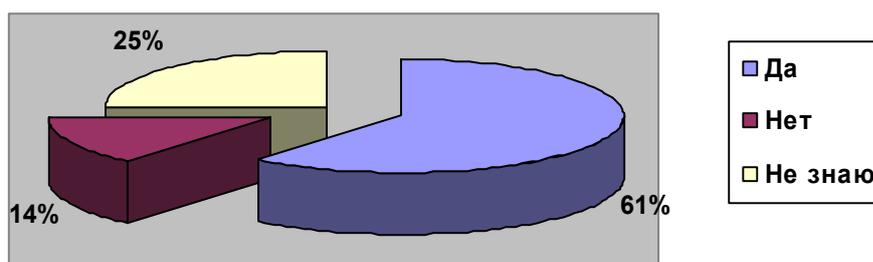


Рис. 24. Оценка степени содействия профессиональному росту молодёжи, продвижению достижений молодых специалистов, распространению и внедрению результатов их исследований

Проводятся ли у Вас в вузе обучающие семинары и тренинги, различные деловые игры для студентов?

Среди различных путей повышения качества профессиональной подготовки студентов особое место занимает совершенствование форм и методов обучения. В решении этой сложной и многоплановой проблемы глав-

ного внимания заслуживает организация и методики проведения практических занятий. Внедрение в учебный процесс обучающихся, ситуационных задач, тестовых заданий повысило эффективность таких занятий, однако, до настоящего времени не получил широкого распространения метод, значение которого в формировании профессиональных умений нельзя недооценить – деловые игры. Во многих странах этот метод широко используется для подготовки профессионалов-менеджеров руководителей фирм, организаторов производства, врачей и т.д.

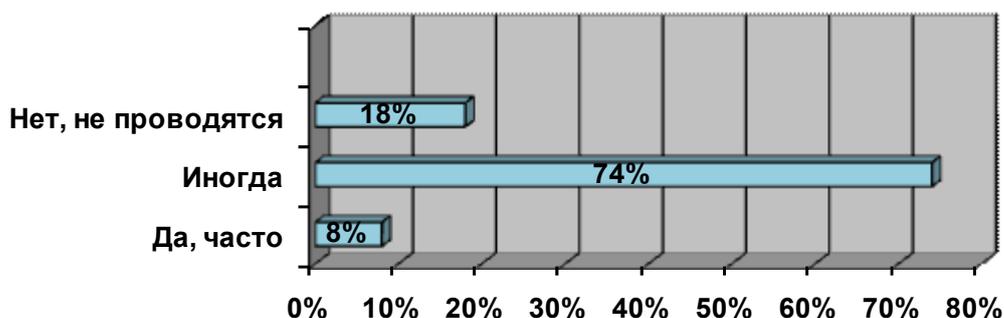


Рис. 25. Оценка проведения в вузе семинаров, тренингов, различных деловых игр для студентов

Деловые игры обладают большими обучающими, контролирующими и воспитательными возможностями. Исполнение каждым студентом своей роли позволяет ему не только повторить и закрепить приобретенные знания, но формирует умение выразить их в конкретной ситуации, максимально приближенной к реальным условиям.

Динамика игры порождает высокую творческую активность участников, которая вызывает эмоциональный подъем, способствующий повышению уровня усвоения учебного материала – его осмыслению и запоминанию, развивает мышление и обучение.

Часто ли в Вашем вузе проводятся круглые столы с представителями бизнеса?

51 % респондентов отмечают, что встречи с работодателями проводятся, но достаточно редко.



Рис. 26. Оценка проведения круглых столов с представителями бизнеса

Распространенные вопросы, выносимые на обсуждение: требования, предъявляемые работодателями к уровню профессиональной подготовки молодых специалистов, принимаемых на работу; основные компетенции выпускника, которые необходимо формировать в вузе; сотрудничество с вузами в плане проведения обучающих тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации; создание творческих коллективов для реализации совместных научно-технических инновационных проектов.

Осуществляется ли в вузе проведение специалистами предприятий учебных занятий и тренингов эффективного поведения в ситуациях трудоустройства и адаптации к условиям рынка труда?

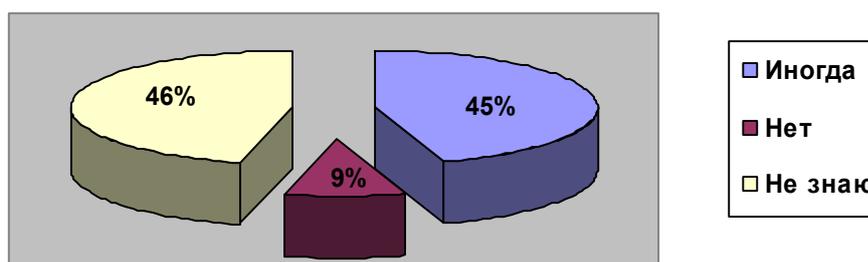


Рис. 27. Оценка степени проведения специалистами предприятий учебных занятий и тренингов эффективного поведения в ситуациях трудоустройства и адаптации к условиям рынка труда

Осуществляется ли в вузе содействие трудоустройству студентов (обучение выпускников навыкам рационального поведения на рынке труда, проведение молодежных форумов, семинаров и конференций по обсуждению наиболее острых молодежных проблем)?

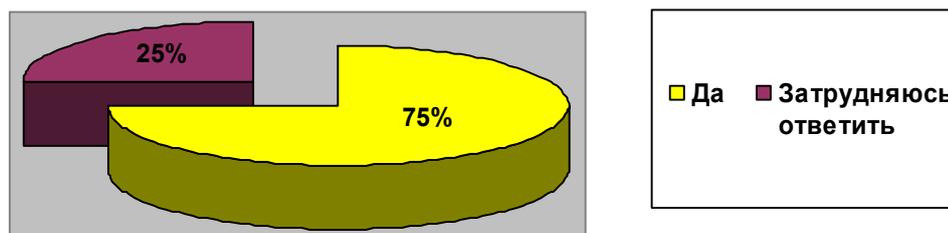


Рис. 28. Оценка степени содействия трудоустройству студентов

На какой процент (приблизительно) Вы бы оценили свою готовность к реальной практической деятельности на данный момент?

Важный вопрос, имеющий отношение к оценке готовности к реальной практической деятельности на данный момент получил следующее расхождение в ответах. Вариант 50-30 % выбрали 132 человека, 70-50 % – 164 чел. В свою очередь, вариант 90-70 % – 104 чел.

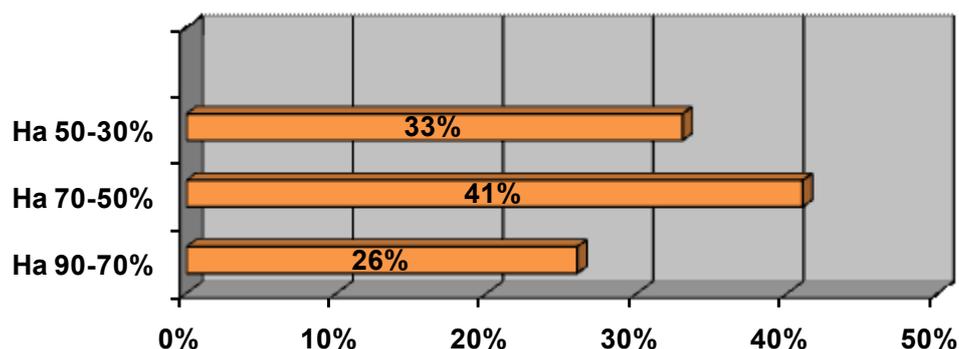


Рис. 29. Оценка готовности к реальной практической деятельности на данный момент

Ощущаете ли Вы легкость в нахождении работы по Вашей специальности?

Большинство среди опрошенных студентов (66 %) склоняются, что, скорее всего, уверены в легкости нахождения работы по специальности.

Т а б л и ц а 1 6

Уверенность в легкости нахождения работы по специальности

	да	скорее да	скорее нет	нет
Студенты	80 чел	264 чел	56 чел	-

На вопрос: «*Какими характеристиками, с Вашей точки зрения, должен обладать выпускник вуза для успешного трудоустройства на нынешнем рынке труда*» преобладающими вариантами ответов были такие, как наличием опыта работы, трудовыми навыками; хорошим личностным потенциалом для работы (необходимыми компетенциями); готовностью легко переквалифицироваться под любую позицию, даже вне контекста образования.

Итак, одной из важнейших проблем, стоящих перед российскими вузами является повышение качества профессиональной подготовки выпускников.

Ключевым условием для повышения профессиональной подготовки студентов необходимо активное включение представителей бизнеса в учебный процесс (обучение выпускников навыкам рационального поведения на рынке труда, проведение молодёжных форумов, семинаров и конференций по обсуждению наиболее острых молодёжных проблем).

В целом, как показал опрос, студенты вполне уверены в своей готовности к реальной работе на данный момент, что проявляется в раскрытии их молодого и активного потенциала.

Оценка экономической и финансовой грамотности молодых специалистов

Умеете ли Вы рационально распоряжаться денежными ресурсами?

41 % респондентов оценили свое умение распоряжаться денежными ресурсами на 90-70 %. Только 29 студентов отметили стопроцентное умение.

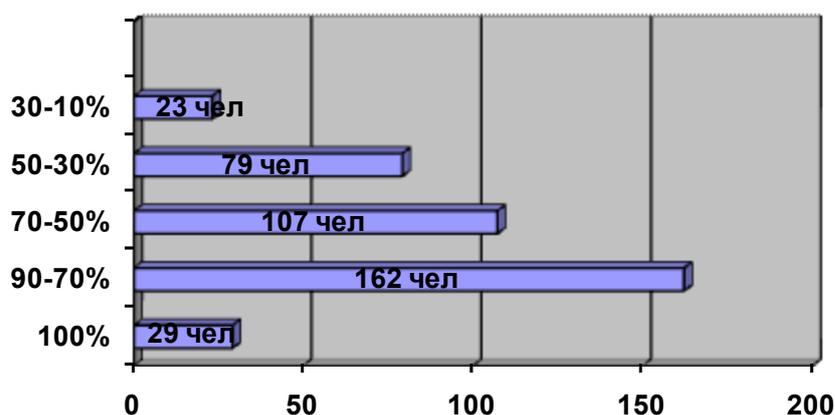


Рис. 30. Оценка степени умения респондентов рационально распоряжаться денежными ресурсами

Осуществляете ли Вы накопление денежных средств, и каким образом?

Большинство студентов (64 %) осуществляют накопление денежных средств, в виде наличных денег.

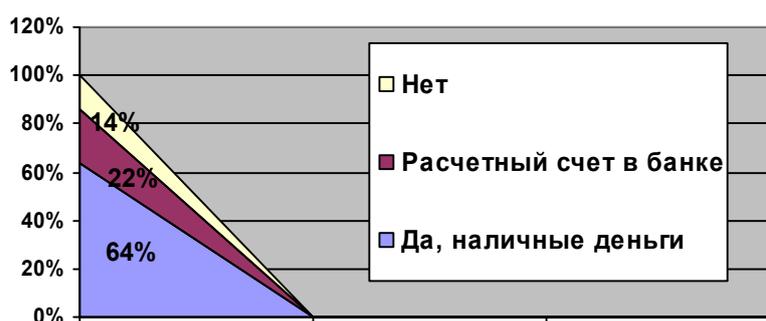


Рис. 31. Оценка вида накопления денежных средств студентами

Большинство студентов (64 %) осуществляют накопление денежных средств, в виде наличных денег.

На вопрос: «*Определите, в какой степени Вы обладаете знаниями, умениями, навыками использования нормативных правовых документов в своей деятельности*» мнения респондентов сложились, таким образом, что большинство студентов обладают наибольшими навыками использования

таких документов, как устав предприятия, трудовой договор и бухгалтерский баланс.

Вы имеете представление о том, как формируются финансы предприятия, разрабатываются механизмы бизнес-процессов, и внедряются стратегии для успешного развития?

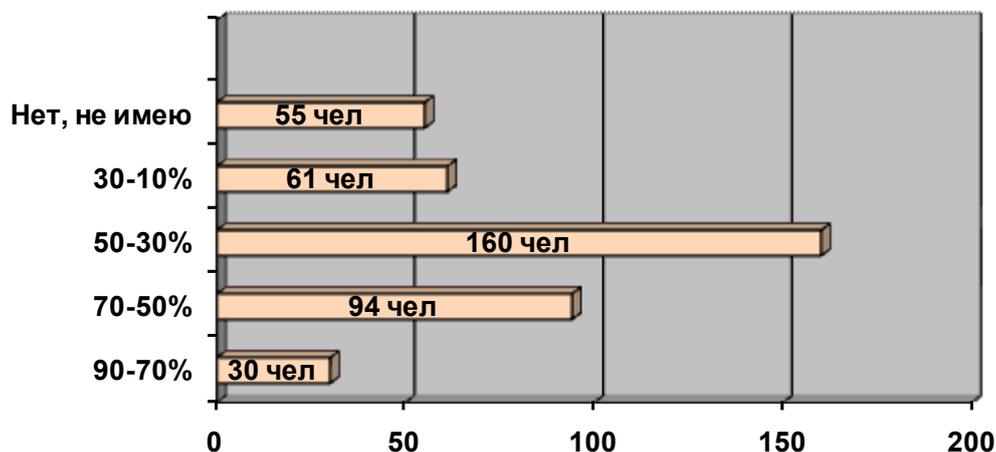


Рис. 32. Оценка представления студентами процесса формирования финансов на предприятии

Финансовое образование молодежи способствует принятию грамотных решений, минимизирует риски и, тем самым, способно повысить финансовую безопасность молодежи. Низкий уровень финансовой грамотности и недостаточное понимание в области личных финансов может привести не только к банкротству, но и к неграмотному планированию выхода на пенсию, уязвимости к финансовым мошенничествам, чрезмерным долгам и социальным проблемам, включая депрессию и прочие личные проблемы.

Высказывание вице-президента Совета по финансовой грамотности при Президенте США Джона Брайанта очень хорошо демонстрирует важность финансовой грамотности для личности и общества: «Финансовая культура в современном развитом и быстро меняющемся мире стала еще одним жизненно необходимым элементом в системе навыков и правил поведения. Финансовая грамотность позволит человеку не зависеть от обстоятельств, от воли других людей, системы. Образованный человек сам станет выбирать те пути в жизни, которые будут для него наиболее привлекательными, создавая материальную основу для дальнейшего развития общества».

Понятие «финансовая грамотность» выходит за пределы политических, географических и социально – экономических границ, а потребность в финансовом просвещении населения возрастает в геометрической прогрессии. Финансовая грамотность помогает молодежи изменить свое отноше-

ние к деньгам, управлению ими, заставляет думать о будущем, планировать потребности своего жизненного цикла.

Оценка предпринимательской подготовки студентов

На какой процент Вы бы оценили свое владение основами предпринимательства, формирования бизнеса?

Большинство студентов (205 чел.) оценили свое владение основами предпринимательства на 50-30 %.

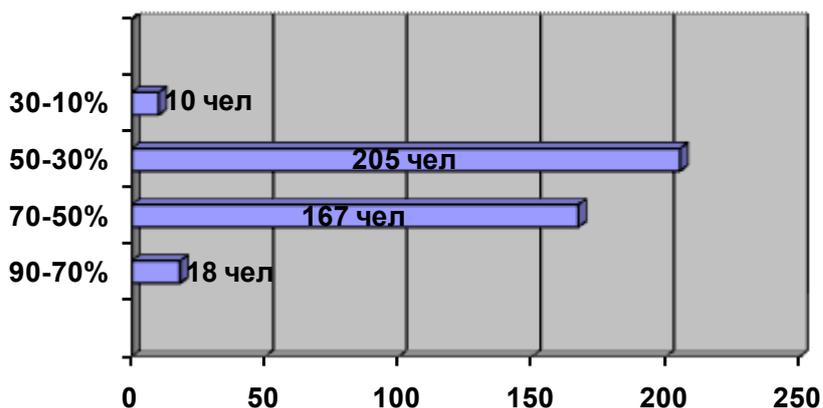


Рис. 33. Оценка степени владения студентами основами предпринимательства, формирования бизнеса

Представляете ли Вы алгоритм оформления всех юридических документов, связанных с регистрацией права заниматься собственным бизнесом?

Большая часть опрошенных респондентов (73 %) не имеют представления алгоритма оформления юридических документов, связанных с регистрацией права заниматься собственным бизнесом.

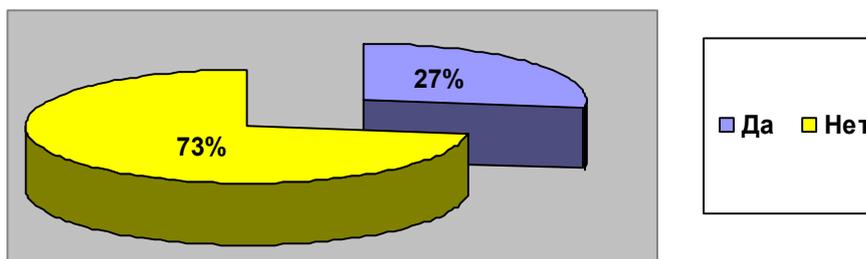


Рис. 34. Оценка представления респондентами алгоритма оформления юридических документов, связанных с регистрацией права заниматься собственным бизнесом

В вузе осуществляется поддержка и развитие предпринимательских инициатив выпускников?

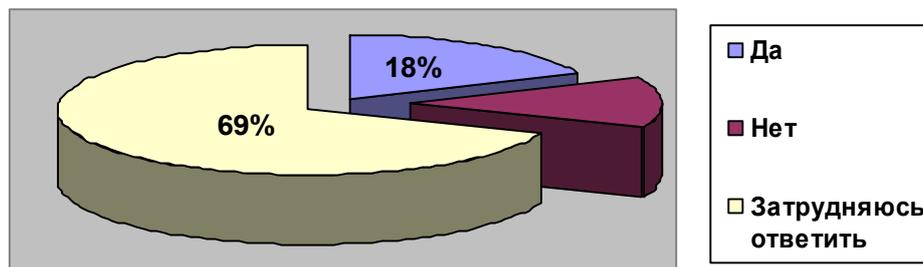


Рис. 35. Оценка степени поддержки и развития предпринимательских инициатив выпускников вуза

Вы пробовали сознательно ставить и добиваться решения предпринимательских задач?

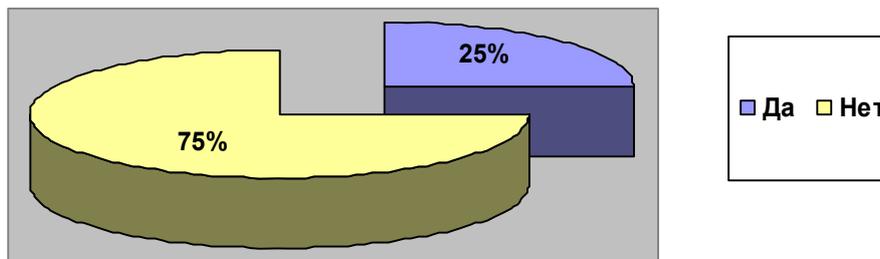


Рис. 36. Оценка готовности студентами к решению предпринимательских задач

Студентам предлагалось расположить в правильном порядке этапы регистрации ИП:

- регистрация в налоговой инспекции по месту прописки (заявление, квитанция об уплате пошлины);
- отправляемся в отделение Сбербанка с квитанцией для оплаты государственной пошлины (ранее полученной в налоговой инспекции);
- отправляемся к нотариусу: нотариус заверяет заявление, копию паспорта и ИНН;
- предоставляем в налоговую инспекцию документы, ранее заверенные у нотариуса: заявление о государственной регистрации физического лица в качестве ИП; ксерокопию паспорта; ксерокопию ИНН;
- получаем свидетельство о регистрации ИП и – вместе с ним – выписку из реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРН).

Лишь 35 % респондентов ответили верно. Таким образом, хочется отметить, что основы предпринимательства необходимо преподавать, начиная с 3-4 курсов обучения.

Оценка готовности студентов к предпринимательской деятельности

Степень развития предпринимательских инициатив

Наше общество имеет множество проблем различного характера: предпринимательских, социальных, технологических, экологических, международных. Зачастую создается мнение, что решение этих проблем ограничено только финансовыми ресурсами, но если серьезно посмотреть на актуальную ситуацию, то можно заметить, что в основном не хватает новизны, креативности решений, свободы ума в поиске успешного действия. Ошибочно думать, что есть вещи, недоступные пониманию молодежи: если речь идет о реальных вещах, о конкретной, практической технике действия, то молодые люди лучше понимают их суть. Не стоит недооценивать ту силу, которая присуща каждому и в той или иной степени проявляется в каждом, направляя, поддерживая и мотивируя его в обучении и в действии.

В качестве основного направления в формировании предпринимательских инициатив выступает формирование навыков и умений, специфических для конкретного вида деятельности. Нужно отметить отсутствие целостного подхода к пониманию предпринимательских инициатив, что вызывает необходимость дальнейшего исследования ее отдельных компонентов и возможностей их формирования во время обучения в вузе и, возможно, уже в старших классах школы.

Одним из возможных ориентиров развития предпринимательских инициатив в системе образования России является переход от предметоцентризма к образовательным областям при построении учебных планов образовательных учреждений, имеющих большую практическую направленность, направленность на бизнес, предпринимательство. Другими словами, становится возможным создание новых интегрированных программ и технологий, «дающих целостную, а не мозаичную картину мира».

Интегративный характер творческой активности, рассматриваемый как триединство мотивационного, креативного и интеллектуального компонентов, предполагает построение технологии формирования предпринимательских инициатив на интегративной основе, что позволит: объединить в достижении единой цели ранее разгороженные области знаний и, тем самым, повысить мотивационную направленность предпринимательской деятельности; использовать наряду с традиционными необычными материалами и видов творческой деятельности, откроет возможности совершенствования креативных показателей творческой активности; рассматривать определенную тему во взаимосвязи элементов содержания и видов деятельности, что обеспечит не только целостное видение явления.

Далее приведен анализ анкетных данных, полученных при их обработке.

На вопрос «Хотели бы Вы организовать свой бизнес и заниматься предпринимательством?» студенты ответили следующим образом: да, хотел бы – 69 %, 64 % – другие факультеты (рис. 37).

Являются предпринимателями 5 % студентов других факультетов, и 4 % – ИЭиМ.

Это говорит о том, что пропаганда предпринимательской деятельности более активно ведется в ИЭиМ, студенты более осведомлены.

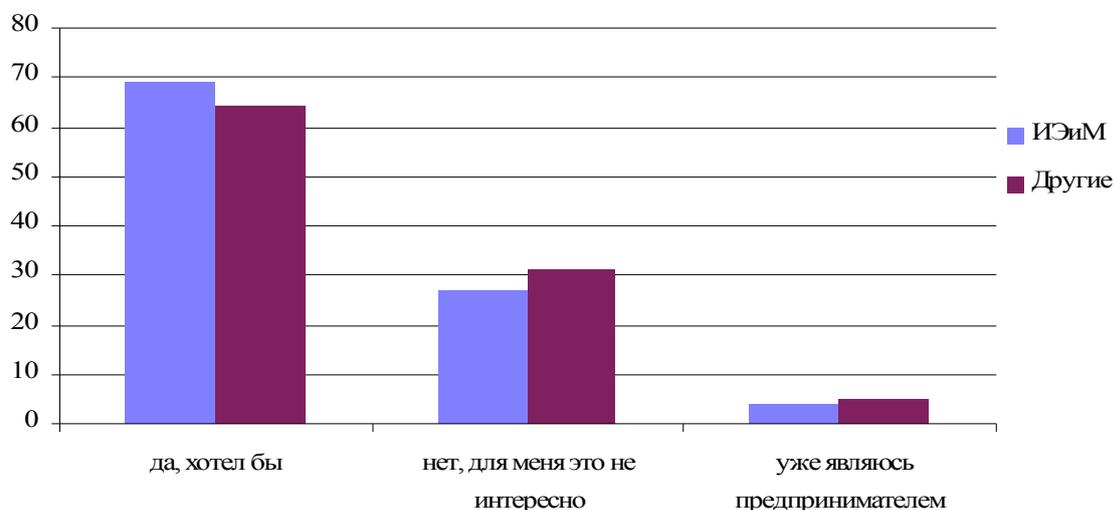


Рис. 37. Наличие желания организовать свой бизнес и заниматься предпринимательством

На вопрос о готовности заниматься предпринимательской деятельностью ответы распределились следующим образом (рис. 38).

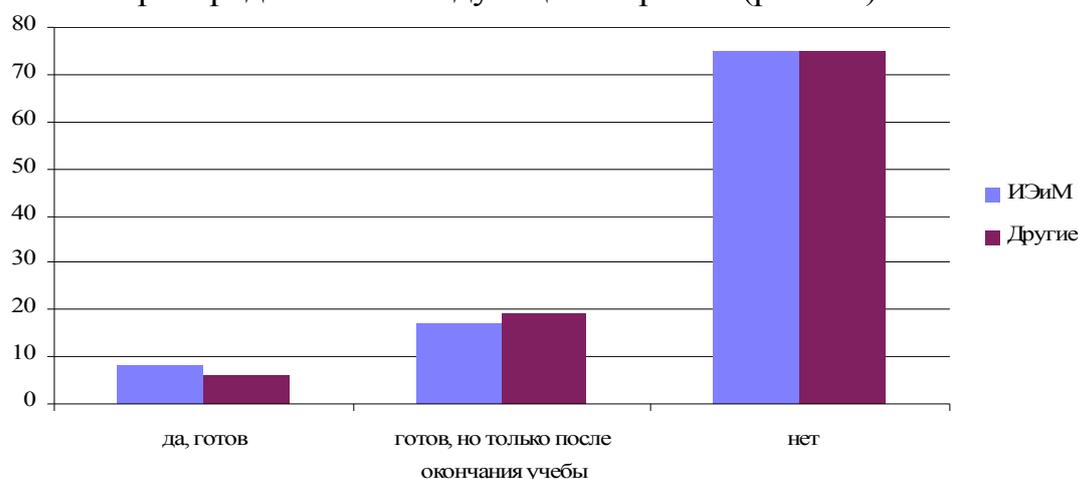


Рис. 38. Готовность респондентов заниматься предпринимательской деятельностью

Большую готовность на данный момент показывают студенты Института экономики и менеджмента – 8 % и 6 % – другие факультеты университета, что свидетельствует о большем предпринимательском потенциале у студентов ИЭиМ. Готовы после окончания учебы – 19 % другие и 17 % – ИЭиМ. Не готовы – 75 % опрошенных студентов.

На вопрос: «Есть ли у Вас необходимая информация, знания и ресурсы для организации своего бизнеса?» респонденты ответили следующим образом (рис. 39).

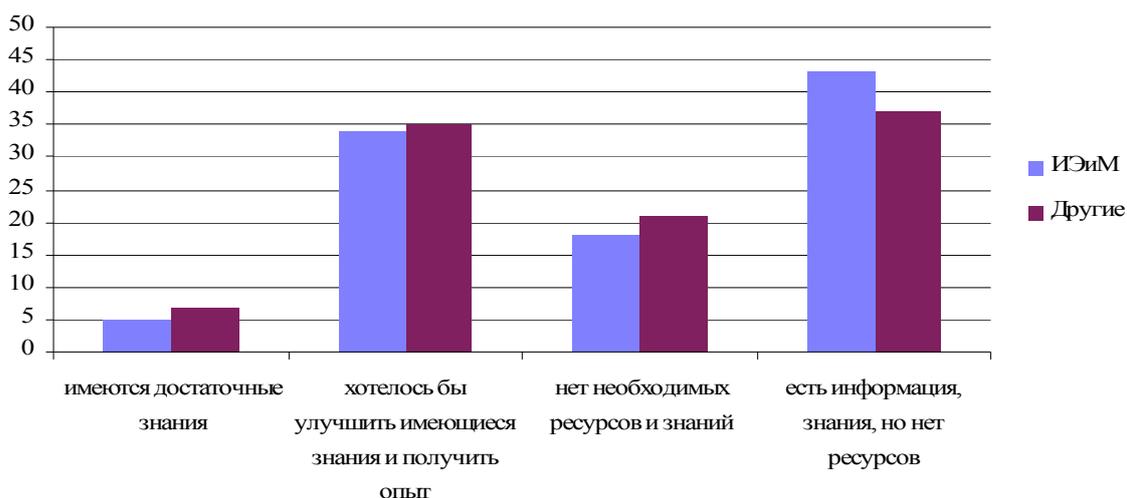


Рис. 39. Наличие необходимой информации, знаний и ресурсов для организации своего бизнеса

Таким образом, у студентов других институтов в большей степени нет необходимых ресурсов и знаний – 21 % респондентов (18 % – ИЭиМ) и они хотели бы улучшить имеющиеся знания и получить опыт – 35 % студентов, что свидетельствует о недостаточном уровне знаний и навыков для ведения бизнеса для большинства студентов, а те, кто обладает знаниями, нуждаются в ресурсах.

На вопрос: «Какими качествами, по вашему мнению, должен обладать молодой предприниматель?» студенты ИЭиМ ответили следующим образом.

Особое место уделяют студенты предпринимательскому таланту – 23 %, далее – 19 % организованность и на третьем месте по важности занимает такое качество как гибкость и способность принимать решения в условиях неопределенности (рис. 40). Это говорит о том, что студенты осознают важность того факта, что в первую очередь предпринимательский талант должен присутствовать у любого предпринимателя.

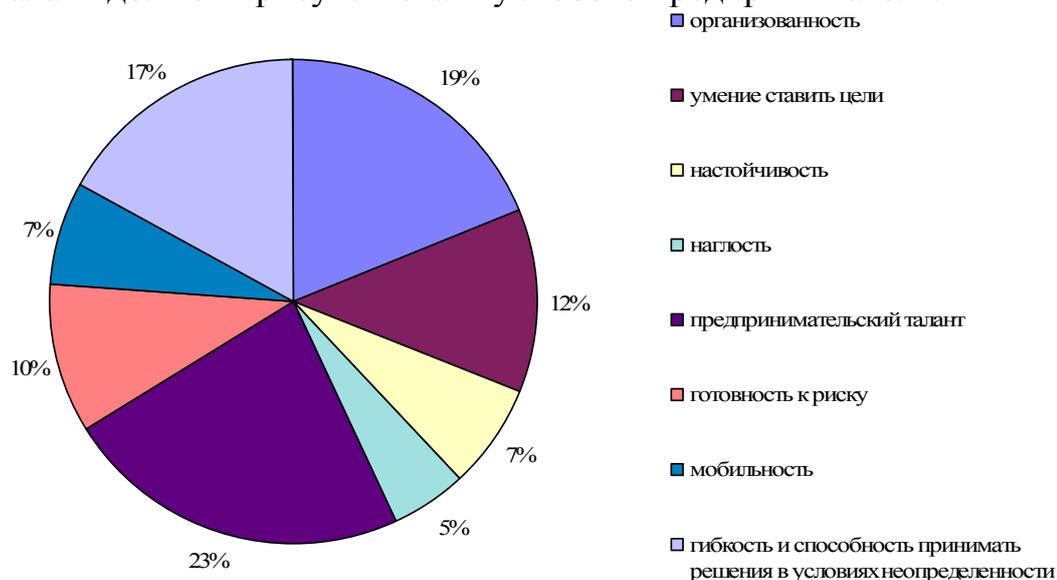


Рис. 40. Качества, присущие молодому предпринимателю

На этот же вопрос студенты других факультетов ответили (рис. 41):

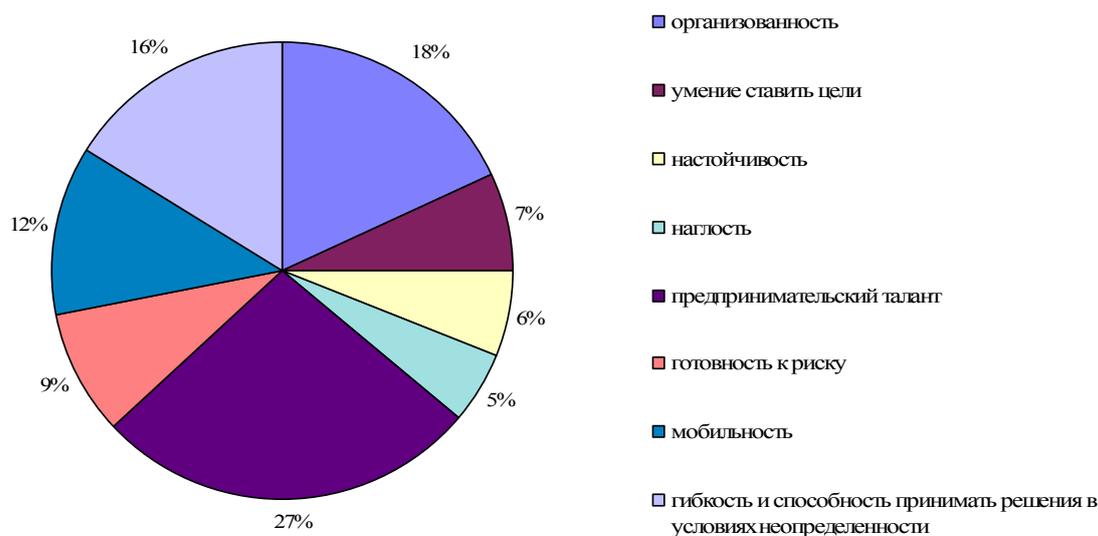


Рис. 41. Качества, присущие молодому предпринимателю

Тут так же студенты выделяют предпринимательский талант – 27 %, организованность – 18 %, 16 % – гибкость и способность принимать решения в условиях неопределенности.

Следующий вопрос дал оценку личным качествам студентов и позволил сравнить качества, которыми обладают студенты ИЭиМ и других институтов университета (рис. 42):

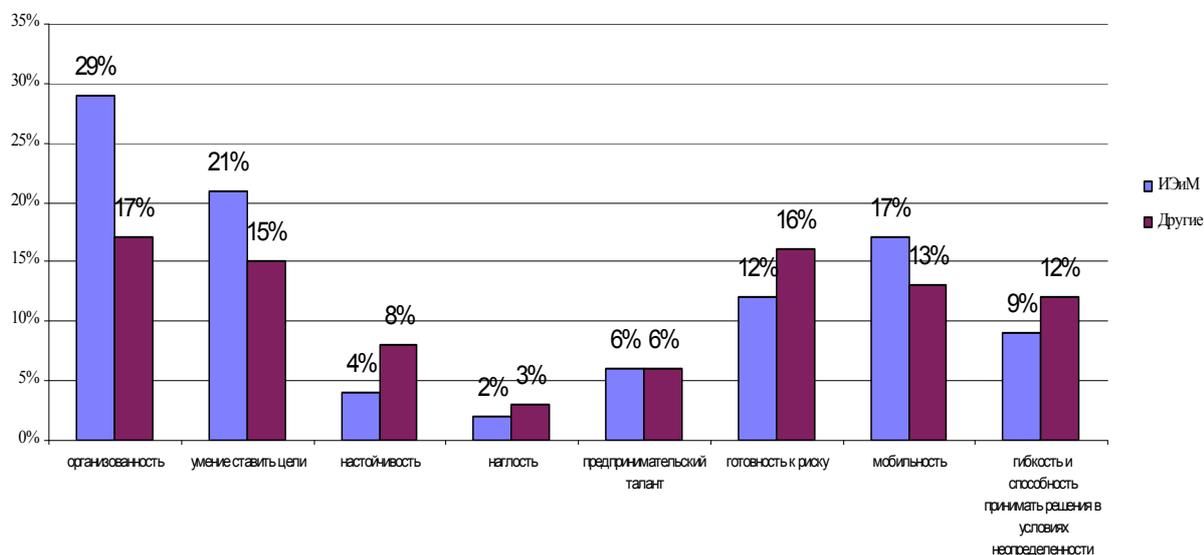


Рис. 42. Сравнительный анализ качеств, которыми обладают студенты ИЭиМ и других факультетов ПГУАС

График показывает, что студенты ИЭиМ отличаются от студентов других институтов организованностью – 29 %, 17 % – другие факультеты. Так же студенты ИЭиМ более мобильные – 17 % (13 % – другие факультеты), умение ставить цели – 21 %, в то время как у студентов других специальностей вуза – 15 %. Данные свидетельствуют о том, что образовательные тех-

нологии, организационная культура и деловая атмосфера ИЭиМ положительно повлияли на формирование таких качеств как организованность, умение ставить цели, мобильность.

Воспитание в семье и семейная обстановка тоже играют большое значение в формировании предпринимательских инициатив у студентов. С этой целью был задан вопрос: «Есть ли у кого-либо из Ваших родителей свой бизнес?». Ответы распределились следующим образом (рис. 43):

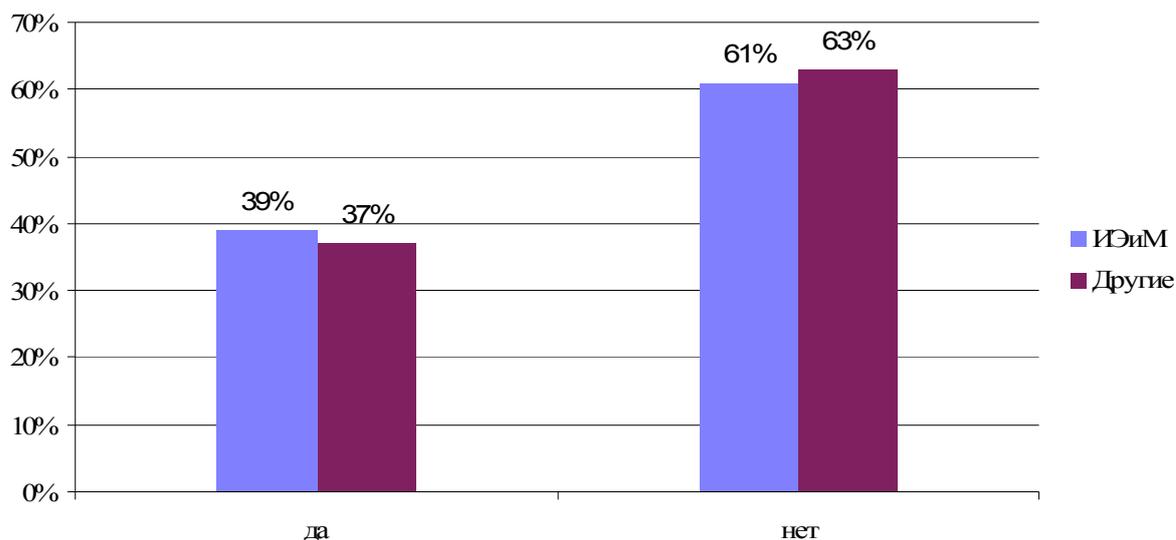


Рис. 43. Наличие у родителей респондентов собственного бизнеса

Примерно одинаково студенты разных вузов имеют семейный бизнес. То есть в этом плане возможности у всех почти одинаковы и этот фактор не имеет решающего значения.

На вопрос «Чем вы готовы пожертвовать ради достижения успеха в бизнесе?» будущие предприниматели ответили следующим образом (рис. 44):

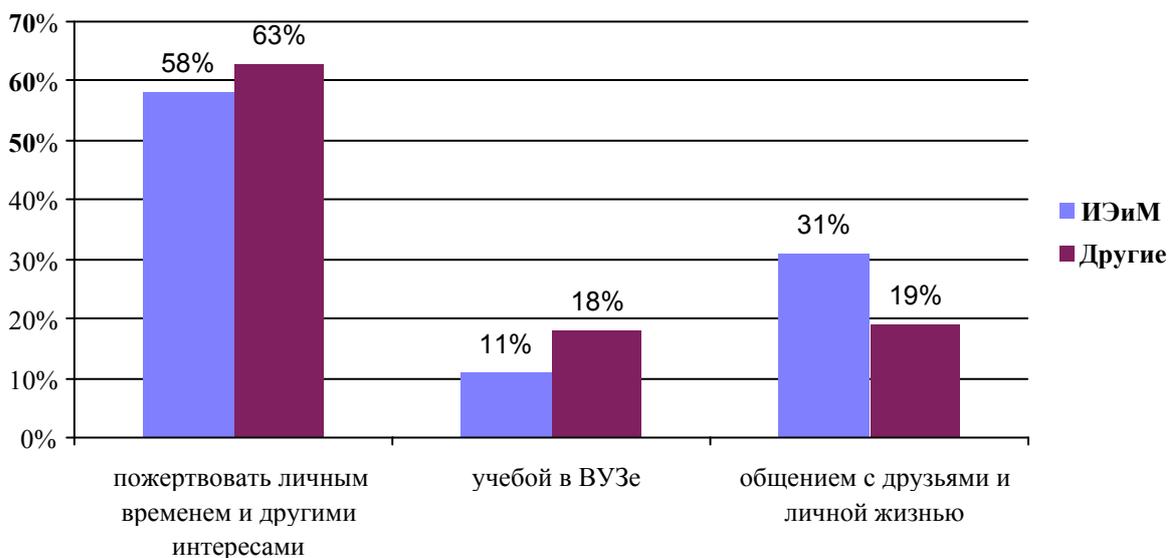


Рис. 44. Готовность студентов пожертвовать ради достижения успеха в бизнесе

На графике видно, что учебой в вузе готовы пожертвовать в большей степени студенты других факультетов – 18 %, ИЭиМ – 11 %, что свидетельствует о том, что студенты ИЭиМ более серьезно относятся к процессу обучения в вузе.

Далее была дана оценка опыту формирования предпринимательских инициатив у студентов экономических специальностей. На вопрос «Имеете ли Вы опыт управленческой деятельности?» респонденты ответили так (рис. 45):

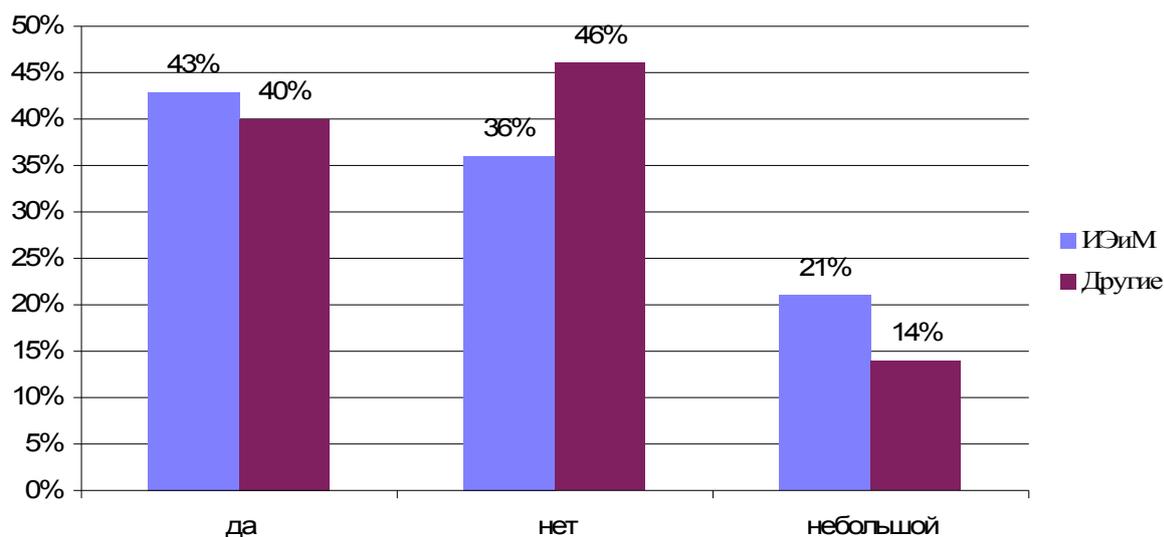


Рис. 45. Наличие у респондентов опыта управленческой деятельности

Большой опыт управленческой деятельности имеют студенты Института экономики и менеджмента – 43 %, а студенты других специальностей вуза – 40 %. Так же небольшим опытом обладают 21 % студентов ИЭиМ, что на 7 % больше. На данный фактор повлияли такие факторы как, Институт студенческих лидеров ИЭиМ, построенная система обучения и прохождения практик и т.д.

Большой опыт предпринимательской деятельности имеют так же студенты ИЭиМ – 13 %, другие – 9 %. Так же 77 % студентов экономических специальностей ПГУАС не имеют опыта предпринимательской деятельности вообще, а студенты других факультетов – 79 %.

Почти каждый пятый студент делал попытку организовать собственный бизнес, и у каждого десятого это получалось и бизнес существует по настоящее время или на время приостановил деятельность.

50 % фирм, организованных студентами, в основном ведут свою деятельность в сфере услуг, остальное – торговля, интернет-бизнес и т.д.

Только каждый 6-ой из опрошенных студентов прошел специальные курсы, тренинги и семинары по предпринимательству, бизнес-планированию, по технологии ведения бизнеса или другие. Это говорит о том, что не организовано специальное обучение для молодых предпринимателей,

либо студенты не знают об этом, высокие цены на специализированные курсы.

Далее рассмотрим блок вопросов, касающихся трудностей, возникающих на пути формирования предпринимательских инициатив у студентов.

Основные трудности это – недостаток свободных ниш в бизнесе, слабая поддержка со стороны государства, недостаток положительных примеров и наставников, а так же недостаток специальных знаний, необходимых предпринимателю.

На вопрос «Для решения каких возможных трудностей вам необходима была бы помощь со стороны?» студенты ответили следующим образом (рис. 46):

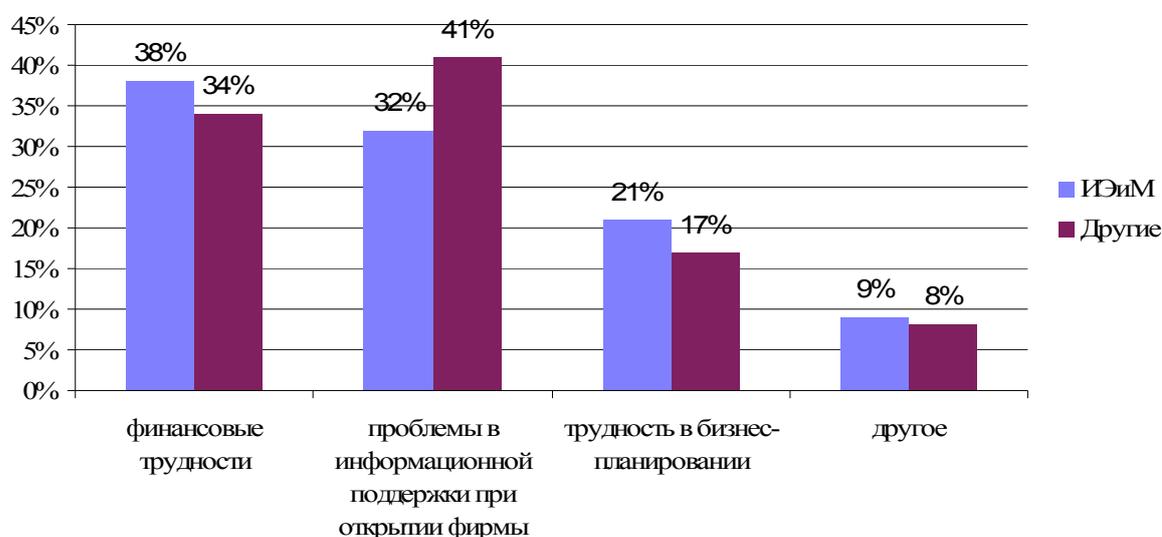


Рис. 46. Трудности, возникающие на пути формирования предпринимательских инициатив у студентов

Здесь видно, что студенты ИЭиМ испытывают трудности больше в финансах – 38 % и в бизнес-планировании – 21 %. А студенты других факультетов вуза нуждаются больше в информационной поддержке при открытии бизнеса – 41 %, и так же финансовые трудности 34 %. Это объясняется тем, что в ПГУАС есть специальная структура – Центр маркетинга и содействия трудоустройству. Он занимается активной агитацией и продвижением молодежного предпринимательства, информационной поддержкой, чего не хватает студентам других вузов, организацией встреч с бизнесменами и работодателями.

Был так же задан вопрос, готовы ли вы ради бизнеса пожертвовать учебой. Ответы распределились таким образом (рис. 47):

Студенты ИЭиМ менее готовы в ущерб учебе заниматься предпринимательством. Это говорит о том, что для них приоритетнее учеба в вузе, чем предпринимательская деятельность.

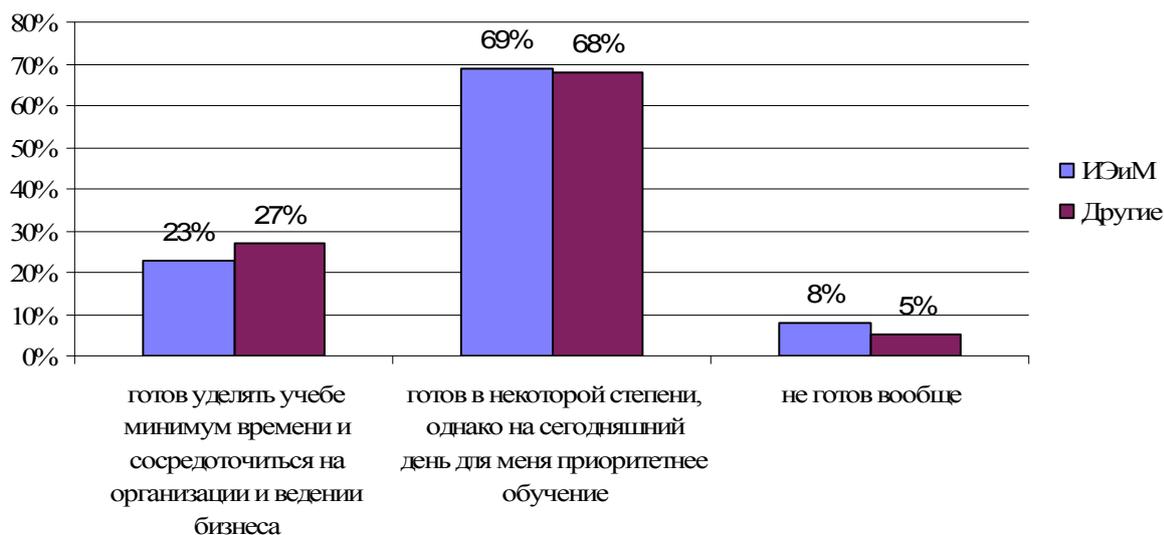


Рис. 47. Готовность студентов отвлечения от учебы ради ведения собственного бизнеса

Чтобы узнать, чем является и с чем ассоциируется предпринимательская деятельность для молодежи, был задан следующий вопрос: «Для Вас предпринимательство ассоциируется как...» (рис. 48).

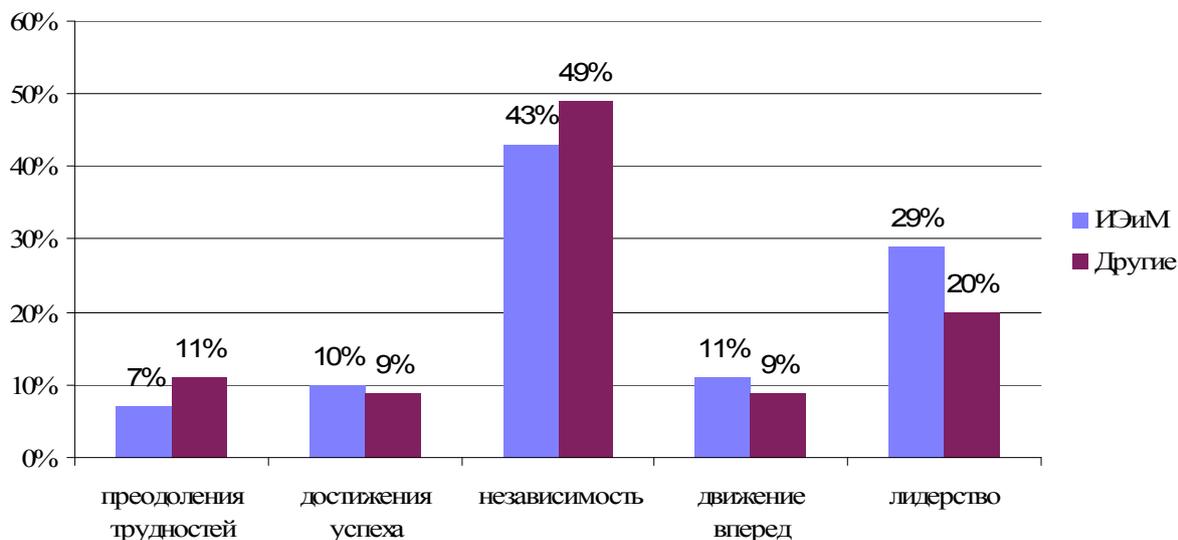


Рис. 48. Ассоциация предпринимательской деятельности для молодежи

На графике видно, что для студентов ИЭиМ бизнес – это лидерство (29 %), далее независимость – 43 % и движение вперед 11 %. Для студентов других специальностей предпринимательство больше независимость (49 %), чем лидерство.

Чтобы дать оценку программам и проводимой государственной политике в области молодежного предпринимательства, был задан студентам следующий вопрос «Эффективны ли, на Ваш взгляд, меры, предпринимае-

мые государством в направлении поддержки малого бизнеса для молодежи как социальной группы». Ответы распределились следующим образом (рис. 49).

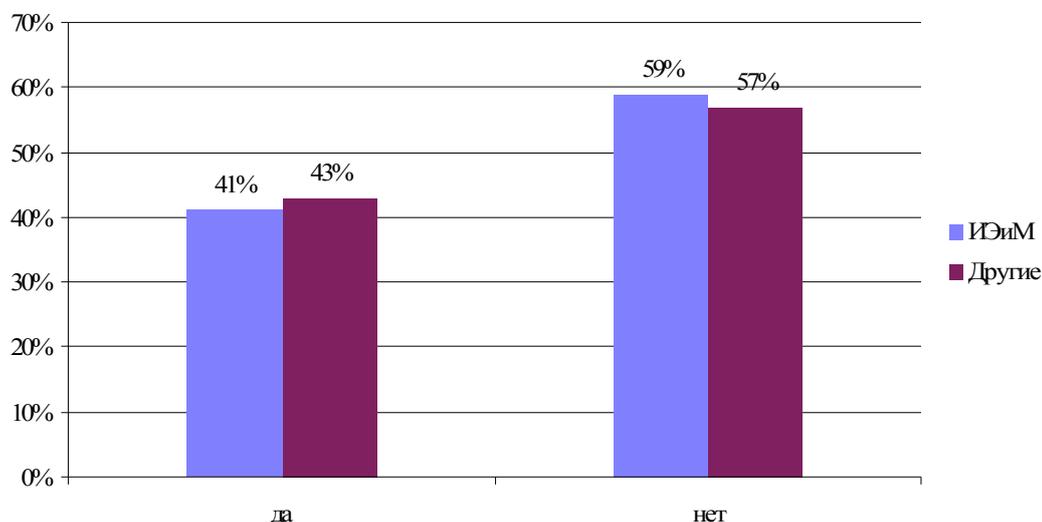


Рис. 49. Эффективность мер, предпринимаемых государством в направлении поддержки малого бизнеса

Около 60 % всех опрошенных студентов считают не эффективным мероприятия, проводимые для поддержки молодежного бизнеса в регионе и в стране в целом. Ответив на следующий вопрос: «Какие бы Вы предложили изменения и поправки для достижения большей эффективности?», студенты дали следующие рекомендации для повышения эффективности проводимых программ и мероприятий: наставничество вуза и представителей бизнес кругов; поддержка на дальнейших этапах работы и организации деятельности, а не только в период открытия бизнеса; помощь в оформлении налоговых, юридических и иных документов; оказание бесплатных (или на льготных условиях) услуг по бухгалтерскому учету, налогообложению и других.

Следующий блок вопросов направлен на выявление интереса в формировании предпринимательских инициатив в рамках вуза.

74 % всех респондентов считают, что вуз должен поддерживать студенческий бизнес как в его организации, так и в дальнейшем ведении.

Чтобы узнать, что делает вуз для своих будущих предпринимателей, респондентам был задан следующий вопрос: «Что делается в вашем учебном заведении для поддержки предпринимательства?» и даны варианты ответов. Они распределились следующим образом (рис. 50):

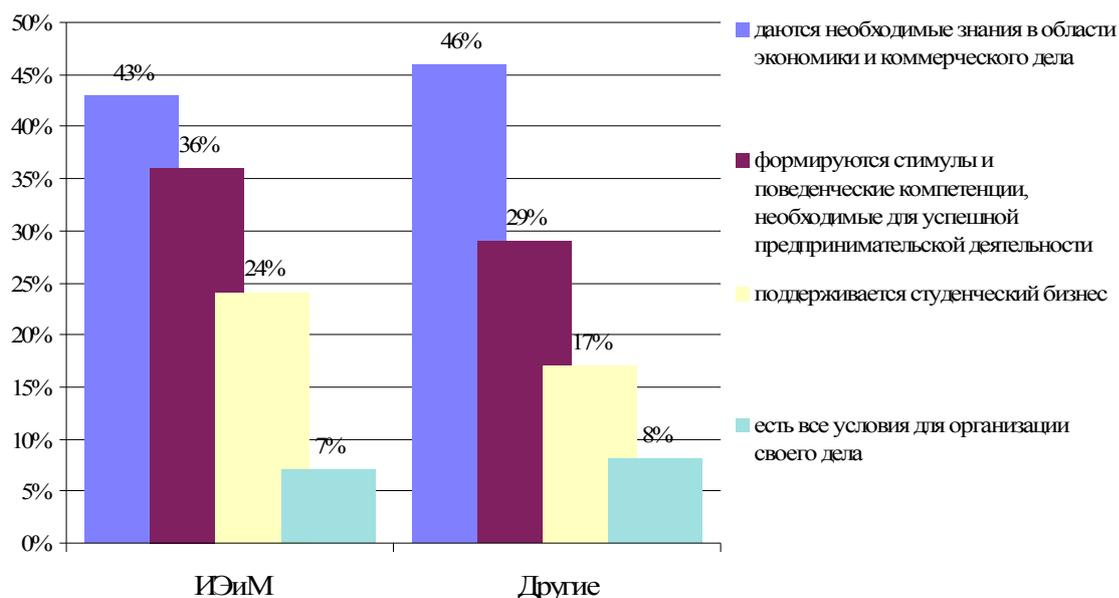


Рис. 50. Поддержка ВУЗа будущих предпринимателей

В Институте экономики и менеджмента больше формируются стимулы и поведенческие компетенции, необходимые для предпринимательской деятельности, а так же поддерживается студенческий бизнес. А в других вузах студентам больше даются необходимые знания в области экономики и коммерческого дела, но это не говорит о том, что в ИЭиМ слабая теоретическая база и подготовка. Это свидетельствует о том, что в ИЭиМ, благодаря своим образовательным технологиям, методам и формам преподавания создаются все условия, для формирования необходимых компетенций и стимулов для ведения предпринимательской деятельности.

28 % студентов нуждаются в поддержке вуза в виде специального обучения, 37 % – в виде организации совместного бизнеса, 22 % нуждаются в информационной поддержке.

На вопрос, есть ли связь предпринимательской деятельности с наукой, 65 % студентов ответили «да».

Следующий блок вопросов направлен на определение знания существующих инструментов поддержки молодежного бизнеса.

Ответы студентов на вопрос «Знаете ли вы об организациях, осуществляющих государственную поддержку малого предпринимательства?» представлены на рис. 51.

80 % всех студентов знают об этих организациях, и около 20 % слышали о них. Но, к сожалению, есть и такие студенты, которые не имеют представления о существовании таких структур. Это говорит о достаточно высоком уровне осведомленности студентов.

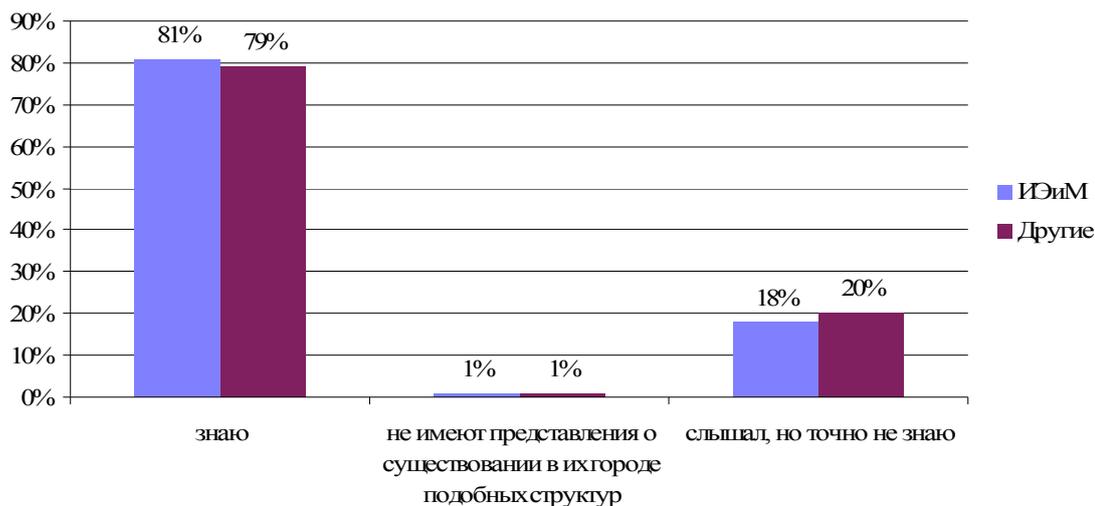


Рис. 51. Осведомленность об организациях, осуществляющих государственную поддержку малого предпринимательства

Далее был задан вопрос на знание существующих программ поддержки молодежного предпринимательства. На вопрос «Укажите, какие программы поддержки малого предпринимательства Вы знаете» студенты ответили таким образом (рис. 52):

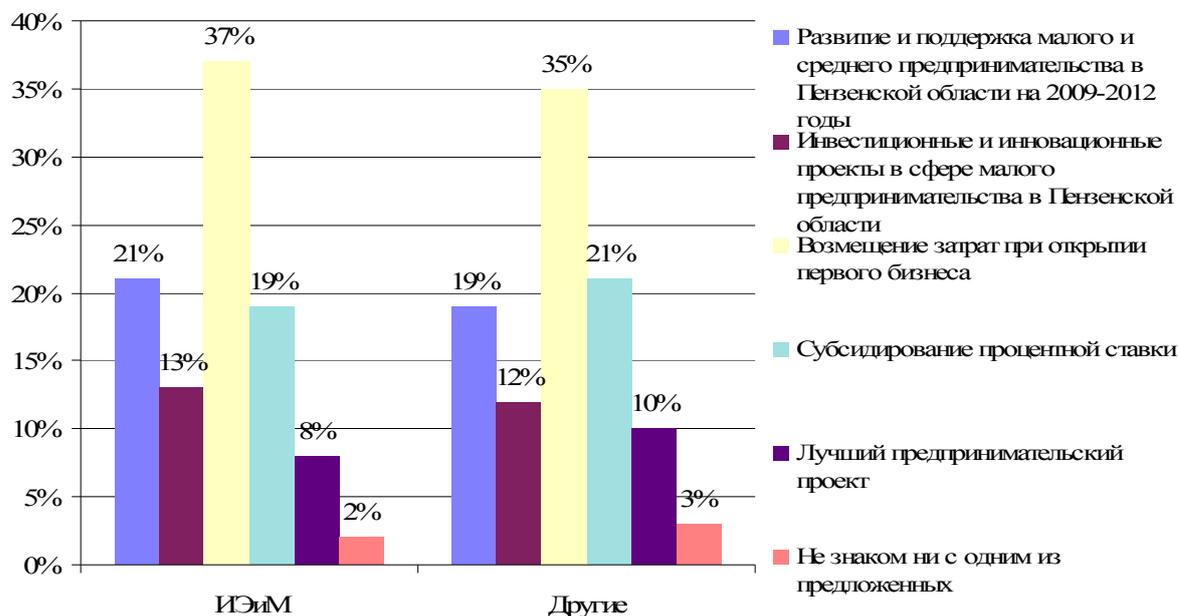


Рис. 52. Осведомленность о программах поддержки малого предпринимательства

Про возмещение затрат при открытии первого бизнеса знает каждый 3 студент. Субсидирование процентной ставки – 20 % респондентов. Основную программу поддержки «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Пензенской области на 2009-2012 годы» знает ка-

ждый пятый студент. Это, конечно, неплохой результат, но, все-таки, осведомленность этими программами недостаточная.

Источником информации о мероприятиях по поддержке малого предпринимательства для студентов явились (рис. 53):

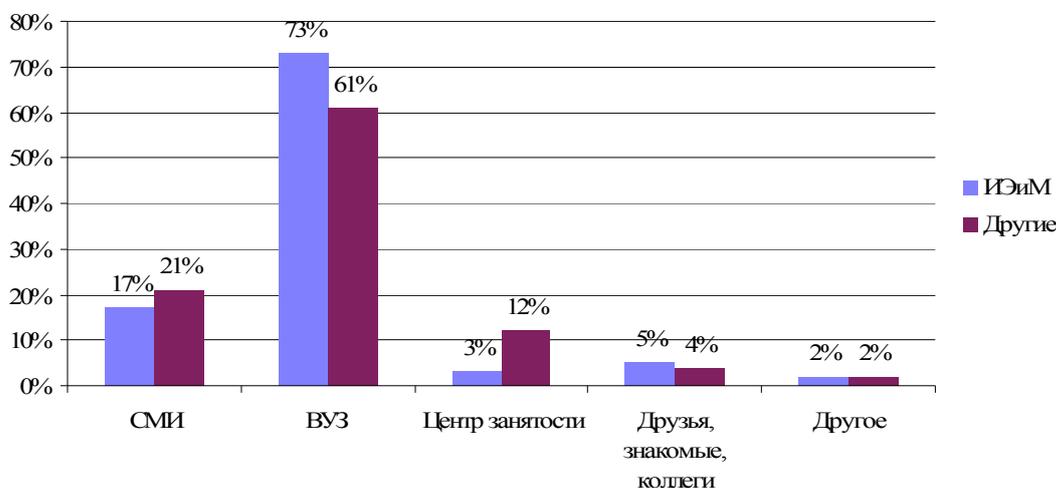


Рис. 53. Источники информации о мероприятиях по поддержке малого предпринимательства

Для студентов Института экономики и менеджмента основным источником информации с большим отрывом от других источников является Центр маркетинга и содействия трудоустройству выпускников, далее СМИ и друзья, знакомые, коллеги. Это говорит о том, что работа в вузе по развитию студенческого предпринимательства ведется активнее, чем в других вузах на экономических факультетах.

На основе данных, полученных в ходе анализа, можно дать оценку процессу формирования предпринимательских инициатив у студентов.

Хотелось бы отметить большой процент интереса к предпринимательской деятельности у студентов и готовность организовать свое дело. Но есть определенные трудности на пути организации своего дела, начиная недостаточными знаниями и опытом практической деятельности и заканчивая финансовыми, правовыми и другими барьерами. Процесс формирования предпринимательских инициатив запущен и достаточно активно поддерживается как изнутри, то есть внутри вуза, так и внешне, через государственные структуры и другие уполномоченные организации. Но, к сожалению, сильного прогресса, толчка не видно, то есть существуют определенные трудности, как внутри этой системы, там и внешне, препятствующие дальнейшему развитию.

Хотелось бы отметить те моменты, на которые необходимо обратить внимание, с целью устранения отрицательных причин:

– нет системы обучения студентов, желающих и уже занимающихся бизнесом;

– обучение в вузе имеет больше теоретическую направленность, чем практическую;

– необходимо развивать и укреплять личные качества студентов в стенах университета, так как качеств, необходимых бизнесмену, нет или они малоразвиты;

– обучение в институте занимает очень много времени и сил, что так же негативно влияет на предпринимательскую активность студентов, несмотря на то, что для большинства студентов организовать свое дело и добиваться успеха в этом направлении имеет большой приоритет;

– больше половины студентов не имеют опыта управленческой деятельности или имеют небольшой опыт, что так же увеличивает страх начать свое дело, так как нет навыков элементарной управленческой деятельности, а опыт предпринимательской деятельности имеют единицы;

– очень мало студентов, которые проходили специальное обучение, тренинги, курсы, семинары, и это очень большой минус, так как без специальных знаний невозможно организовать бизнес;

– очень много трудностей на пути организации своего дела: отсутствие положительных примеров и наставников, недостаток специальных знаний, слабая и несистемная поддержка государства и так далее;

– вузы и преподаватели не идут на встречу молодым предпринимателям, что пугает студентов и является достаточно весомым барьером, хотя немного студентов готовы пожертвовать учебой ради достижения успеха в бизнесе;

– отсутствует качественная информационная поддержка студентов, принцип «одного окна», и студенты отмечают, что нуждаются в первую очередь в информационной поддержке, а потом уже в других видах;

– только 40 % процентов студентов оценивают политику, проводимую государством для поддержки молодежного бизнеса, эффективной;

– вуз дает много знаний в области экономики и коммерческого дела, формирует компетенции, но мало влияет и почти не оказывает реальную поддержку молодым бизнесменам;

– каждый третий студент нуждается в такой помощи со стороны вуза, как организация и ведение совместного бизнеса, но, к сожалению, такой практики нет.

Студенты Института экономики и менеджмента отличаются от студентов других факультетов вуза большей организованностью, большей информированностью существующих программ и конкурсов, большим опытом управленческой деятельности. Более четко выражены личные качества. Причиной данных отличий является активная работа внутри университета и института, наличие специальных структур на уровне университета – Центр маркетинга и содействия трудоустройству выпускников, и на уровне института – Институт студенческих лидеров. В перспективе, данные

структуры могут быть сильными инструментами управления формированием предпринимательских инициатив у студентов. Организационная культура, воспитательная работа в институте и сложившиеся методы преподавания так же оказывают положительное влияние на данный процесс.

На примере Института экономики и менеджмента можно дать рекомендации другим факультетам и вузам более активно работать со студентами, вникать в их проблемы, больше встречаться со студентами, желающими заниматься бизнесом, вести их учет, быть в курсе их дел.

Таким образом, процесс формирования предпринимательских инициатив имеет положительную тенденцию, но есть определенных трудности и барьеры, как внутренние (вуз, факультет), так и внешние (государственная поддержка), которые тормозят систему в целом.

Оценка готовности к самосовершенствованию и саморазвитию

Студентам был задан вопрос: «Стремитесь ли Вы получать стипендию?».



Рис. 54. Стремление студентов получать стипендию

Большинство студентов (76 %) стремятся получать стипендию, только некоторым это всегда удается (28 %), а некоторым лишь иногда (48 %). Достаточно большое число студентов (24 %) не нуждается в получении данного поощрения за успехи, следовательно, она не играет важную роль в повышении успеваемости данных студентов и не служит для них мотиватором.

Студентам также был задан вопрос: «Получаете ли Вы поощрения за общественные и спортивные достижения?»

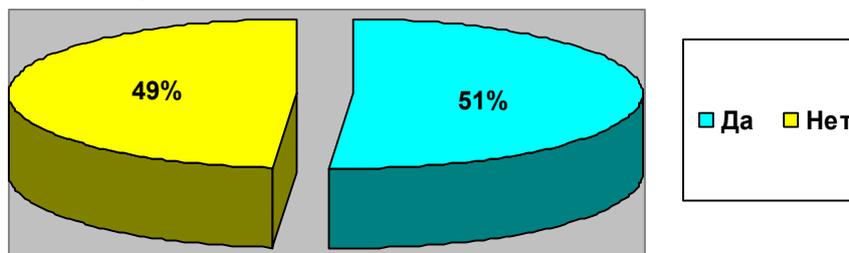


Рис. 55. Поощрения за общественные и спортивные достижения

Большинство студентов (51 %) получают поощрения за общественные и спортивные достижения. Возможно, данного рода поощрения для сту-

дентов служат важнейшим мотиватором к повышению успеваемости, большим, чем стипендия.

Респондентам был задан вопрос: «Служит ли «Доска почета» мотиватором к повышению успеваемости?»

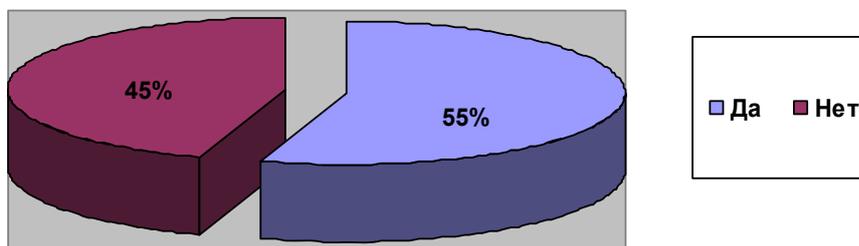


Рис. 56. «Доска почета» как мотиватор к повышению успеваемости

Все-таки «Доска почета», по мнению большинства студентов (55 %) является большим мотиватором к повышению успеваемости студентов.

«Что для Вас является важнейшим мотивом повышения успеваемости?»

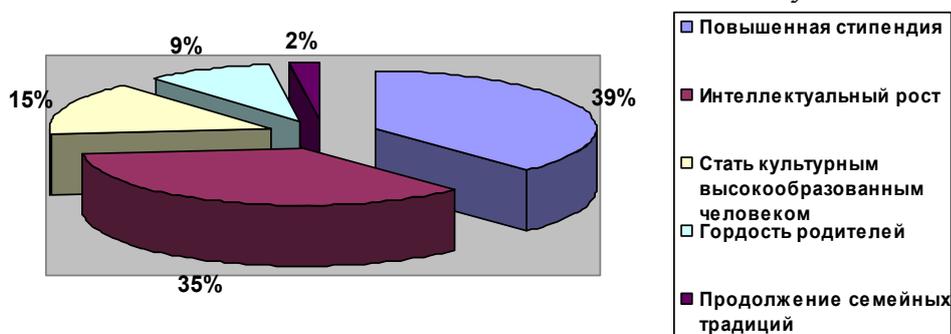


Рис. 57. Важнейший мотив успеваемости

Анализ ответов на вопрос показывает, что все-таки важнейшим мотивом успеваемости для студентов является повышенная стипендия (39 %), а только потом интеллектуальный рост (35 %), возможность стать культурным высокообразованным человеком (15 %), гордость родителей и продолжение семейных традиций.

Владеете ли Вы средствами самостоятельного, методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья?



Рис. 58. Оценка владения средствами самостоятельного, методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья

Вы изучаете иностранные языки?

Большая часть опрошенных респондентов (68 %), как показал опрос, изучает иностранные языки только в рамках учебной дисциплины.



Рис. 59. Изучение иностранных языков

Проводятся ли в Вашем Вузе мероприятия для саморазвития студентов?



Рис. 60. Мероприятия для саморазвития студентов

На вопрос: «*Стремитесь ли Вы к систематическому саморазвитию и самосовершенствованию?*» все студенты ответили положительно.

На вопрос: «*Из перечисленного списка выберете те пункты, которые Вы применяете с целью успешного трудоустройства в будущем*» наиболее часто отмечались такие мероприятия как приобретение опыта, получение профессиональных знаний, навыков и умений, приобретение деловых связей.

На вопрос: «*Пытаетесь ли Вы самостоятельно зарабатывать деньги?*» Следует отметить, что число студентов 4 курса, превышает число студентов 3 курса, работающих по специальности. Среди респондентов 4 курса нет тех, кто считает, что об этом рано думать.

Большинство респондентов начали самостоятельно зарабатывать деньги с 3 курса. Если рассматривать результаты с другой стороны, наблюдается следующая закономерность: с 3 курса работает на 35 % больше женской части респондентов, нежели мужской. В то же время, среди мужской части имеется значительное преимущество в том, что у 25 % опрошенных имеется опыт работы уже с 1 курса.

Самой распространенной формой дополнительного обучения являются курсы, семинары, тренинги, а также компьютерного и Интернет-обучение.

Т а б л и ц а 17

Получение управленческого опыта

	да	нет
студенты	47 %(188 чел)	53 %(211 чел)

По данным опроса следует отметить, что преобладающей формой получения управленческого опыта является практика от вуза (43 %), далее следует деятельность в структурах студенческого самоуправления. Наименее распространенной формой отметили бизнес-семинары и тренинги.

Потребность студента в самосовершенствовании способствует эффективной межкультурной адаптации студентов, так как только систематическое совершенствование себя характеризует развивающуюся толерантную личность, способную выстраивать оптимальные межличностные или деловые отношения, проявлять потребность в качественном освоении будущей профессии. Самосовершенствование связано с развитием всех сфер личности (интеллектуальной, волевой, эмоциональной, мотивационной) в их единстве; оно позволяет студенту оценить свою целостность, успешно адаптироваться в межкультурном пространстве, эффективно реализовать себя в профессиональной деятельности и иных сферах жизнедеятельности.

Психологическая готовность студентов

Известно, что, получив диплом о высшем образовании, молодой специалист рано или поздно становится руководителем отдела, цеха, участка, предприятия. Но вся беда в том, что высшая школа готовит сегодня не руководителей производства, а всего лишь специалистов с вузовским дипломом. Управленцами они становятся, поработав на производстве, после чего наиболее ответственных и знающих специалистов администрация выдвигает на руководящие должности. Управление – довольно сложная область человеческой деятельности, и руководитель должен обладать не только определенными личными качествами, но и целым набором теоретических и практических навыков. Отсюда вполне логично заключить, что каждого выпускника вузов следует рассматривать как потенциально возможного будущего руководителя, и поэтому его необходимо готовить и теоретически, и практически к выполнению этой важной социальной функции.

В выработке нравственной культуры, в формировании эрудиции и умения руководить людьми немалую роль играют приёмы самосовершенствования.

Оно начинается с самооценки. Самоприказ – это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе: «Разговаривать спокойно!», «Не

поддаваться на провокацию!»). Он помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики.

Самовнушение – помогает вести себя, не выходя за рамки принятых в данном обществе правил культурного поведения, владеть собой в самых трудных ситуациях.

Самокорректировка позволяет преобразовать хаос негативных мыслей и чувств, разрушающих жизненный потенциал, в гармоничную структуру. Если такое преобразование происходит сознательно, то оно приводит к более эффективному использованию жизненной энергии личности.

Таким образом, в результате такого рода психологической подготовки студенты обретают качества лидера. Это проявляется как возможность принятия творческих решений, как естественная непринужденность и уверенность, возросшая работоспособность, как возможность бесконфликтного общения, способность быть ведущим. Эти качества присутствуют в них на подсознательном уровне (в виде потенциальной возможности) и реализуются в конкретных ситуациях.

Умеете Вы критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков?

208 чел. (52 %) отмечают умение критически оценивать свои достоинства и недостатки на 90-70 %.

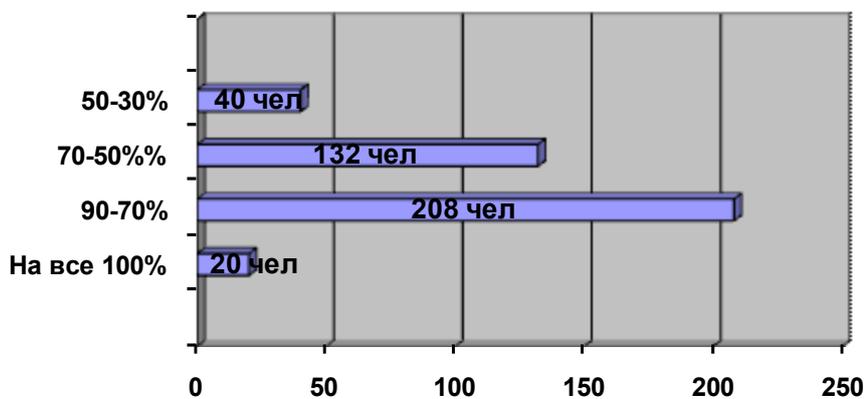


Рис. 61. Умение оценивать свои достоинства и недостатки

Способны Вы быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка?



Рис. 62. Способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка

Респондентам был задан вопрос: «Как Вы оцениваете организацию своего труда?»

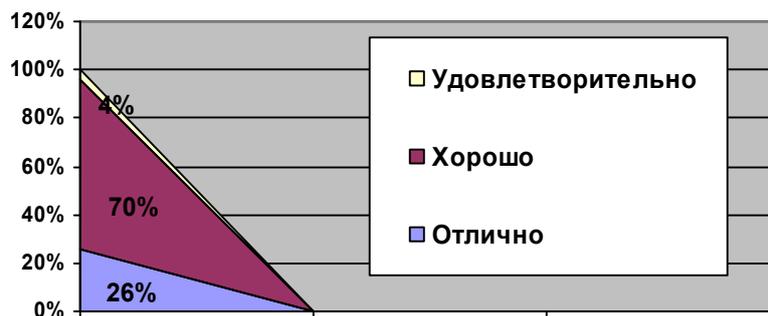


Рис. 63. Организация труда

Большинство студентов (70 %) считают, что организация их личного труда требует совершенствования и дают хорошую оценку.

Респондентам был задан следующий вопрос: «Знаете ли Вы свой оптимальный режим дня?»

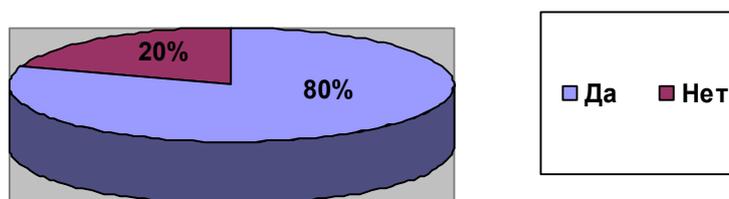


Рис. 64. Оптимальный режим дня

Большинство студентов (80 %) знакомы с оптимальным распорядком собственного дня. Главное, чтобы это ими применялось на практике.

Студентам был задан вопрос: «Считаете ли Вы себя организованным человеком?»

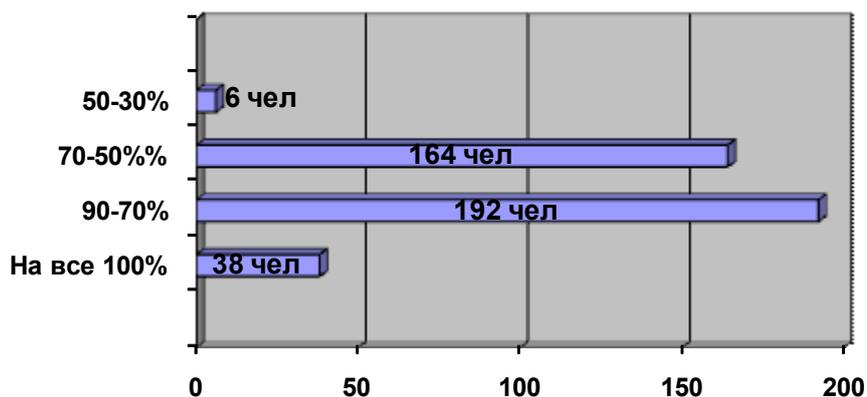


Рис. 65. Организованный человек

Большинство студентов (48 %) очень часто считают себя организованным человеком, преимущественно это девушки. Это является положитель-

ной тенденцией, так как организованный человек пытается организовать окружающую среду, тем самым, изменяя и улучшая ее организационную культуру.

Анализ личной организованности показал то, что большинство студентов считают себя организованными людьми, высоко оценивают организацию своего труда и знают для себя оптимальный режим дня.

Респондентам был задан вопрос: *«Используете ли Вы еженедельник?»*

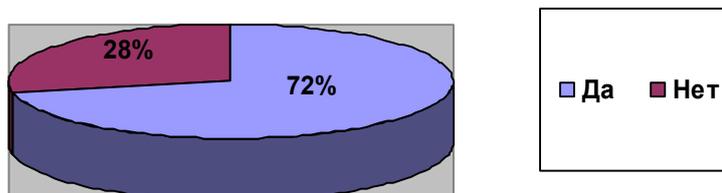


Рис. 66. Использование еженедельника

Большинство студентов (72 %) используют еженедельник, что является положительным для личной организованности этих людей.

Следующий вопрос в рамках анализа данного фактора: *«Имеется ли у Вас план жизни и деловой карьеры?»*

Создание жизненного плана призвано помочь человеку осмыслить и получить целостную картину его пути к успеху, т.е. к достижению главных жизненных целей. Жизненный план является методикой не только постановки целей, но и действенным инструментом их достижения, своеобразной формулой успеха, которую, тем не менее, каждый человек должен вывести для себя сам, используя основные параметры и характеристики собственной личности.

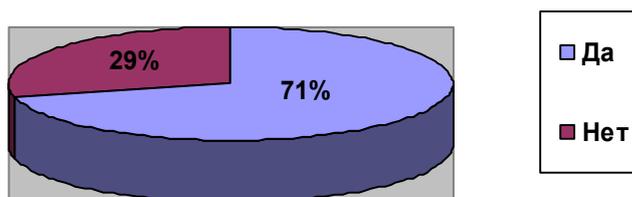


Рис. 67. Наличие плана жизни и деловой карьеры

У большинства студентов (71 %) имеется план жизни и деловой карьеры, что также положительно сказывается на организованности самих людей и вуза в целом.

Респондентам задавался следующий вопрос: *«Знаете ли Вы четко сформулированную цель Вашей жизни?»*

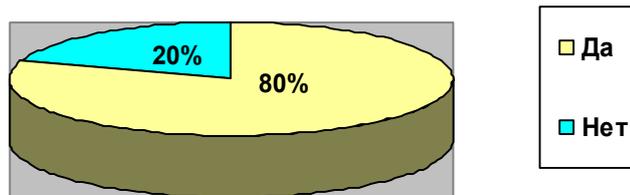


Рис. 68. Знание цели жизни

Респондентам был задан вопрос: «Знакомы ли Вы с проблемой нехватки времени?»

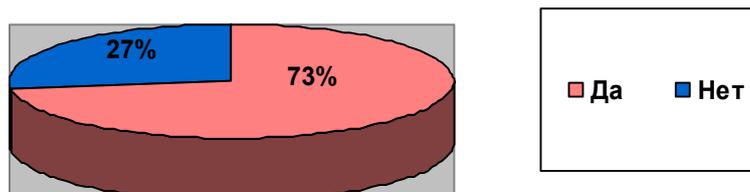


Рис. 69. Проблема нехватки времени

Практически все студенты знакомы с проблемой нехватки времени. Респондентам также был задан вопрос: «Планируете ли Вы свое время?»

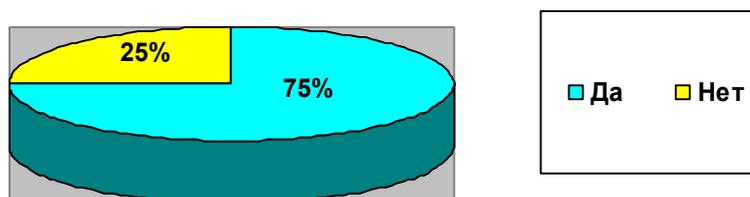


Рис. 70. Планирование времени

Большинство студентов все-таки планируют свое время.

Респондентам был задан вопрос: «Как, по Вашему мнению, можно управлять временем?» Были обозначены следующие варианты ответов:

- необходимо вести еженедельник;
- не перекладывать дела на завтра;
- четко следить за каждой проведенной впустую минутой;
- проводить контроль достижения целей,
- план жизни.

Таким образом, психологическая подготовка может быть рассмотрена не только как особый вид подготовки, наряду с физической, специальной, тактической, теоретической, технической, но и как особая функция каждого из этих видов подготовки – функция формирования субъективного отношения, оценки значимости всех видов проделанной работы (в том числе и вне учёбы) для успеха в будущей профессии.

Психология вуза как наука и практика призвана обеспечить психологическую подготовку студентов к активной деятельности, сформировать или развить их психологическую культуру, создать необходимые предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших проблем.

Социальная подготовка студентов

Респондентам предлагалось ответить на ряд следующих вопросов.

Легко ли Вы идете на контакт с окружающими?



Рис.71 Контакт с окружающими

84 % респондентов отмечают, что легко идут на контакт с окружающими.

Рассчитываете ли Вы на взаимопомощь со стороны окружающих?

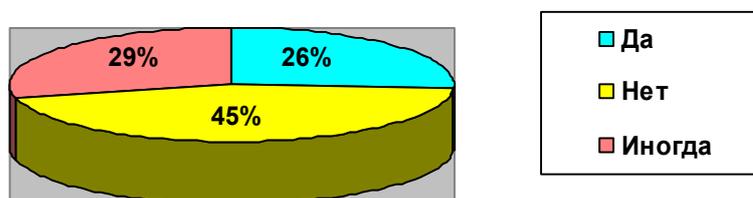


Рис. 72. Взаимопомощь со стороны окружающих

Большая часть среди опрошенных респондентов (45 %) отметили, что не рассчитывают на взаимопомощь со стороны окружающих.

Владеете ли Вы методами рефлексивного мышления, умением выстроить дальнейшие планы обучения, самоанализ и самооценку?



Рис. 73. Владение методами рефлексивного мышления

64 % студентов владеет методами рефлексивного мышления, умением выстроить дальнейшие планы обучения, самоанализ и самооценку.

Готовы Вы к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе моральных и правовых норм, проявлению уважения к людям, толерантности к другой культуре?

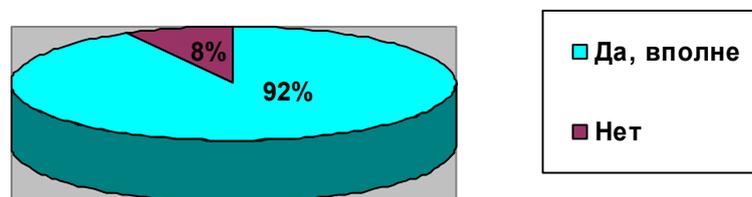


Рис. 74. Готовность к социальному взаимодействию

Готовы ли Вы нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений?

Умение включаться в проект, нести ответственность за свою часть проектной деятельности является одной из ключевых компетенций, обеспечивающих успех выпускника вуза. Высшее учебное заведение может создать условия для самого активного участия студентов в различных областях деятельности: профессиональной, общественной, культурной. Включение студентов в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ (молодежные центры, академии лидеров, постоянно действующие специализированные школы и т.д.) обеспечивает накопление разнообразного опыта и, соответственно, возможность выбора различных вариантов и моделей карьеры. Вуз может инициировать и поощрять создание научно-исследовательских рабочих групп в рамках подготовки крупных научно-практических конференций, форумов. В таких группах, куда помимо преподавателей и специалистов включаются и студенты.

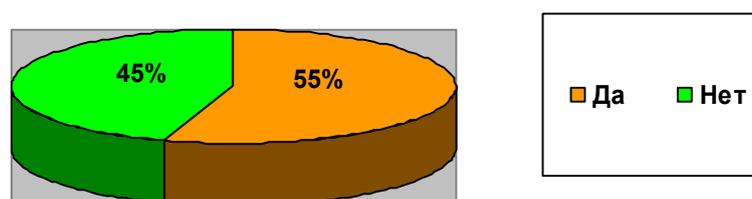


Рис. 75. Готовность нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений

Выпускник вуза становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде размера заработной платы, условий труда, возможности для развития своих способностей и карьерного роста.

Молодёжь в современной России имеет наибольший потенциал и интерес к проявлению себя в предпринимательской деятельности.

Мотивация к предпринимательству выглядит следующим образом. Для большинства опрошенных предпринимательская деятельность представляет собой в первую очередь источник дохода. На втором месте большинство позиционируют предпринимательство как способ самореализации.

Выделим 3 укрупнённые смысложизненные ориентации молодых предпринимателей:

- престижно-гедонистическая или карьеристско-потребительская ориентация: материальный достаток, престиж и восхищение окружающих, хорошие возможности для отдыха и развлечений, руководящая должность;
- творческо-альтруистическая ориентация: интересная, творческая работа, самосовершенствование, чтение книг, жизнь ради людей;
- духовно-демографическая ориентация: хорошая семья, вера в Бога.

Как видно, система смысложизненных ориентации молодых предпринимателей в целом отличается преобладанием направленности на ценности карьеристско-потребительского и престижно-гедонистического характера.

Итак, массовое сознание молодых предпринимателей довольно противоречиво. В нем выделяются два несовпадающих уровня: поверхностный, содержащий социальные стереотипы и ценности, во многом усвоенные от современных СМИ, и глубинный, более точно отражающий потребности социального субъекта. Выявлено несоответствие между ценностными ориентациями различных уровней, в частности, между смысложизненными ориентациями и ценностями трудовой деятельности. Видимо, субъективные противоречия отражают объективный процесс формирования предпринимательства в современной России.

3.2. Оценка предпринимательской компетентности и степени готовности преподавателей вузов к активизации предпринимательского потенциала студенческой молодежи

Исследование степени предпринимательской компетентности и готовности преподавателей вузов к активизации предпринимательских инициатив студенческой молодежи проводилось на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Учебные заведения являются основным посредником между бизнес-сообществом и молодёжной аудиторией.

В анкетировании приняло участие 50 респондентов.

Было опрошено 32 представителей женского пола (64 %), 18 мужчин (36 %).

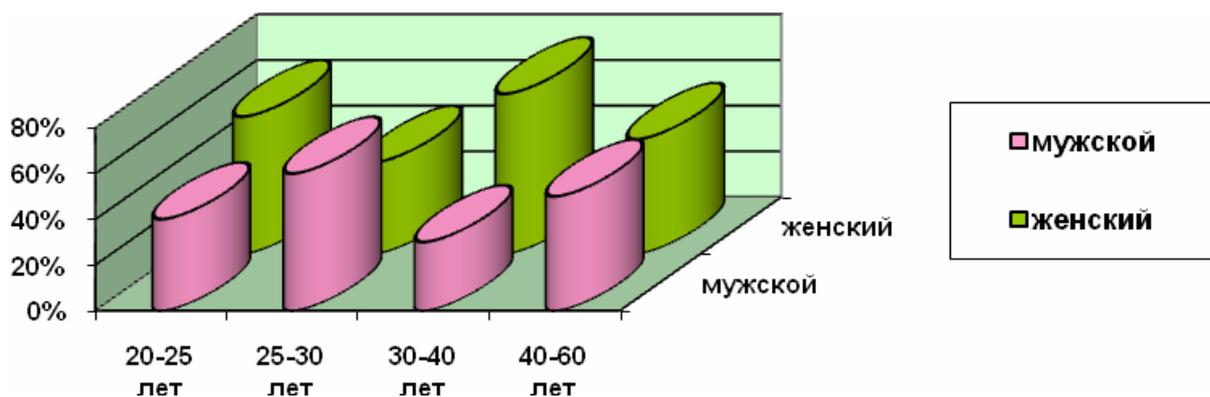


Рис. 76. Пол и возраст респондентов

Занимаемая должность большинства опрошенных респондентов (17 чел.) – ассистент, аспирант. 14 чел. – старшие преподаватели, 7 доцентов, 5 профессоров, 5 чел. – заместители декана, 2 декана.

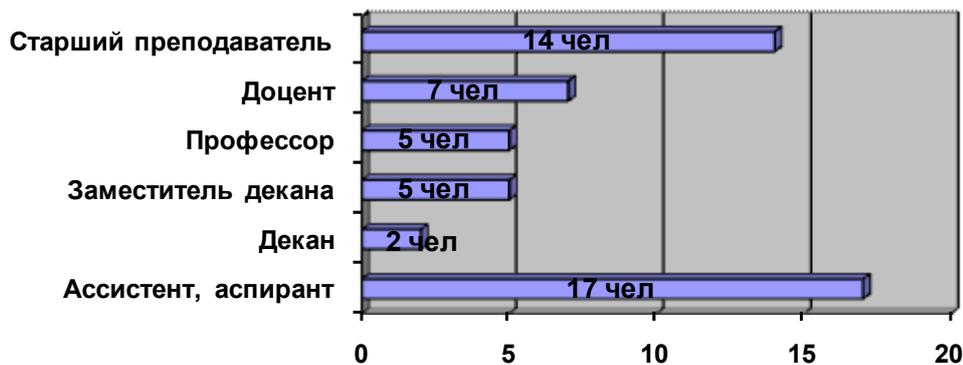


Рис. 77. Занимаемая должность респондентов

Профиль преподаваемых дисциплин: 23 чел. – экономические, 11 чел. – управленческие, 10 чел. – технические, 6 чел. – гуманитарные.



Рис. 78. Профиль преподаваемых дисциплин

Оценка предпринимательской готовности студенческой молодежи

На какой процент (приблизительно) Вы бы оценили готовность студентов к предпринимательству?

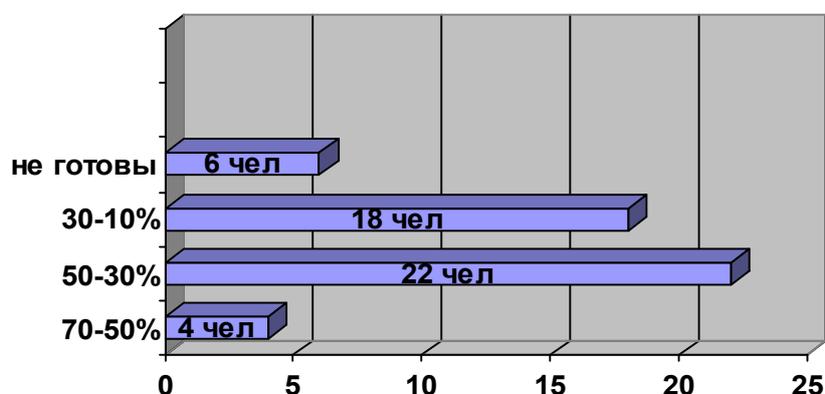


Рис. 79. Оценка преподавателями степени готовности студентов к предпринимательству

По данным анкет 44 % преподавателей считают, что уровень готовности студентов к предпринимательству составляет 50-30 %. 18 чел. (36 %) ответили, что 30-10 %. 12 % опрошенных респондентов отмечают неготовность студентов к предпринимательству.

На вопрос: «*Какими качествами, по Вашему мнению, должен обладать молодой предприниматель?*» наиболее важными, по мнению большинства респондентов, являются такие, как предпринимательский талант, гибкость и способность принимать решения в условиях неопределенности, организованность, а также готовность к риску, наименее важными – наглость, настойчивость.

На вопрос: «*Какие качества преобладают сейчас у студенческой молодежи?*» наиболее распространенными ответами являются такие качества, как мобильность, наглость, настойчивость, готовность к риску.

Оценка степени активности преподавателей для активизации предпринимательских инициатив студенческой молодежи

На какой процент Вы бы оценили свое владение основами предпринимательства, формирования бизнеса?

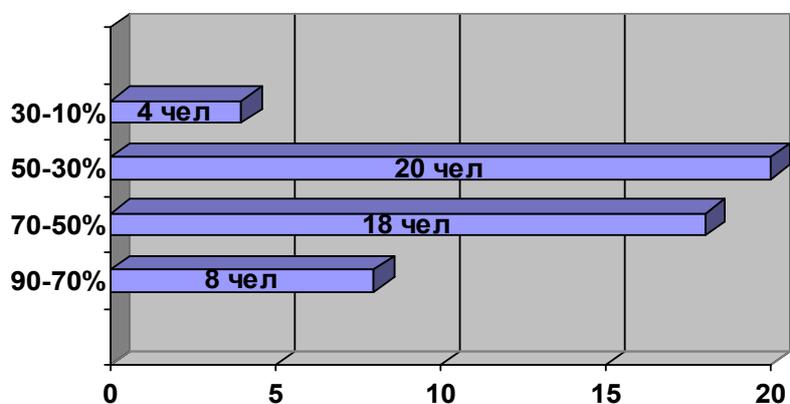


Рис. 80. Оценка степени владения преподавателями основами предпринимательства

Представляют ли Вы алгоритм оформления всех юридических документов, связанных с регистрацией права заниматься собственным бизнесом?

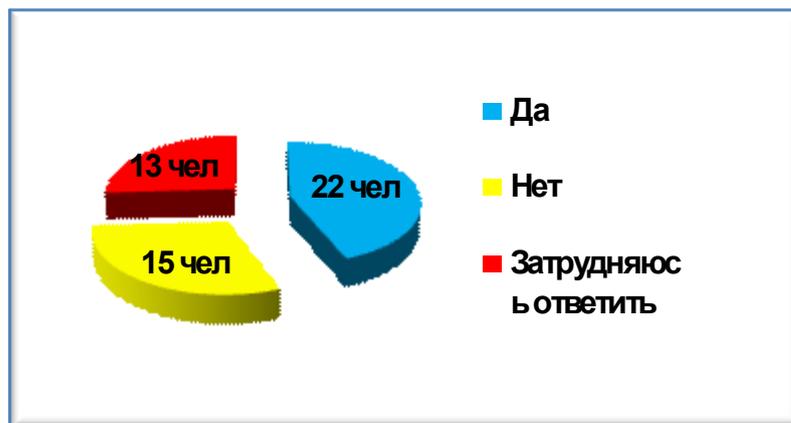


Рис. 81. Оценка степени владения преподавателями алгоритма оформления юридических документов, связанных с регистрацией права заниматься собственным бизнесом

Вы имеете представление о том, как формируются финансы предприятия, разрабатываются механизмы бизнес-процессов, и внедряются стратегии для успешного развития?

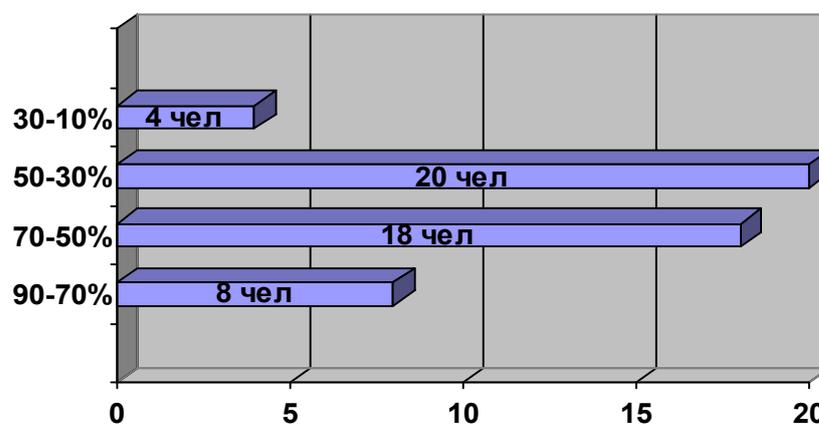


Рис. 82. Оценка степени владения преподавателями основ формированием финансов предприятия

Мнения респондентов распределились таким образом. Только 8 чел. на 90-70 % представляют, как формируются финансы предприятия. 18 чел. – на 70-50 %, большая часть опрошенных преподавателей – на 50-30 %, 4 чел. – на 30-10 %.

В вузе осуществляется поддержка и развитие предпринимательских инициатив выпускников?

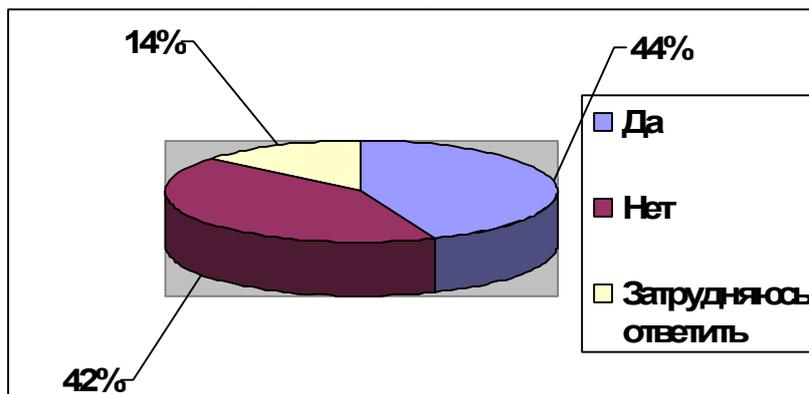


Рис. 83. Оценка степени поддержки и развития предпринимательских инициатив выпускников в вузе

Как Вы считаете, должен ли вуз поддерживать либо стимулировать студенческий бизнес?

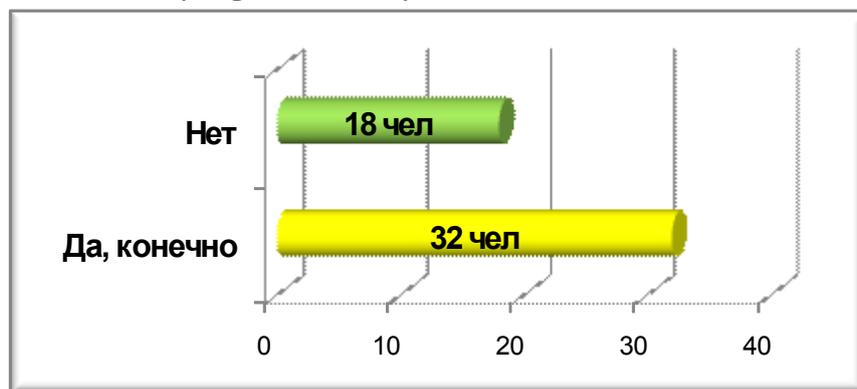


Рис. 84. Поддержка и стимулирование студенческого бизнеса вузом

Исходя из данных опроса, большинство респондентов отметили, что в Пензенском государственном университете архитектуры и строительства даются необходимые знания в области экономики и коммерческого дела; формируются стимулы и поведенческие компетенции, необходимые для успешной предпринимательской деятельности. Однако, мало кто отметил, что в вузе активно поддерживается студенческий бизнес.

Также хотелось бы отметить, что на вопрос «*Какие меры осуществляются в вашем вузе для обеспечения мобильности преподавателей*» большая часть респондентов (70 %) утверждают, что никаких мер не осуществляется. Остальные затрудняются в своем ответе. И лишь 2 человека отметили, что существуют или создаются программы двойных дипломов.

На вопрос «*Есть ли у Вас опыт предпринимательской деятельности?*» большая часть респондентов (65 %) ответила, что нет. Свой бизнес из числа опрошенных имеют 15 %.

Также преподаватели отмечали, что помимо преподавания в данном вузе, они занимаются исследовательскими проектами, работой по грантам; работой в коммерческих фирмах, консультированием; предпринимательской трудовой деятельностью. Среди распространенных ответов (70 %) является написание книг и статей.

На вопрос «*Давно ли Вы проходили повышение квалификации?*» преобладающим ответами стали 2-3 года назад. Также многие отмечали, что проходят регулярно всевозможные тренинги, семинары.

На вопрос «*Готовы ли Вы уделять дополнительное время для занятий со студентами в целях активизации их предпринимательских инициатив?*» ответы респондентов сложились таким образом.

Т а б л и ц а 17

Готовность преподавателей уделять дополнительное время для занятий со студентами в целях активизации их предпринимательских инициатив

Да, с удовольствием	7 чел.
Да, за дополнительную плату	20 чел.
Нет, мало осведомлен в этой сфере	5 чел.
Нет, не достаточно свободного времени	18 чел.

На вопрос: «*Что, по Вашему мнению, необходимо сделать для совершенствования учебного процесса и профессиональной деятельности преподавателей (сотрудников)*» предлагались такие варианты ответов:

- обеспечение нормальных условий труда (без контроля сверх нормы);
- уважение + стимулирование + доверие = формула успеха;
- приглашать успешных бизнес лиц, заниматься бизнес-планированием;
- организация стажировок на производстве;
- увеличение часов на производственные практики в учебном процессе;
- предоставление возможности повышения квалификации;
- повышение квалификации раз в два года;
- объединяться;
- система материального поощрения за качество преподавательской деятельности, оценивать которую должны студенты, проведение больше открытых занятий.

В рамках проведенного исследования дискуссия о том, в какой степени существующие образовательные программы и организация учебного процесса способствуют развитию предпринимательского потенциала студентов, состояла из обсуждения трех основных вопросов. Является ли развитие предпринимательского потенциала студентов задачей обучения в вузе? Какие характеристики учебных программ и учебного процесса способствуют развитию предпринимательского потенциала? Какие характеристики

учебных программ и учебного процесса препятствуют развитию предпринимательского потенциала?

Преподаватели высказывали различные мнения о том, должно ли высшее образование в сфере экономики и менеджмента способствовать развитию предпринимательского потенциала студентов. Например, ряд респондентов высказал такую точку зрения, что формирование и развитие предпринимательских способностей не входит в задачи обучения в вузе. В пользу этого были приведены следующие доводы:

- для предпринимателя важны врожденные личные качества (склонность к риску, творческие способности и т.д.) и воспитание с детства «в духе предпринимательства», поэтому вырабатывать такие качества в вузе уже поздно;

- высшее образование не обязательно для малого предпринимательства, напротив, получая дополнительные знания и навыки, студент скорее стремится работать в крупных компаниях или госструктурах, чем идти в малый бизнес;

- в современных условиях более широкие возможности по созданию новых малых компаний существуют скорее для технических специалистов, чем для экономистов и управленцев, которые в таких компаниях могут выступать в качестве наемного персонала, для которого предпринимательские способности не так важны;

- высшее образование в классических университетах всегда отличалось обширной теоретической подготовкой, которая не подходит для развития предпринимательских способностей, так как «обучить предпринимательству невозможно».

Альтернативная точка зрения, состояла в том, что задача формирования и развития предпринимательского потенциала студентов не противоречит остальным задачам высшего образования и не способствует утрате сильных сторон образования в классических университетах. Сторонники этой точки зрения приводили следующие аргументы:

- студентам необходимо давать возможность развиваться с разных сторон, в том числе развивать их предпринимательские способности, поскольку, несмотря на выбор факультета и специализации по кафедре, далеко не все из них знают, чем они будут заниматься в дальнейшем;

- навыки предпринимательства имеют очень широкое применение: «предпринимателем можно быть в армии, в госаппарате, в вузе... преподаватель может быть предпринимателем, если он по-новому преподает тот же самый курс»;

- развитие ряда качеств и навыков, необходимых предпринимателю, делает весь учебный процесс более интересным и полезным для студентов.

В целом, в большинстве участники сошлись во мнении, что «делать из всех малых предпринимателей» – это не основная задача высшего образо-

вания, однако, формирование позитивного отношения к предпринимательству и развитие качеств и навыков, необходимых для малого предпринимателя, полезно и для тех студентов, которые в дальнейшем будут работать по найму. В связи с этим, по мнению преподавателей-участников опроса, целесообразно внести изменения в содержание образовательных программ и организацию учебного процесса с тем, чтобы они в большей степени способствовали раскрытию предпринимательского потенциала молодежи.

Характеристики учебных программ и образовательного процесса, способствующие развитию предпринимательского потенциала студентов. Респонденты отмечали, что на их факультетах и кафедрах ведутся изменения в содержании учебных программ и организации образовательного процесса, направленные на увеличение практической составляющей, а также на формирование таких качеств студентов, как активность, коммуникабельность, ответственность за свои действия. В частности, в этом отношении характерной чертой учебных программ является сочетание академической составляющей и практики, реализуемое благодаря сотрудничеству с ведущими компаниями и приглашению преподавателей-практиков, также широкое применение активных методов обучения, включая практикующие упражнения, кейс-метод, деловые игры, групповые проекты.

Преподаватели экономического факультета университета сообщили о применении кейс-метода в рамках различных дисциплин, привлечении практиков к преподаванию, а также о проведении целого ряда внеучебных мероприятий, таких как «День карьеры», «День выпускника» и др., способствующих повышению активности студентов, развитию их творческих способностей.

Некоторые характеристики учебных программ и образовательного процесса, не способствующие развитию предпринимательского потенциала студентов. В ходе обсуждения проблемы развития молодежного предпринимательского потенциала в рамках системы высшего образования был достаточно подробно рассмотрен вопрос о том, какие характеристики действующих учебных программ и учебного процесса не способствуют развитию предпринимательских способностей.

Как правило, обсуждение существующих «недостатков» велось с учетом выделенных компетенций, присущих малым предпринимателям, а также с учетом того, что такие качества полезны не только тем студентам, кто видит свое будущее в малом бизнесе. При этом наиболее активными участниками обсуждения имеющихся проблем были молодые преподаватели, приводившие в поддержку своей точки зрения не только примеры из собственной преподавательской практики, но и примеры из собственного опыта, когда они сами были студентами.

Было высказано мнение, что сейчас в большинстве случаев учебные программы академического характера (бакалавриат, специалитет, магист-

ратура), предлагаемые в вузах, не ориентированы на формирование компетенций, способствующих развитию предпринимательского потенциала студентов. Несмотря на ряд изменений, происходящих в последние годы, сохраняются отдельные черты учебных программ и образовательного процесса, которые не способствуют развитию качеств, необходимых будущему предпринимателю.

В качестве наиболее распространенных проблем, связанных с содержанием учебных программ, были названы недостаточное использование кейс-метода и отсутствие специализированных курсов по предпринимательству. В качестве наиболее распространенных проблем организации учебного процесса были названы недостаточное привлечение преподавателей с опытом практической работы в компаниях, а также настрой многих преподавателей на преподавание теоретических, а не практических дисциплин.

По мнению многих преподавателей, включая тех, кто сам применяет кейс-метод в своей преподавательской практике, до сих пор использование кейсов в учебном процессе недостаточно распространено. В результате, не полностью используется потенциал кейс-метода, считающегося одним из наиболее перспективных методов для выработки навыков принятия решений, самостоятельного анализа проблемы, а также вовлечения студентов в практические ситуации даже в рамках тех курсов, которые подразумевают в большей степени теоретическую подготовку.

По мнению преподавателей, недостаточное использование этого метода в российской практике преподавания связано, во-первых, с «неумением преподавать кейсы» – т.е. с необходимостью обучения самих преподавателей преподавать кейсы так, как это делается в ведущих зарубежных вузах. Во-вторых, это связано с наличием в основном зарубежных кейсов, не соответствующих российской практике, и крайне ограниченным количеством «российских кейсов». В свою очередь, самостоятельное написание преподавателями кейсов для собственных курсов также требует определенных навыков.

Наряду с этим, респонденты отметили, что в настоящее время сохраняется нехватка качественных курсов по предпринимательству. В ряде вузов такие курсы заменяются отдельными темами занятий, посвященных созданию малого предприятия и др. Некоторые участники отметили, что такие курсы есть у них в учебных планах, однако, по своему содержанию эти курсы во многом сходны с курсом менеджмента. При этом, например, в практике зарубежных школ бизнеса преподавание таких курсов ведется полностью на кейсах, соответствующих особенностям современной бизнес-среды. В результате, преподавание вопросов, связанных с предпринимательством, в ряде случаев сводится к изучению процедуры регистрации предприятия и отдельных управленческих методик.

Ряд участников также выделили такие проблемы в содержании учебных программ, как «оторванность от действительности» отдельных курсов, а также отсутствие «стыковки курсов». Так, например, один из респондентов привел пример из собственного студенческого опыта, когда в одном из курсов преподаватель объяснял студентам зарубежные модели, которые не актуальны для российских условий: «Когда нам преподаватель объяснял по поводу расчета стоимости акции, он приводил (в пример) западные модели. Но я знаю, что эти модели в большинстве случаев ... не работают у нас, но преподаватель рассказывает, что так должно быть. ... Получается, студент выучил, но применить на практике (это) он не сможет».

Актуальной для ряда вузов является проблема «стыковки курсов». По выражению участника, «преподаватели редко встречаются и редко обсуждают свои курсы», что приводит к повторному появлению одних и тех же тем в рамках разных курсов. По мнению преподавателей, такие повторы снижают мотивацию к учебе для студентов: «Когда пятый раз читают одно и то же – это демотивирует».

Преподавателями были также выделены актуальные проблемы в организации учебного процесса, не способствующие развитию предпринимательского потенциала студентов. Так, наиболее часто упоминались проблемы, связанные с привлечением преподавателей-практиков. По мнению респондентов, эта проблема имеет две стороны. С одной стороны, многим вузам сложно найти представителей бизнеса, готовых уделять свое время студентам, что связано с высокой занятостью практиков, в особенности лиц, находящихся на высоком должностном уровне.

С другой стороны, привлечение преподавателей-практиков не гарантирует высокого качества преподавания и вовлечения студентов в реальные бизнес-процессы. По словам одного из преподавателей, «зачастую бывает такая ситуация... (что) человек, который существует в практической сфере, не может и не умеет донести это популярно для студента». В ходе обсуждения отмечалось, что иногда привлеченные преподаватели-практики, не владея методиками преподавания, начинают «пересказывать налоговый кодекс», и в результате такое занятие не приносит дополнительной ценности для студентов. На данный момент в большинстве вузов, принимавших участие в исследовании, многие дисциплины практической направленности преподаются людьми, имеющими только теоретическую подготовку по освещаемому кругу вопросов.

Другой часто упоминавшейся проблемой организации учебного процесса была настроенность преподавателей на преподавание теоретических дисциплин. Респонденты, включая руководителей кафедр и подразделений университетов, отмечали, что им сложно мотивировать преподавателей на разработку новых курсов или на внедрение инновационных методик преподавания уже имеющихся курсов. В особенности, такая проблема мотивации

вации возникает для преподавателей «старой закалки», традиционно использовавших академический стиль преподавания курсов, в которых доминируют теоретические сведения. В результате, по выражению одного из участников, «обучение – это тонны теории... для студентов в большинстве (случаев) учеба – это скучно».

Наряду с этим, обсуждалась проблема недостаточного использования такого метода работы, как групповые проекты студентов. По мнению преподавателей, в отличие от традиционных лекционных и семинарских занятий, групповые проекты в значительно большей степени способствуют развитию таких качеств и компетенций, как коммуникабельность, инициативность, ответственность. Однако для более широкого распространения групповых проектов необходимо мотивировать преподавателей на изменение своих курсов.

В целом, большинство преподавателей считают, что в своем текущем виде учебные программы и организация учебного процесса в классических университетах лишь в небольшой степени направлены на развитие качеств и компетенций студентов, необходимых для развития и реализации их предпринимательского потенциала. По мнению ряда респондентов, развитие таких качеств и компетенций является полезным для большинства студентов. В связи с этим преподаватели активно участвовали в обсуждении необходимых для этого преобразований, которые могут быть проведены в современных условиях.

3.3. Анализ готовности предпринимателей к созданию совместных со студентами предпринимательских структур и участия в учебном процессе

Исследование особенностей влияния работодателей на формирование и развитие предпринимательского потенциала студенческой молодежи проводилось на базе различных предприятий и фирм г. Пензы. Респондентами в данном случае выступали руководители отдела кадров, руководители организаций и предприниматели.

В анкетировании приняло участие 50 респондентов.

Анкетирование проводилось среди представителей бизнеса таких предприятий, как:

- ООО «Бизнес-Партнер»;
- ООО «Арсенал-Сервис»;
- ООО «РГС-Поволжье»;
- ООО «Пензвентмонтаж»;
- ЗАО «ГАТП-3»;
- ООО НПП «Техноком»;

- ООО «Новотех»;
- ОАО «Завод коммунальной энергетики»;
- ООО «Дилижанс» и др.

В исследовании принимали участие 18 чел. (36 %) респондентов руководителей высшего звена, 17 чел. (34 %) руководителей отдела кадров и 15 чел. (30 %) сотрудников отдела кадров. Из них 40 % – мужчины (20 чел.), и 60 % – женщины (30 чел.). Соотношение респондентов по возрасту составляет 20-25 лет (5 чел.), 25-30 лет (10 чел.), 30-40 лет (27 чел.), 40-60 лет (8 чел.).

Сегодня ведущие компании не только ясно понимают, какие профессиональные знания, навыки и личностные качества необходимы их работникам, но и успешно налаживают обучение этому, как сотрудничая с вузами, так и самостоятельно.



Рис. 85. Соотношение респондентов, принявших участие в исследовании

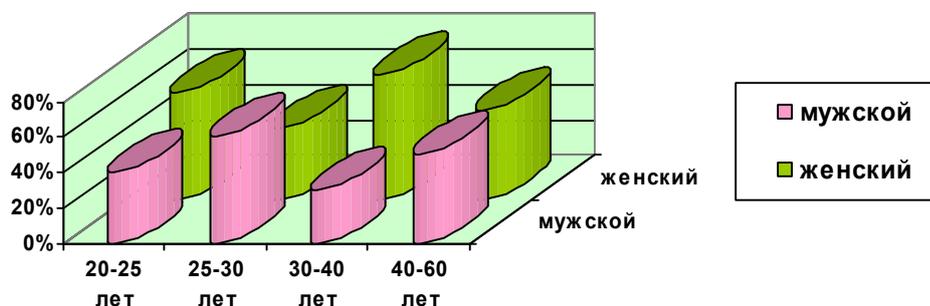


Рис. 86. Пол и возраст респондентов

Большинство опрошенных (58 %) имеет экономическое образование, 32 % – техническое, 3 % и 7 % управленческое и гуманитарное соответственно. По результатам опроса, как оказалось, в основном, образование респонденты получали в учебных заведениях Пензенской области.

Опрос показал, что большая часть респондентов работает в коммерческой сфере (44 %) и сфере услуг (34 %). Наименее распространённой сферой деятельности среди опрошенных представителей бизнеса является научная сфера.

На вопрос «Сколько лет на рынке функционирует Ваше предприятие» большинство отметили варианты 5-10 лет (47 %), 10-20 лет (40 %), 20-30 лет (13 %).

Общая численность персонала (штатного) среди опрошенных предприятий-работодателей составляет в основном 10-25 чел., 25-35 чел.

Теперь обратимся к вопросам анкеты, касающихся анализа особенностей влияния работодателей на развитие предпринимательских инициатив студенчества.

На вопрос «Является ли предпринимательский потенциал студента важным качеством» 48 % опрошенных работодателей, и это большая часть, считают, что является важным и необходимым. 8 % считают наоборот.

Разработана ли в Вашей организации система производственных практик для студентов вузов?

Одной из важных составляющих подготовки квалифицированного специалиста является прохождение производственных практик в процессе обучения. Как известно, даже небольшой опыт работы напрямую повышает конкурентоориентированность студента.

Кроме того, временная занятость студентов, в данном случае, не только позволит им получить опыт, поверить в собственные силы, проверит уровень знаний, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда. Вполне возможно, что выполняя временную, одноразовую работу им предложат постоянную или порекомендуют фирму, где в данный момент необходим такой специалист.

Данное исследование показало, что большинство предприятий предоставляет студентам вуза возможность прохождения практик (72 %), из которых 18 % респондентов, в организации которых система практик хорошо налажена и большая часть среди всех опрошенных 54 %, где студенты проходят практику, но это не носит системный характер. 14 представителей бизнеса (28 %) ответили, что не работают с практикантами.

Предприятия должны способствовать развитию информационного обмена и акцентировать свое внимание на вопросах подбора и развития персонала.



Рис. 87. Соотношение предприятий по налаженности системы практик для студентов вуза

Хотели бы Вы принимать участие в проводимых встречах студентов с работодателями?

Среди опрошенных большая часть (86 %) работодателей готовы принимать участие в проводимых встречах студентов с работодателями. Среди них 56 % – это представители бизнеса, которые рассматривают подобные мероприятия как возможность подобрать для себя перспективных студентов. Таким образом, крупнейшие предприятия и фирмы заинтересованы в сотрудничестве с университетом, получая из его стен не просто хорошо подготовленных выпускников, но людей, получивших соответствующую профильную подготовку. 15 % опрошенных, к сожалению, сомневаются в своём желании участвовать в таких мероприятиях.

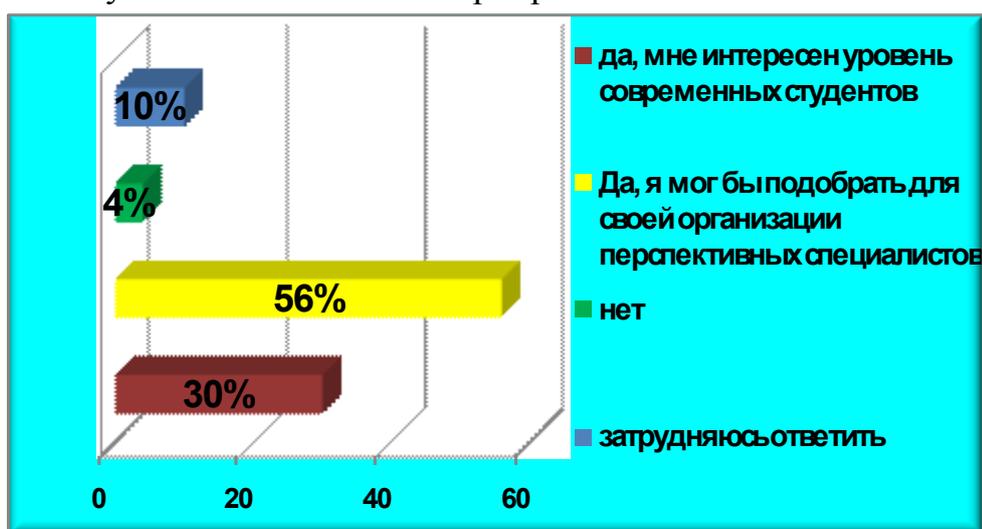


Рис. 88. Оценка желания представителей бизнеса влиять на конкурентоориентированность студентов вуза, принимая участие в проводимых встречах студентов с работодателями

Могли бы Вы организовать своего рода экскурсии или мастер-классы по вашей организации для студентов вузов?

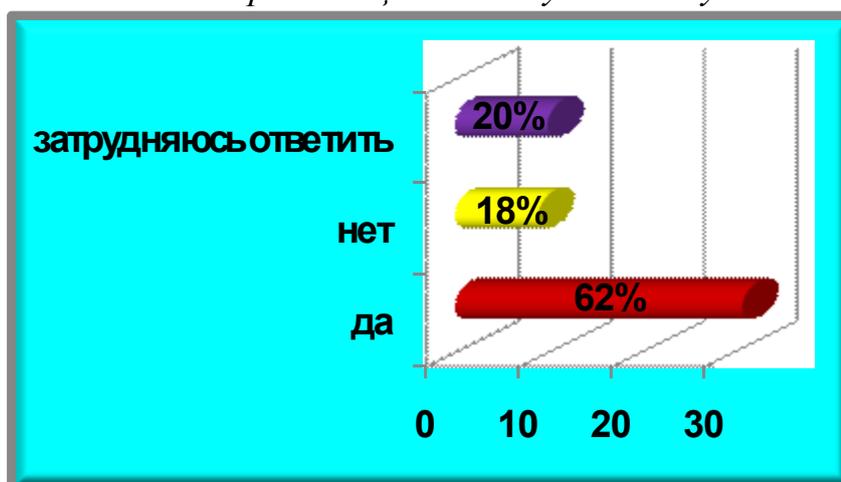


Рис. 89. Оценка желания и возможности предприятий-работодателей принимать непосредственное участие в организации своего рода экскурсий или мастер-классов на предприятии для студентов вузов

62 % опрошенных работодателей считают важным для себя взаимодействие с системой профобразования и готовы предоставлять свою организацию для проведения экскурсий с целью реального практического ознакомления с их деятельностью и рабочей обстановкой. 18 % респондентов не готовы.

Принимала ли участие Ваша организация в проведение молодёжных форумов, семинаров и конференций по обсуждению наиболее острых молодёжных проблем, в том числе и в сфере трудоустройства и занятости молодёжи?

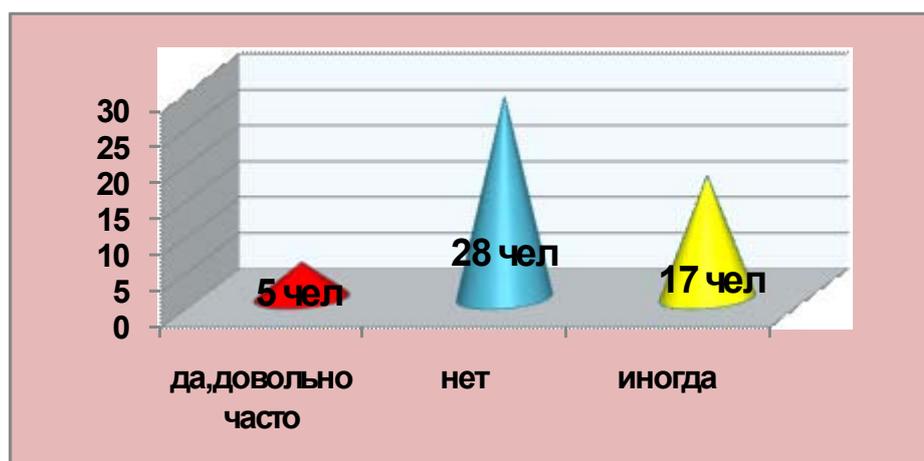


Рис. 90. Оценка степени участия работодателей в проведении молодёжных форумов, семинаров и конференций по обсуждению наиболее острых молодёжных проблем

Среди 50 опрошенных работодателей только 5 чел. (10 %) принимают во внимание важность в проведение конференций для студентов. Большинство респондентов 28 человек, по результатам опроса, не принимают в этом участие.

Могли бы специалисты Вашего предприятия принимать участие в проведении учебных занятий и тренингов эффективного поведения в ситуациях трудоустройства и адаптации к условиям рынка труда, а также в разработке и издание соответствующих учебно-методических пособий и обеспечение ими студентов?

32 % респондентов готовы повышать уровень подготовки студентов, проводя лекционные и практические занятия в вузе, а также в разработке учебно-методических пособий. Большинство же (46 %), что является отрицательным фактом, не уверены в своём желании содействовать учебной подготовки студентов в вузе.

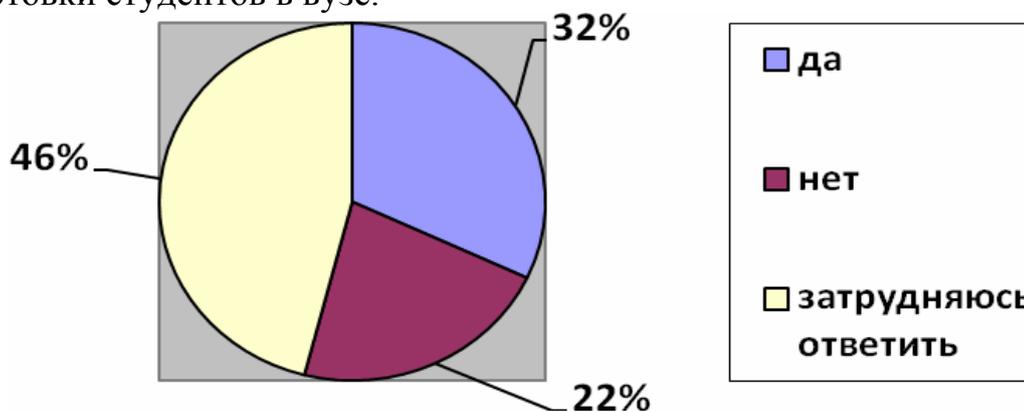


Рис. 91. Оценка желания и возможности предприятий-работодателей повышать уровень подготовки студентов, проводя лекционные и практические занятия в вузе

32 % респондентов готовы повышать уровень подготовки студентов, проводя лекционные и практические занятия в вузе, а также в разработке учебно-методических пособий. Большинство же (46 %), что является отрицательным фактом, не уверены в своём желании содействовать учебной подготовки студентов в вузе.

Приглашение работодателей в качестве преподавателей в университет – это еще одна форма взаимодействия. Советы опытных бизнесменов очень пригодятся, кому как ни им видны ошибки. Надо, впрочем, отметить, что такое взаимодействие предполагает тесное сотрудничество между компанией и вузом, это большая нагрузка на компанию, поэтому на подобное сотрудничество идет только крупный бизнес со своими базовыми вузами.

Таким образом, большинство опрошенных утверждают, что проблема квалификации кадров тесно связана с проблемой несоответствия учебных программ требованиям современной ситуации и как следствие заинтересованы в усовершенствовании учебной подготовки студентов высших учеб-

ных заведений, но не проявляют большой активности в содействие этого. Многие руководители жалуются на негибкость учебных программ, их несоответствие требованиям рынка труда. Кроме того, от качества образования сегодняшних студентов завтра будет зависеть конкурентоспособность наших предприятий на внешних рынках. Необходимость участия представителей бизнес – структур в непосредственном образовательном процессе и есть условие сбалансированности потребностей работодателей и рынка образовательных услуг. Чем больше будет заинтересованность организаций-работодателей в профессиональной подготовке молодых специалистов-управленцев, тем выше будет уровень их профессиональной компетенции при выпуске из вуза.

Рассмотрим, как оценивают предприятия-работодатели состояние качества обучения современной молодёжи и какие требования к ним предъявляют.

Считаете ли Вы, что учебный процесс в вузах в настоящее время не является достаточно практико-ориентированным?

В ходе исследования, было выявлено, что реальная ситуация такова, что не один из опрошенных работодателей не считает, что в учебном процессе большинства вузов преобладают практико-ориентированные подходы.

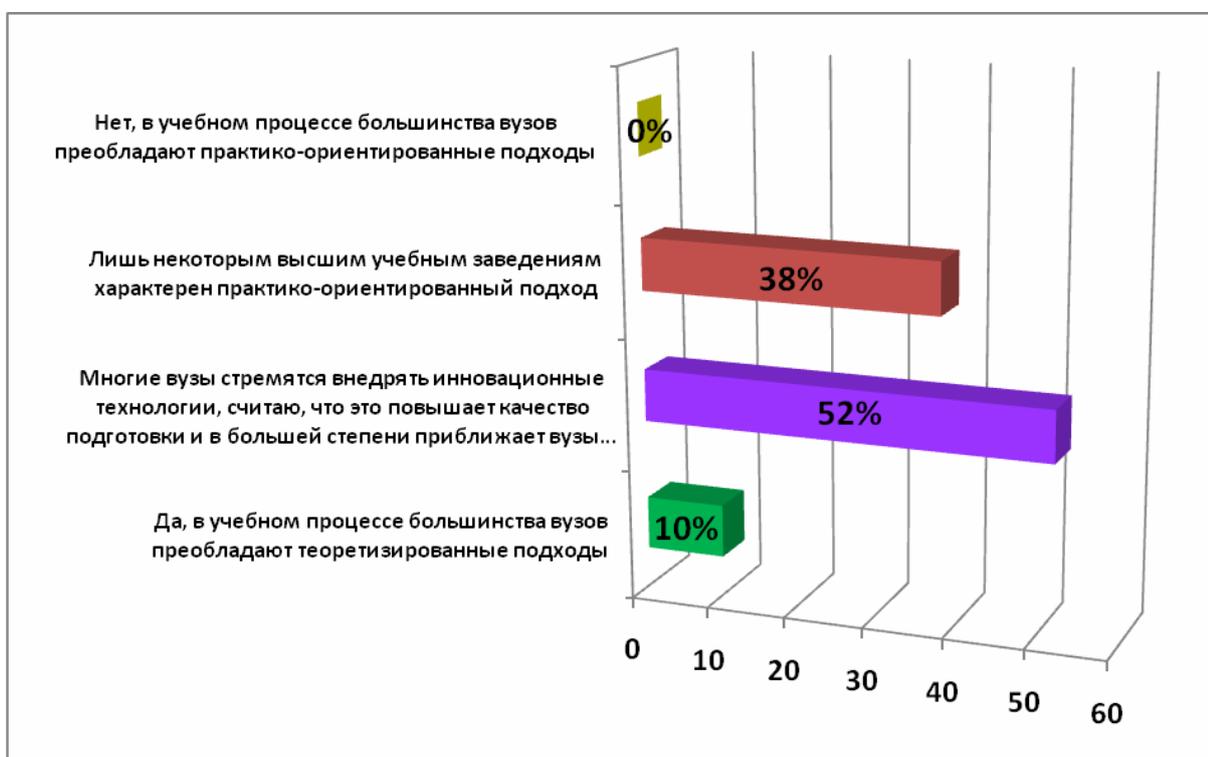


Рис. 92. Оценка предприятиями-работодателями учебного процесса в вузах недостаточно практико-ориентированным

Главная и наиболее часто звучащая претензия работодателей к выпускникам вузов сегодня – оторванность полученных знаний от практики. Это может проявляться по-разному: в неспособности использовать знания в решении практических задач, в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства, руководству рабочими, в отсутствии представлений о нормах поведения в бизнес – среде.

Вуз не дает человеку понимания работы фирмы. У большинства нет представления о структуре, правилах игры, субординации. Выходом из этой ситуации была бы возможность стажироваться постоянно, начиная курса со второго. Тогда студенты бы чувствовали конъюнктуру, могли бы уже себя оценивать к четвертому курсу.

Что Вы считаете преимуществами вузовской подготовки студенческой молодежи?

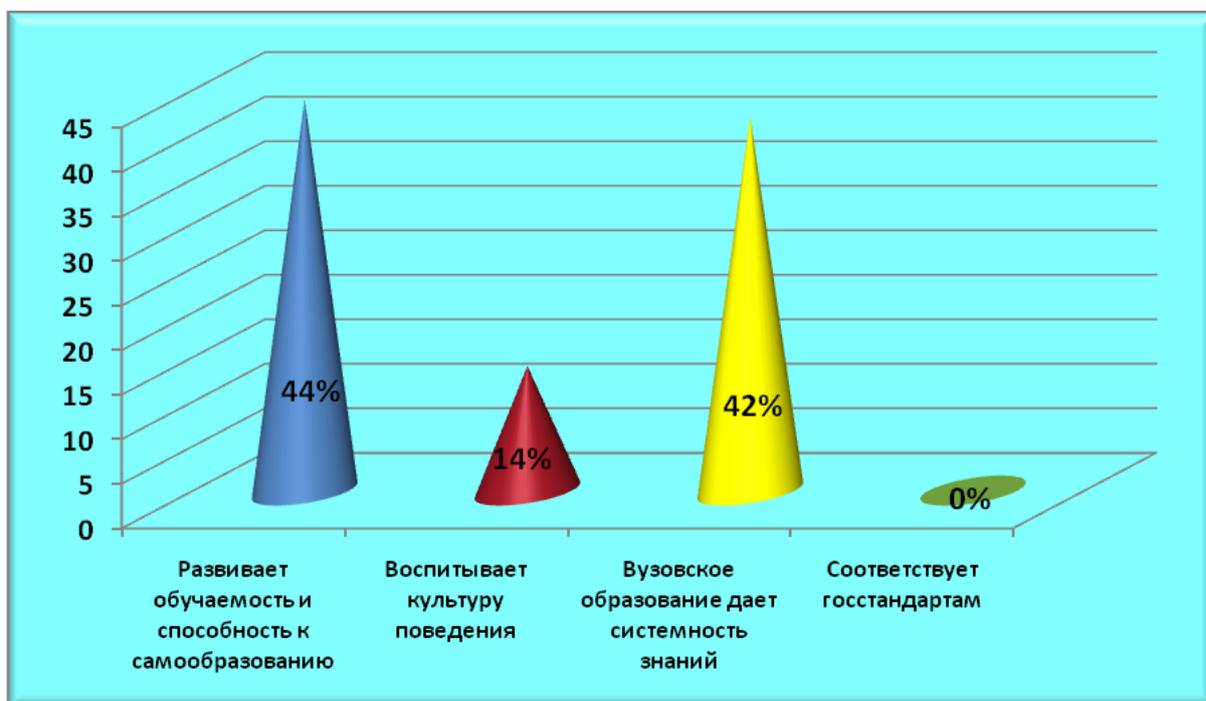


Рис. 93. Преимущества вузовской подготовки студенческой молодёжи

Среди преобладающих вариантов ответа были такие, что вузовское образование развивает обучаемость и способность к саморазвитию и даёт системность знаний. Наименее распространённым – воспитывает культуру поведения. И никто из респондентов не считает, что оно соответствует госстандартам.

Что Вы считаете недостатками вузовской подготовки студенческой молодежи?

Недостатками вузовской подготовки студенческой молодежи представители бизнеса отмечают – незначительное уделение внимания практической подготовки студентов, избыточный объем теоретической информации. Некоторые (14 %) считают, что теоретические знания отстают от реальности.

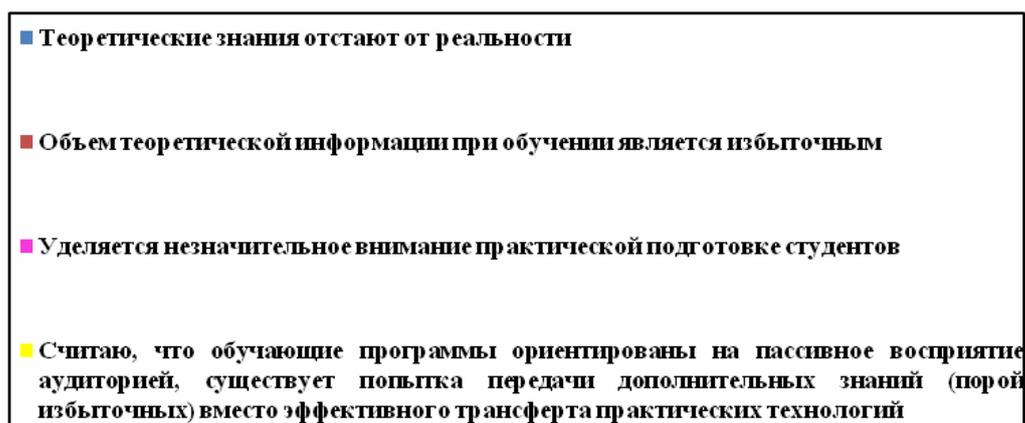
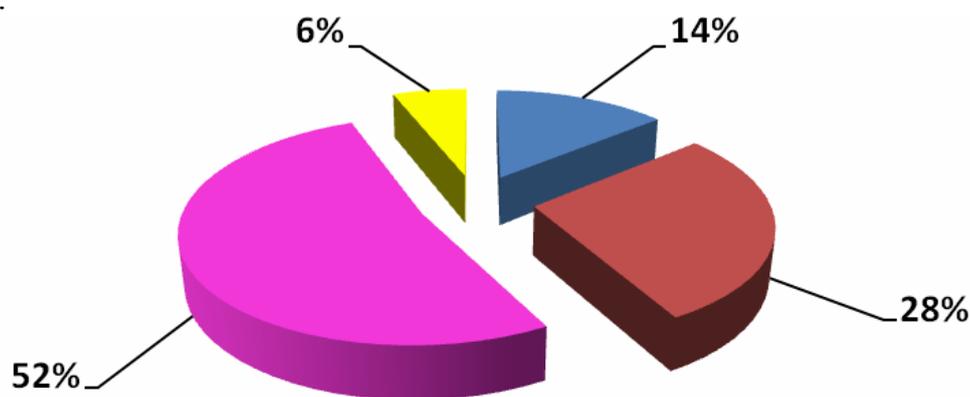


Рис. 94. Недостатки вузовской подготовки студенческой молодежи по оценке предприятий-работодателей

Проблема заключается в том, что учебные заведения дают молодым специалистам преимущественно знания, в то время как работодатель ждет от них умений и компетенции. По мнению работодателей, учебные заведения учат студентов не тому, чему следует, и, прежде всего, перегружают их теоретическими знаниями.

Умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться, способность системно мыслить, – вот то, что нужно современному работодателю.

На вопрос «*В настоящий момент налажено ли в Вашей организации взаимодействие с кафедрами вузов?*» 35 % работодателей не готовы сотрудничать с учебными заведениями при подготовке будущих специали-

стов. Причин этому называется несколько, и в первую очередь – риск не вернуть вложенные средства, общая социально-экономическая нестабильность в стране, низкое качество подготовки специалистов и незнание возможностей активного взаимодействия.

Сложившаяся в настоящее время в пензенских государственных вузах структура сотрудничества вуза с институтами предпринимательства осуществляется по пяти основным схемам.

В рамках первой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система создания самостоятельных хозяйственных структур, где специалисты вузов, занимаясь коммерческой деятельностью в области собственных профессиональных компетенций, имеют возможность внедрять свои разработки за счет собственных средств. Вуз, в данном случае выступает в роли инвестора, предоставляя помещения, оборудование, средства связи и т.п.

В рамках второй схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется «Внутривузовская концепция содействия трудоустройству выпускников». Главными направлениями работы являются:

- проведение постоянного мониторинга рынка труда;
- установление партнерских отношений с работодателями, представителями финансовых кругов и бизнеса;
- заключение договоров на трудоустройство выпускников вуза;
- предварительное распределение студентов старших курсов по местам будущего трудоустройства;
- трудоустройство выпускников, сопровождение их в течение трех лет в период адаптации на производстве;
- изучение отзывов работодателей и выпускников о качестве профессиональной подготовки специалистов в вузе;
- совершенствование и корректировка учебных планов и рабочих программ в соответствии с реальными потребностями рынка труда;
- направление студентов для прохождения всех видов практики в организации–партнеры.

В области перспектив сотрудничества вуза с предпринимательством реализуется третья схема, которая заключается в целевой переподготовке специалистов для бизнес–структур, учебные стажировки, корпоративные семинары и тренинги.

В рамках четвертой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система целевой подготовки специалистов на основе так называемых трехсторонних договоров (вуз – студент – предприятие заказчик). Однако в настоящее время эта схема не получила большого распространения, т.к. бизнес–структуры предпочитают не расходовать средства на подготовку специалиста, а лишь оплачивать незначительные суммы на переподготовку уже обученных работников.

В рамках пятой схемы взаимодействия вуза с институтами предпринимательства реализуется система привлечения ведущих специалистов и руководителей бизнес–структур для проведения занятий со студентами.

Как, на Ваш взгляд, можно повысить эффективность взаимодействия между высшими учебными заведениями и бизнесом с целью развития предпринимательских инициатив у студентов (возможны несколько вариантов)?

Как показал опрос, подавляющее большинство требований работодателей связано с пожеланиями усилить практическую подготовку – 70 %. Работодатели высказывают также мнение о том, что выпускникам необходимы, кроме специальных, профильных, специфические «рыночные» компетенции, поэтому они предлагают направлять внеаудиторный процесс на решение реальных рыночных практических задач – 83 %. Также 57 % работодателей одним из шагов по изменению системы вузовской подготовки предложили налаживать систему взаимодействия вузов с организациями-работодателями. Более полное распределение мнений работодателей по вариантам представлено в табл.18.

Т а б л и ц а 1 8

Распределение мнений респондентов по изменению системы вузовской подготовки с целью развития предпринимательских инициатив у студентов

Варианты ответов	Количество ответов, %
1	2
Ориентировать теоретическую подготовку на потребности организаций-работодателей	40
Больше внимания уделять практической подготовке	70
Ввести в программу обучения студентов организацию реальных бизнес-проектов	53
Уделять внимание изучению бизнес–ситуации на региональном рынке	77
Уделять внимание более глубокой специализации в рамках специальности студента	87
Направлять внеаудиторный учебный процесс на решение реальных рыночных практических задач	43
Уделять внимание развитию навыков работы с программными продуктами, обслуживающими бизнес-процессы	83
Прогнозировать развитие рынка труда и потребности в умениях	63
Возможность индивидуальной подстройки программы обучения под студента (целевая подготовка)	53
Налаживать систему взаимодействия с организациями–работодателями	57

Как, на Ваш взгляд, можно повысить эффективность взаимодействия между высшими учебными заведениями и бизнесом с целью развития предпринимательских инициатив у студентов (возможны несколько вариантов)?

Как показал опрос, подавляющее большинство требований работодателей связано с пожеланиями усилить практическую подготовку – 70 %. Работодатели высказывают также мнение о том, что выпускникам необходимы, кроме специальных, профильных, специфические «рыночные» компетенции, поэтому они предлагают направлять внеаудиторный процесс на решение реальных рыночных практических задач – 83 %. Также 57 % работодателей одним из шагов по изменению системы вузовской подготовки предложили налаживать систему взаимодействия вузов с организациями-работодателями. Более полное распределение мнений работодателей по вариантам представлено в таблице.

Т а б л и ц а 19

Распределение мнений респондентов по изменению системы вузовской подготовки с целью развития предпринимательских инициатив у студентов

Варианты ответов	Количество ответов, %
1	2
Ориентировать теоретическую подготовку на потребности организаций-работодателей	40
Больше внимания уделять практической подготовке	70
Ввести в программу обучения студентов организацию реальных бизнес-проектов	53
Уделять внимание изучению бизнес-ситуации на региональном рынке	77
Уделять внимание более глубокой специализации в рамках специальности студента	87
Направлять внеаудиторный учебный процесс на решение реальных рыночных практических задач	43
Уделять внимание развитию навыков работы с программными продуктами, обслуживающими бизнес-процессы	83
Прогнозировать развитие рынка труда и потребности в умениях	63
Возможность индивидуальной подстройки программы обучения под студента (целевая подготовка)	53
Налаживать систему взаимодействия с организациями-работодателями	57

Теперь перейдем к вопросам, касающимся непосредственно трудоустройства студентов вуза на сегодняшний момент.

Как Вы считаете, должны ли студенты работать в процессе обучения в вузе?

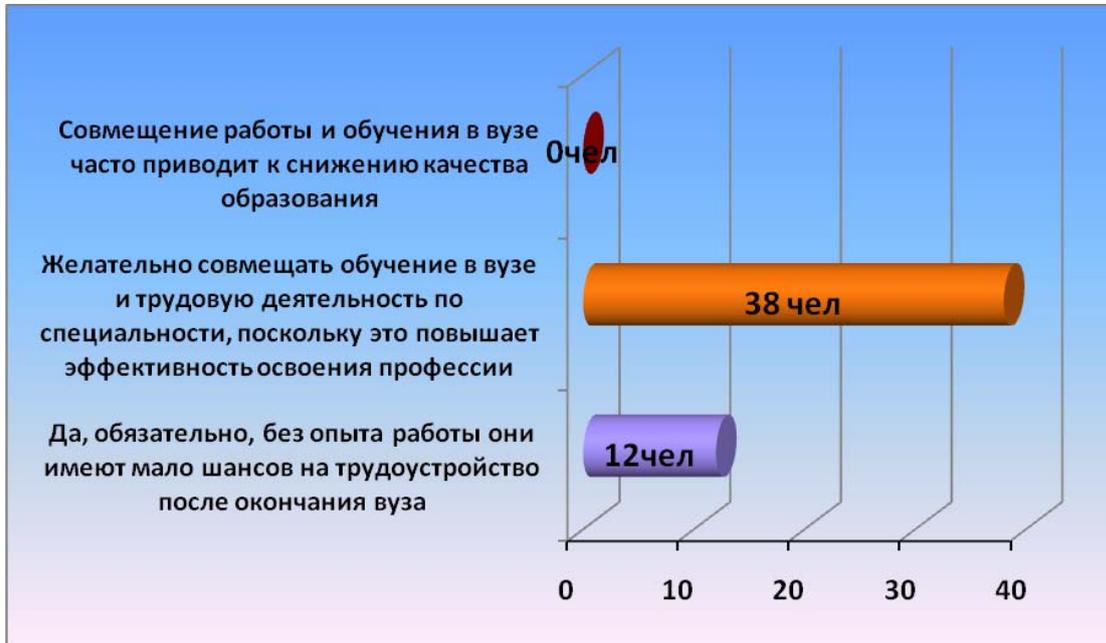


Рис. 95. Оценка работодателями критерия совмещения работы студента с процессом его обучения в вузе

Как Вы считаете, должны ли студенты работать в процессе обучения в вузе?

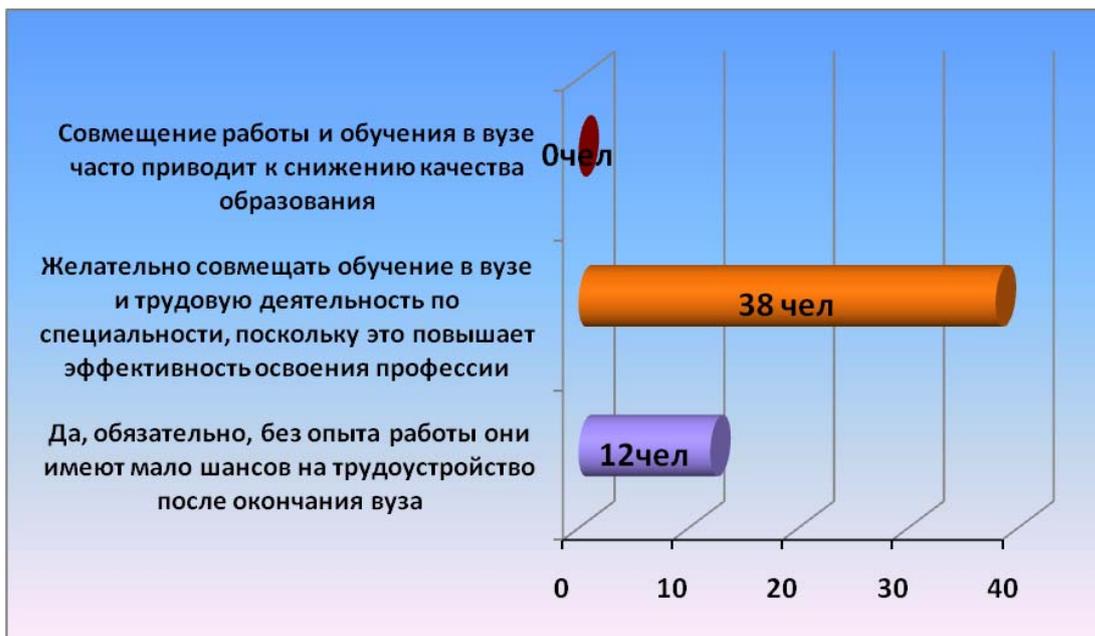


Рис. 96. Оценка работодателями критерия совмещения работы студента с процессом его обучения в вузе

Большинство работодателей 38 чел. (76 %) отмечают, что желательно совмещать обучение в вузе и трудовую деятельность по специальности, поскольку это повышает эффективность освоения профессии. 12 респондентов (24 %) расценивают совмещение работы с процессом обучения как обязательное условие, без которого шансы трудоустроиться очень малы. Кроме того никто из опрошенных представителей не считает, что это будет приводить к снижению качества образования.

Практика деятельности предприятий позволяет приблизить студента к новейшим разработкам и идеям в сфере его деятельности.

После того как студент побывает в таких реальных условиях возможности реализации своей профессиональной деятельности, информация по маркетингу, менеджменту, правовым основам предпринимательской деятельности, бухгалтерскому учету и налогообложению будут восприниматься по-другому. Студент поймет, что это не просто слова, которые необходимо воспроизвести для сдачи экзамена, а жизненная необходимость, которую необходимо знать, понимать и уметь ею пользоваться.

Работают ли в вашей организации студенты?

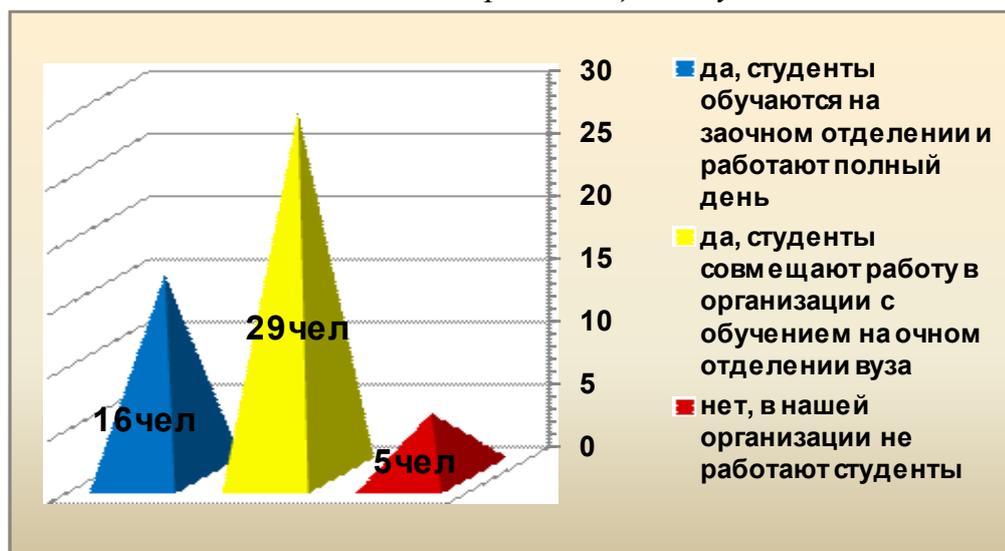


Рис. 97. Соотношение предприятий, которые предоставляют возможность студенту работать

Выяснилось, что большинство предприятий предоставляют возможность студентам работать, совмещая с обучением на очном отделении вуза (58 %). Отрицательным является тот факт, что 10 % опрошенных предприятий-работодателей не трудоустроили на сегодняшний день студентов. Это, в первую очередь, вызвано сильно завышенными самооценкой и требованиями к предполагаемой работе. Работодатели отмечают, что они, как правило, не хотят учиться, а хотят красивую должность, хорошую заработную плату, и чтобы их все за это еще ценили. А также из-за отсутствия практического опыта и трудовых навыков: в неспособности использовать

знания в решении практических задач, в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства, руководству рабочими, в отсутствии представлений о нормах поведения в бизнес-среде.

Итак, развивающаяся российская экономика и демографический кризис породили массу проблем у предприятий, корпораций, ассоциаций работодателей с обеспечением трудовыми ресурсами. Работодатели все отчетливее осознают, что содействие развитию национальной системы квалификаций, совместная работа, как со сферой образования, так и со сферой труда, над системой оценки квалификации работников и выпускников образовательных учреждений, другие направления сотрудничества – являются важнейшим экономическим стимулом. Это создает для работодателей перспективу получения квалифицированных кадров для своих предприятий и повышения за счет этого собственной конкурентоспособности. Отсюда их повышенный интерес к образовательной политике и стремление играть в ней все возрастающую роль.

Большинство руководителей в рамках проведенного нами исследования ответили утвердительно о том, что они помогают вузам в подготовке молодых специалистов, приглашая студентов на производственные практики, заказывая выполнение курсовых и дипломных работ, принимая студентов на временную работу (табл. 20).

Т а б л и ц а 2 0

Распределение мнений респондентов о направлениях взаимодействия организаций-работодателей с вузами

Варианты ответа	Количество ответов, %
1	2
Прохождение производственных практик	47
Заказы на выполнение курсовых проектов	10
Заказы на выполнение дипломных проектов	27
Трудоустройство студентов	13
Заказы на исследования	7
Совместные с вузом бизнесы	2
Участие в качестве эксперта в конкурсах по специальности, конференциях и олимпиадах	4
Участие во встречах со студентами и других формах знакомства с предприятиями	12
Учреждение специальных стипендий и премий лучшим студентам	3
Предоставление информации о своей компании для разработки учебных пособий	3

Проблема выявляется в том, что эти контакты не носят системного и целенаправленного характера и ограничиваются лишь данными направлениями.

Для повышения качества вузовской подготовки молодых специалистов в сфере управления, по мнению работодателей необходимо (табл. 21): создавать совместные с вузом бизнесы – 20 %; участвовать в системе производственных практик (30 %) и дипломного проектирования (33 %); принимать на стажировку преподавателей кафедры – 17 %; заказывать исследования – 10 %. Так же немаловажным является правильная профориентация будущих студентов, так считают 13 % опрошенных, поскольку, поступая в вуз, немногие абитуриенты задумываются о специфике выбранной специальности.

Т а б л и ц а 2 1

Направления повышение качества вузовской подготовки управленческих кадров за счет участия в нем бизнеса

Варианты ответов	Количество ответов, %
1	2
Принимать на стажировку преподавателей кафедры	17
Заказывать исследования	10
Создать совместные с вузом бизнесы	20
Участвовать в системе производственных практик	30
Участвовать в курсовом и дипломном проектировании	33
Вести лекционные и практические занятия в качестве преподавателя	10
Организовывать или участвовать в качестве эксперта в курсах по специальности, конференциях и олимпиадах	7
Участвовать в проведении круглых столов, проводимых выпускающими кафедрами вузов	10
Участвовать во встречах со студентами и других формах знакомства с предприятиями	13
Помогать в профориентации студентов	13

По результатам исследования, можно сделать вывод, что в целом предприниматели проявляют готовность к созданию совместных со студентами предпринимательских структур и участия в учебном процессе.

Таким образом, из проведённого исследования можно сделать следующие выводы.

Современный российский бизнес крайне заинтересован в развитии и совершенствовании системы высшего профессионального образования. Рабочая сила, ее количество и качество являются решающим нематериальным фактором конкурентоспособности компаний и всей российской экономики и, как следствие, общественного благополучия страны.

Работодателям в рыночной ситуации нужны работники, которые характеризуются адаптивностью, умением и желанием учиться, способные решать проблемы, работать с информацией, быстро осваивать новые технологии, работники “мотивированные” на карьеру, готовые брать на себя ответственность и самостоятельно принимать решения.

В последние годы бизнес стал активнее оказывать финансовую поддержку профессиональной школе, открываются базовые кафедры в учебных заведениях, создаются корпоративные университеты и учебные центры, предоставляются места для производственной практики с целью высококачественной подготовки специалистов и повышения их квалификации.

Работодатели убеждены, что необходимо выстраивать взаимовыгодное партнерство системы образования и бизнеса, для чего образовательные учреждения должны активно изучать профессиональные особенности бизнеса, поддерживать прямые контакты с работодателями, уточнять их потребности в кадрах и в обучении, организовывать производственную практику, а в дальнейшем и трудоустройство выпускников, с учётом интересов конкретных компаний. Бизнес, со своей стороны, должен идти по всем вопросам навстречу образовательным учреждениям и всеми мерами способствовать достижению общей цели – удовлетворению потребности граждан, общества и рынка труда в качественном образовании.

Большинство опрошенных экспертов, оказывающие поддержку малым предпринимателям, считают, что в настоящее время достаточно ограниченное число молодых людей заинтересовано в открытии своего дела. По их словам, подавляющее число выпускников ориентировано на работу по найму в крупных компаниях.

Вместе с тем, представители различных организаций поддержки предпринимательства отмечают, что значительная часть тех, кто обращается к ним – это молодые люди. И по прогнозам большинства экспертов, в условиях кризиса количество молодых людей, которые будут обращаться в организации поддержки малого предпринимательства, будет расти. Это связано, прежде всего, с тем, что работающая молодежь является одной из основных групп риска при проведении сокращений на предприятиях, а выпускники вузов сталкиваются с проблемами при трудоустройстве ввиду отсутствия достаточного опыта работы.

Несмотря на преобладание мнения о слабой заинтересованности молодежи в предпринимательской деятельности, опрошенные эксперты высказывали разные мнения относительно целесообразности выделения молодых людей в качестве целевой группы поддержки, на которую были бы ориентированы мероприятия в рамках реализуемых сейчас государственных программ развития малого предпринимательства.

Эксперты, высказавшиеся против такого выделения, считают, что, как правило, молодым людям нужны все те же механизмы поддержки, что и

остальным группам населения. Однако сторонники выделения молодежи в качестве целевой группы поддержки обосновывали свою точку зрения следующими факторами:

- молодежи необходимо предоставить дополнительные возможности для открытия своего бизнеса, поскольку их стартовые условия хуже, чем у взрослых предпринимателей (сложнее получить кредит, меньше опыта и т.д.);

- молодежь является наиболее перспективной группой с точки зрения развития предпринимательских проектов в сфере науки и новых технологий;

- для развития предпринимательства в молодежной среде можно использовать более широкий набор методов и инструментов (проведение конкурсов, игр, формирование команд для разработки и реализации отдельных проектов);

- работа с молодежью для продвижения идей малого предпринимательства может осуществляться через специфические каналы – через вузы, учреждения среднего профессионального образования, школы, молодежные общественные организации.

И в заключении хотелось бы подчеркнуть, что взаимодействие бизнеса и образования – не только возможно, но и реально в современных условиях, при этом, бизнес не должен подменять государственную систему профессионального образования собственной, но должен искать эффективные пути взаимодействия и взаимной поддержки.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ИНИЦИАТИВ У СТУДЕНТОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

4.1. Модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях

Условия изменяющейся экономической парадигмы требуют от современных выпускников высшей школы постоянного роста профессионализма, культуры труда, экономической образованности, адаптивности, выносливости, гуманистической направленности. При этом выпускник вуза экономического профиля должен быть не только разносторонне развитой личностью, но и обладать профессиональными знаниями, умениями и навыками, способствующими совершенствовать рыночную экономику. Современная педагогика, выполняя социальный заказ общества, делает существенный акцент на общечеловеческие приоритеты, определяя тем самым для себя новый круг задач на макро, мезо- и микроуровнях. Включение России в мировое сообщество настоятельно диктует потребность формирования у будущего специалиста предпринимательской культуры и предпринимательских инициатив, а социальная ответственность бизнеса перед сообществом предполагает вполне определенные требования к высшей школе по выпуску специалистов с определенным уровнем сформированной этики, культуры, социальной ответственности.

Творческий, инновационный образ жизни, талант и способности молодого человека должны стать главнейшими условиями для общественного признания, материального благополучия, карьерного и предпринимательского успеха.

В ходе исследования преподавателям и представителям бизнеса предлагалось рассмотреть компетенции выпускника вуза, влияющие на его готовность к предпринимательской деятельности, в порядке важности, а также оценить те, которые в наибольшей степени развивает в молодых специалистах вуз.

Самыми важными качествами, по мнению респондентов, являются такие как овладение экономической и финансовой грамотностью, умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности, овладение основами предпринимательства. Действительно, Финансовое образование молодежи способствует принятию грамотных решений, минимизирует риски и, тем самым, способно повысить финансовую безопасность молодежи. Низкий уровень финансовой грамотности и недостаточное понимание в области личных финансов может привести не только к банкротству, но и к неграмотному планированию выхода на пенсию, уязвимости к

финансовым мошенничествам, чрезмерным долгам и социальным проблемам, включая депрессию и прочие личные проблемы. Финансовая грамотность помогает молодежи изменить свое отношение к деньгам, управлению ими, заставляет думать о будущем, планировать потребности своего жизненного цикла.

Т а б л и ц а 2 2

Распределение мнений респондентов о компетенциях выпускника вуза, влияющих на его готовность к предпринимательской деятельности, в порядке важности

№ п/п	Компетенции выпускника	Место
1	Овладение экономической и финансовой грамотностью	1
2	Умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности	2
3	Овладение основами предпринимательства	3
4	Владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	4
5	Умение логически верно, аргументировано и ясно, строить устную и письменную речь	5
6	Стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства	6
7	Умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков	7
8	Осознание качества выполняемой работы	8
9	Способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы	9
10	Осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	10
11	Готовность к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе моральных и правовых норм, проявлению уважения к людям, толерантности к другой культуре, готовность нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений	11
12	Овладение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией	12
13	Готовность к профессионально профилированному использованию современных информационных технологий и системы Интернет	13
14	Способность использовать один из иностранных языков в общении и профессиональной деятельности на уровне не ниже разговорного	14
15	Готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе	15
16	Владение средствами самостоятельного, методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья, готовность к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	16

Работодатели перечислили также еще некоторые качества, которыми, по их мнению, должен обладать выпускник вуза. Все многообразие ответов и размышлений наших респондентов мы объединили в несколько категорий.

1. *Активная жизненная позиция. Активность.* Энергичный, но не суетливый. Мобильность. Быстродействие. Энергичность. Неформальное отношение. Быть способным самостоятельно работать. Решительность как умение рисковать. Авторитетность (как справедливость). Желание работать, творить. Горящие глаза.

2. *Предприимчивость* – это комплекс качеств, обеспечивающих способность достигать конкретных целей в хозяйственной, социальной или иных сферах общественной жизни за счет своей инициативы, изобретательности, самостоятельности, находчивости, нестандартных решений, готовности рисковать и нести ответственность за результаты.

3. *Мобильность и динамичность экономической деятельности*, свободу выбора и поиска способов экономических действий, тактические методы действий, их относительную кратковременность, постоянный предпринимательский поиск, высокий уровень неопределенности, риск, угрозу потерь, ответственность.

4. *Серьезность мотивации к профессии.* Владеть основами той специальности, по которой у него диплом. Оценки не особо интересуют. Не приветствуем тех, кто получает второе высшее образование, особенно если учится ради диплома. «Пятерочников нам не обязательно, сами были троечниками».

5. *Склонность к саморазвитию.* Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Стремление разобраться, быстро освоить необходимые знания, умения, навыки. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.

6. *Трудолюбие.* Желание работать. Готовность работать много. Готовность к трудностям (сложные условия труда, цейтнот, стресс, прессинг). Привычка трудиться. Опыт работы во время учебы. Положительная характеристика с места учебы. Ответственность. Строгость (как исполнение приказов и поручений). Пунктуальность.

7. *Навыки коммуникации* (позвонить, встретиться, договориться, назначить встречу). Деловой этикет. Умение показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу. Умение думать о других.

8. *Способность получать результат.* Предложить свои варианты решения. Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу.

9. *Здоровье.* Отсутствие вредных привычек. Лучше, если есть семья.

Исходя из оценки респондентами компетенций, которые в наибольшей степени развивает вуз, можно выделить такие, как готовность к профессионально профилированному использованию современных информаци-

онных технологий и системы Интернет; умение логически верно, аргументировано и ясно, строить устную и письменную речь; овладение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения. В наименьшей степени вуз развивает в молодых специалистах такие компетенции, как умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; готовность к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе моральных и правовых норм, проявлению уважения к людям, толерантности к другой культуре, готовность нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений.

По мнению преподавателей, для развития предпринимательского потенциала студентов необходимо внести ряд изменений в содержание и организацию учебного процесса по следующим направлениям:

- использование активных методов преподавания (кейс-метод, групповые проекты, творческие задания);

- увеличение практической составляющей образовательных программ (расширение студенческой практики, вовлечение в предпринимательскую среду путем организации студенческих малых предприятий, в том числе на базе вузовских бизнес-инкубаторов);

- формирование отношения к предпринимательству на реальных примерах (встречи и мастер-классы с успешными предпринимателями, вовлечение студентов в сферу предоставления консультационных услуг предпринимателям);

- расширение перечня внеучебных мероприятий, вовлечение студентов в их подготовку;

- повышение мотивации студентов к учебе за счет укрепления учебной дисциплины и организации «обратной связи» студентов с преподавателями и руководством факультетов.

Респондентами предлагались следующие механизмы подготовки студентов высшего учебного заведения к предпринимательской деятельности, осуществляемые со стороны вуза и влияющие на формирование и развитие компетенций выпускника:

- совместные проекты (бизнес) с преподавателями-практиками, курирование молодых предпринимателей сторонними экспертами (вуз привлекает), создание клуба студентов-предпринимателей для обмена опытом;

- круглые столы с работодателями, конференции на данную тему, обмен опытом;

- создание объединенных компаний, опыт реального предпринимательства, опыт продвижения;

- предоставление обширных теоретических знаний по основам предпринимательства, методические буклеты;
- организация реальных практик студентов в успешных организациях;
- предоставление площадей;
- специальные курсы: ОПД, бизнес-планирование, оценка бизнеса.

Методика диагностирования задатков и склонности к занятию предпринимательской деятельностью

В ходе карьеры предприниматель осуществляет особый вид профессиональной деятельности, которая, будучи инновационной по содержанию, имеет своим предметом бизнес-операции и отличается высокой степенью неопределённости по условиям. Предприниматель является субъектом деятельности, её инициатором, организатором и исполнителем. Следовательно, он может быть носителем различных профессиональных ролей: руководителя, руководителя и исполнителя одновременно, исключая роль только исполнителя. Все это предъявляет определенные требования к личности предпринимателя, необходимости планирования им карьеры.

Нами подобран методический инструментарий для изучения комплексов личностных особенностей, обуславливающих карьерные планы предпринимателей.

В зависимости от комплексов личностных особенностей, обуславливающих карьерные планы, выделены четыре личностных детерминанты: «Гибкость», «Эгоцентричность», «Прагматичность» и «Манипулятивность».

В отличие от личностных детерминант «Гибкость» и «Эгоцентричность», личностные детерминанты «Прагматичность» и «Манипулятивность» связаны со стажем предпринимательской деятельности, а личностная детерминанта «Манипулятивность» связана также с видом предпринимательской деятельности.

Для предпринимателей с личностной детерминантой «Гибкость» характерны средняя с тенденцией к высокой выраженность гибкости и креативности, средняя выраженность контактности, самопонимания и самооффективности, завышенная самооценка.

Планируемой карьерой являются «карьера как образ жизни», «карьера как реализация призвания» и «карьера как социальное признание и достижения». Для карьерных планов характерна самая низкая степень выраженности целей, направленных на развитие профессионализма, и целей, направленных на развитие личности.

Личностная детерминанта «Гибкость» определяет своеобразие только содержательных характеристик: карьерные планы имеют высокий уровень гибкости и низкий уровень широты.

Карьерные планы имеют среднюю с тенденцией к высокой реалистичность.

Для предпринимателей с личностной детерминантой «Эгоцентричность» характерны средняя с тенденцией к высокой выраженность эгоистичности, средняя выраженность самостоятельности и социальной нормативности.

Планируемой карьерой являются «карьера как реализация признания», «карьера как профессиональный путь» и «карьера как социальное признание и достижения».

Личностная детерминанта «Эгоцентричность» определяет своеобразие только структурных характеристик: карьерные планы предпринимателей имеют низкую степень согласованности и низкую степень осознанности мотивационно-целевого компонента.

Карьерные планы являются наименее реалистичными.

Для предпринимателей с личностной детерминантой «Прагматичность» характерны большой опыт предпринимательской деятельности, высокая выраженность самоэффективности, средняя с тенденцией к высокой выраженность способности к планированию, средняя выраженность самопринятия, низкая выраженность самопонижения.

Планируемой карьерой являются «карьера как реализация призвания», «карьера как социальное признание и достижения» и «карьера как образ жизни».

Для карьерных планов характерна наибольшая выраженность как мотивов, так и целей, направленных на развитие личности, а также целей, направленных на развитие профессионализма.

Личностная детерминанта «Прагматичность» определяет своеобразие как содержательных, так и структурных характеристик: карьерные планы имеют долгосрочную перспективу, высокооптимистичны (содержательные характеристики) и обладают высокой степенью осознанности компонента «субъект осуществления карьерного плана» (структурная характеристика). Карьерные планы имеют среднюю с тенденцией к низкой реалистичность.

Для предпринимателей с личностной детерминантой «Манипулятивность» характерны большой стаж предпринимательской деятельности, средняя с тенденцией к высокой выраженность контактности, низкая выраженность социальной нормативности, самооценка, близкая к адекватной. Такое сочетание качеств характерно для менеджеров, длительно работающих в предпринимательской деятельности. Планируемой карьерой являются «карьера как реализация призвания» и «карьера как обогащение опытом». Для карьерных планов характерна наибольшая выраженность целей, направленных на развитие личности. Личностная детерминанта «Манипулятивность» определяет своеобразие как содержательных, так и структурных характеристик: карьерные планы имеют высокую степень широты

(содержательная характеристика) и обладают высокой степенью осознанности мотивационно-целевого и организационно-временного компонентов плана, а также низкой степенью осознанности компонента «субъект осуществления плана» (структурные характеристики). Карьерные планы имеют высокую реалистичность.

Ранее мы определили требования к минимально необходимому инвариантному содержанию профессиональной подготовки предпринимателя сферы малого бизнеса. Знания, умения и навыки, необходимые предпринимателям, можно выявить также на основе опросов, проведенных среди самих руководителей малых предприятий. Полученные данные приводятся далее в кратком изложении.

Считается, что для успешного управления малым предприятием при осуществлении профессиональной подготовки нужны, прежде всего, знания основ предпринимательства, методов делового общения, принципов отбора кадров, умение анализировать деятельность своего предприятия, организовывать и контролировать свои шаги, прогнозировать результаты труда. Успешное управление производством требует знания технологии и методов использования производственного оборудования, а также контроля качества продукции. Не менее важно умение разрабатывать перспективную продукцию, организовывать работу персонала, учитывать требования охраны труда.

Малые объемы и сравнительная несложность производства не требуют особых навыков внутрипроизводственного планирования, научной организации труда. Большинство производств пока не испытывают необходимости во внедрении новой техники технологий. По мере становления и развития малых предприятий возникает интерес к проблеме расстановки кадров, управления ими. Вопросам повышения квалификации, как правило, не придается значения (не стоит тратить на это средства, если на рынке труда широкий выбор уже подготовленных исполнителей). Стабильность же кадров обеспечивается, в основном, за счет относительно высокой оплаты труда.

Большое значение руководители малых предприятий придают умениям устанавливать связи с поставщиками сырья, материалов, способности заключения выгодных договоров. С ростом предприятия намечается необходимость в навыках планирования и учета складских операций.

В области финансов наиболее ценными считаются знания по управлению денежными ресурсами, рентабельности производства, ценообразованию, налогообложению, расчету оплаты труда персонала. Зачастую руководители не стремятся к глубокому вниканию в финансовые вопросы, т.к. пользуются услугами специалистов-бухгалтеров, но отмечают при этом необходимость умения оценить эту деятельность, понимания этой важной функции.

Деятельность малого предприятия невозможна без умения вести деловую переписку, сбор и систематизацию различной информации. Большое значение придается оргтехнике, особенно с ростом объемов реализации производимых товаров и услуг. Часть руководителей малых предприятий и индивидуальных предпринимателей особо отмечают умение вести деловые переговоры с клиентами, подготавливать и заключать коммерческие сделки, знание процедур поставок, организации и стимулирования сбыта товаров, основ внешнеэкономической деятельности. В то же время недооценены возможности рекламы, маркетинговых исследований рынка, планирования ассортимента продукции.

Ответы на вопросы о качествах личности для эффективной предпринимательской деятельности выявляют честность, коммуникабельность, деловитость, активность, профессионализм, внимание к клиенту. Руководители предпочитают нанимать грамотных, честных, уравновешенных работников. Отмечается, что конфликтные ситуации возникают в основном из-за низкого профессионализма работников, неудовлетворенности оплатой труда, напряженного ритма работы.

Предприниматель отвечает за определение стратегии и тактики деятельности своего предприятия; организацию, планирование, регулирование и контроль работы; руководит текущей деятельностью и оценивает результаты; ведет переговоры с поставщиками, заказчиками, клиентами, а также с руководителями других предприятий и учреждений; руководит подбором, расстановкой и рациональным использованием персонала; предоставляет отчетность о деятельности в установленном порядке в соответствующие органы. Главная его цель – продвижение своих товаров или услуг и их реализация. Для этого нужна детально разработанная технология, включающая достаточно обширные знания рынка, целевых групп потребителей, особенностей товаров и услуг, систем реализации, особенностей массового сознания, потребительской психологии, а также умения и навыки в выполнении самых разнообразных видов работ, требующих физических, психологических, интеллектуальных способностей.

Сказанное важно учитывать при отборе (тестировании, собеседовании), формировании содержания профессиональной подготовки, а также, отметим это особо, при выборе форм, методом и технологий обучения начинающих предпринимателей. Поэтому рассмотрим вопрос, касающийся способностей, профессионально значимых качеств, более подробно.

Известно, что способности – это индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Они не сводятся к знаниям, умениям и навыкам, а обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности. Поэтому тот, кто собирается заняться

предпринимательской деятельностью, должен сначала объективно оценить свои склонности и способности к такого рода деятельности.

Необходимо при этом отметить, что точный, окончательный набор качеств, которыми должен обладать человек, собирающийся стать предпринимателем, не определен в настоящее время ни наукой, ни практикой. В то же время, к наиболее типичным качествам личности, присущим предпринимателям, относят, как правило, следующие.

В Великобритании разработан национальный стандарт «Владелец-менеджер», в котором, в частности, отмечается, что для успешно действующих предпринимателей характерно наличие следующих качеств:

1. Способность оценивать риск и действовать в соответствии с оценкой риска.
2. Способность общаться с разными людьми.
3. Способность к лидерству и руководству.
4. Способность работать напряженно и старательно, самостоятельно или совместно с другими людьми.
5. Способность искать и находить благоприятные возможности.
6. Способность собирать информацию из разнообразных источников и использовать ее для принятия эффективных деловых решений.

Т а б л и ц а 23

Степень развитости каждого из качеств оценивается по пятибалльной шкале

Оценка	Превосходно	Хорошо	Средне	Слабо	Отсутствует
Балл	5	4	3	2	1

Сумма в 27–30 баллов свидетельствует о наличии весьма развитых способностей к предпринимательству. При сумме в 23–26 баллов способности могут быть оценены как хорошие, 19–22 – удовлетворительные, 14–18 – посредственные, 13 и менее баллов – низкие (22).

Перейдем теперь к проблеме профессионального отбора (профотбора), под которым обычно понимают соотнесение требований, предъявляемых организацией (в нашем случае – конкретным рабочим местом), с качествами человека, в результате которого прогнозируется профессиональная пригодность кандидата, то есть существующих возможностей данного человека трудиться в реальных производственных условиях, выполняя ту или иную конкретную работу. Иными словами, при профотборе персонала акцент делается на требования профессии, должности, а в нашем случае – на требования, предъявляемые содержанием инвариантной составляющей профессиональной деятельности предпринимателя сферы малого бизнеса. (Заметим, что понятие отбора зачастую неправомерно отождествляют с понятием подбора персонала, подразумевающим соотнесение характеристик человека и требований профессии, должности. В этом случае работа

подыскивается под возможности человека, то есть акцент делается на самом работнике). В ситуации профотбора изучаются только те качества, которые необходимы для данного вида деятельности, и делается вывод о степени пригодности к ней.

В свою очередь, профессиональная пригодность (профпригодность) – это соответствие человека в целом требованиям определенной профессиональной деятельности. Иногда в профпригодность включают три компонента: здоровье, способности и подготовленность (объем знаний, навыков и умений). Но, как правило, в исследованиях понятия способностей и подготовленности не приравниваются.

Профессиональная пригодность, говоря словами К.Маркса, – это «совокупность физических и духовных способностей» к труду, требующихся для данной профессии; профессиональная непригодность – не только их отсутствие, но и наличие у индивида свойств, делающих данный труд для него непригодным. Профпригодность в узком значении слова – это отсутствие медицинских противопоказаний к данной профессиональной деятельности. Но ее правильное понимание включает не только физические свойства человека как организма («физические способности»), но и способности как качество личности («духовные способности», по К.Марксу).

Имеется, однако, еще более существенное различие между способностями и профпригодностью, чем только различие между частью и целым. Профпригодность понятие либо альтернативное («годен» – «негоден»), либо трехстепенное («годен» – «ограниченно годен» – «негоден»), оно не имеет степени «весьма годен». Способности же – понятие иное: от «совсем не способен» через «очень мало способен» до «весьма способен». Этот критерий и позволяет применять к способностям как к свойствам личности подход, ограничивающий их альтернативой профпригодности, что практически и должно делаться при отборе. «Проходной бал», полученный при тестовых испытаниях, определяет профпригодность по способностям.

Настоящее исследование посвящено одной из актуальных проблем современного высшего образования – построение модели будущего специалиста. Проведенный анализ представленных в научной литературе подходов к определению образовательных конструкторов современного профессионального образования позволил нам определить основные положения исследования.

1. Модель – система объектов и знаков, которая воспроизводит некоторые существенные свойства системы – оригинала. Модели характеризуются приближенностью, ограниченностью представления структуры и функционирования объекта, тенденциозностью, допущением идеализаций и отвлечений. Моделирование как метод научного познания осуществляется в несколько этапов: стадия структуризации (формирования состава основных базовых элементов модели, стадия композиции (формирование

общей структурной схемы), стадия регламентации (проектирование управляющих воздействий).

2. Модель выпускника – это система качеств личности специалиста-выпускника высшего профессионального учебного заведения, это цель, идеальное представление результата деятельности образовательной системы. Целеполагание в педагогике – это поиск максимально точной формулировки общего идеального образа человека, способного жить в контексте современной культуры и творить жизнь. Построение модели выпускника вуза является одним из этапов педагогического целеполагания.

3. В нашем исследовании основным системообразующим элементом модели выпускника современного вуза мы рассматриваем *компетентность* будущего специалиста. В современной педагогике и психологии высшего образования наряду с понятием «компетентность» используются такие категории, как «компетенции», «ключевые компетенции», «квалификации», «ключевые квалификации», «профессионально важные качества». Огромное разнообразие определений этих понятий объединяет активность, действенность имеющихся знаний и опыта. Активность – это деятельностное состояние субъекта. Активность определяет качество деятельности (результаты, процессуальные особенности) через отношение субъекта к деятельности (комплекса внутренних побуждений, установок, мотивов, направленности интересов).

В структуре активности выделяются следующие компоненты:

– потенциальная активность – состояние готовности и стремления к деятельности; это мотивационно-личностная основа активности, включает потребности, мотивы, цели, а также инструментальную основу активности (знания, умения, опыт);

– механизмы саморегуляции, которые переводят потенциальную активность в реальную (выбор мотивов и целей, принятие решения, достижение цели, самооценка);

– реальная активность – психическая и (или) предметная деятельность субъекта.

Исходя из структуры активности личности понятие «компетентность», как мы полагаем, оказывается синонимичным понятию «потенциальная активность» - готовность и стремление к деятельности – включает в себя знания, умения, опыт (инструментальная основа активности), а также потребности, цели и мотивацию деятельности. Поэтому мы в своем исследовании рассматриваем компетентность как общую готовность, стремление к деятельности, т.е. потенциальную активность субъекта, которая включает в себя различные в зависимости от сферы жизнедеятельности компетенции.

Компетентность выпускника, на наш взгляд, должна включать компетентность профессиональную (готовность, стремление трудиться в определенной профессиональной сфере деятельности) и компетентность социаль-

но – психологическую (стремление и готовность жить в гармонии с собой и другими, гармонии самости и социумности).

В свою очередь, каждая из этих компетентностей, на наш взгляд, может быть разделена на общие (базовые, ключевые) компетенции, общие для всех выпускников всех вузов и специальные компетенции, необходимые для успешной трудовой деятельности в определенной профессиональной среде. Таким образом, в нашей модели выпускника отчетливо различаются четыре блока компетентностей:

1. Общая профессиональная компетентность.
2. Специальная профессиональная компетентность.
3. Общая социально–психологическая компетентность.
4. Специальная социально–психологическая компетентность.

В состав общей профессиональной компетентности входят компетенции в сфере научно-исследовательской, проектно-конструктивной, административно-управленческой, производственной, педагогической деятельности. Специальная профессиональная компетентность (квалификация) – степень и вид профессиональной подготовки выпускника, наличие у него профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенной профессиональной деятельности. Их содержание определяется государственными квалификационными характеристиками.

Социально-психологическая компетентность представляется нам динамичным интегративным личностным образованием, состоящим из трех взаимосвязанных и взаимопроникающих частей – перцептивной, коммуникативной и инерактивной. Общая социально–психологическая компетентность – готовность и стремление эффективно взаимодействовать с окружающими, понимать себя и других при постоянном видоизменении психических состояний, межличностных отношений и условий социальной среды. Специальная социально–психологическая компетентность – включает социальные и психологические компетенции, обеспечивающие продуктивность непосредственной трудовой деятельности специалиста.

Модель выпускника, имеющая в качестве основного образовательного конструкта компетентность будущего специалиста, определяет в качестве стратегической задачи вуза проблему формирования и развития компетенций – готовности и стремления к деятельности. Тактической задачей педагогической системы вуза в таком аспекте становится проблема развития познавательной активности студента в каждом из представленных блоков модели компетентности выпускника. На рис. 98 изображена модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях.

Хочется также подчеркнуть, что практически любая литература по предпринимательству обращает внимание на некоторый особый «дух предпринимательства», который, по нашему мнению, в наибольшей степени связан с их выраженной склонностью к лидерству.

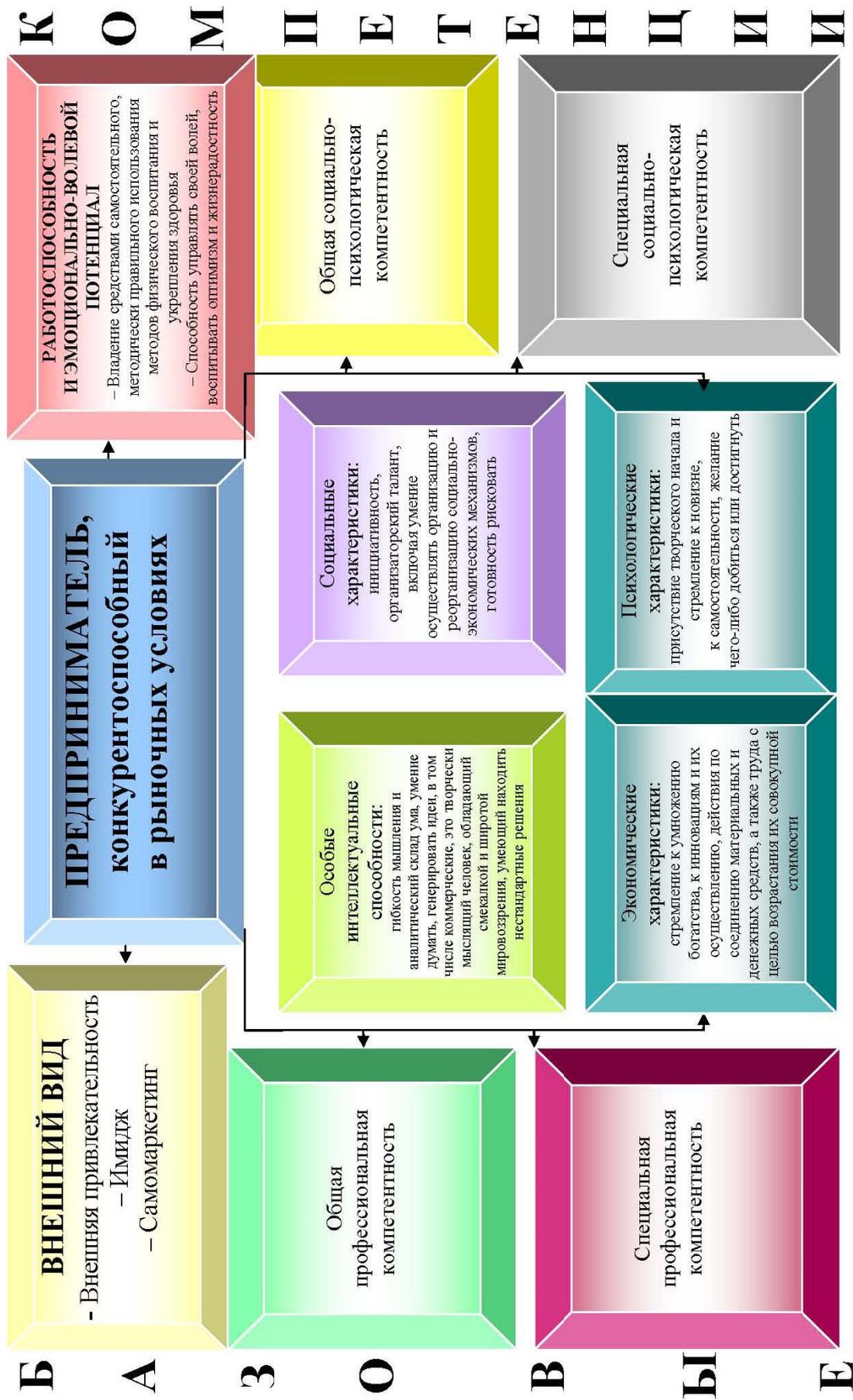


Рис. 98. Модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях

К характеристикам лидерства относят такие черты, как: стремление к самостоятельности, автономности, независимости, к достижениям в трудовой деятельности, к карьере и власти, а также решительность и уверенность в себе. При этом отмечают также и особые деловые качества – «особую энергетику» предпринимателя: это, несомненно, инициативность и предприимчивость, деловая активность, умение действовать в условиях недостатка информации (авторы называют это особым «чутьем», которое вырабатывается в самом процессе предпринимательской деятельности), настойчивость и умение брать ответственность на себя.

Особые интеллектуальные способности предпринимателя характеризуются таким образом: гибкость мышления и аналитический склад ума, умение думать, генерировать идеи, в том числе коммерческие.

Как предрасположенность к предпринимательской деятельности отмечают также и особые психологические характеристики личности: восприимчивость к переменам, склонность к новаторству, инновациям, риску и одновременно устойчивость к стрессам.

И последнюю группу особых качеств предпринимателя составляют так называемые коммуникативные способности, к ним относят: умение понимать людей и выстраивать с ними взаимоотношения, то есть и быть коммуникативным, умение подбирать себе компаньонов и исполнителей и также выстраивать отношения в интересах дела. Некоторые авторы указывают также на важность такой поведенческой характеристики, как агрессия, другие же, напротив, считают характерным стремление к сотрудничеству.

Экономические характеристики: стремление к умножению богатства, к инновациям и их осуществлению, действия по соединению материальных и денежных средств, а также труда с целью возрастания их совокупной стоимости.

Социальные характеристики: инициативность, организаторский талант, включая умение осуществлять организацию и реорганизацию социально-экономических механизмов, готовность рисковать.

И психологические характеристики: присутствие творческого начала и стремление к новизне, к самостоятельности, желание чего-либо добиться или достигнуть.

Определение предпринимательства акцентирует внимание на самостоятельности деятельности, предполагающей выбор, риск, ответственность. На рис. 99 представлен портрет современного предпринимателя.

Предприниматель должен быть свободен, и, в этом смысле, он является полной противоположностью менеджеру современной корпорации.

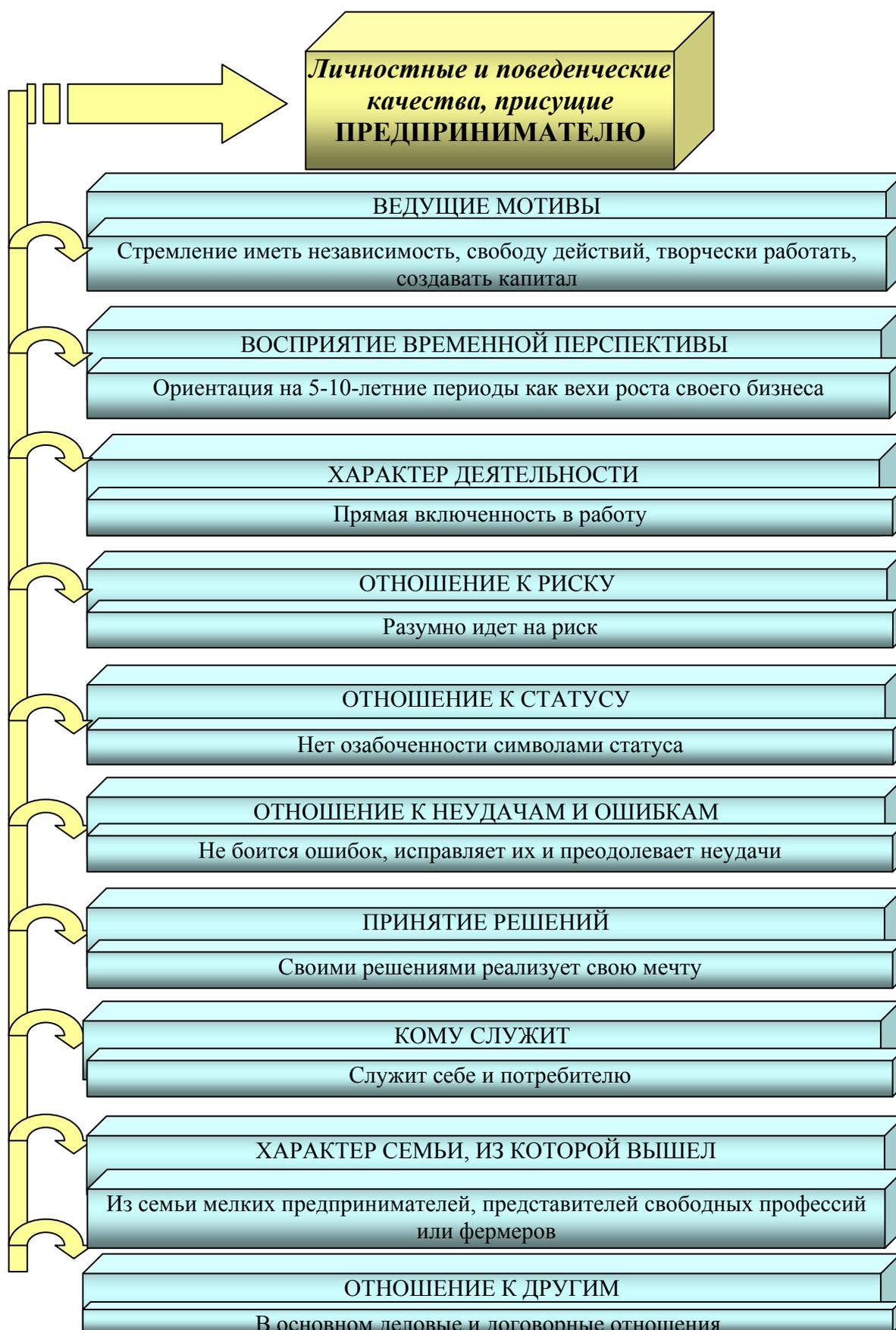


Рис. 99. Портрет современного предпринимателя

Среди личных качеств ему необходимы, во-первых, интуиция и чутье, требующиеся для обнаружения новых нестандартных путей; во-вторых, энергия и воля для того, чтобы отказаться от устоявшихся порядков, преодолевать сильную инерцию экономических и социальных процессов.

Мотив прибыли обязателен. Но прибыль не является самоцелью и не рассматривается как источник личного потребления. Напротив, предпринимательская деятельность вырабатывает неприязнь ко всякого рода гедонизму.

Прибыль важна в первую очередь как критерий успеха: заработанные деньги показывают, насколько хорошо реализован задуманный предпринимательский проект.

Постепенно, впрочем, в психологические объяснения вводятся социальные параметры. Подмечается, что предприниматели относительно чаще являются выходцами из семьи мелких предпринимателей, представителей свободных профессий или фермеров.

Предпринимательский порыв есть импульсивная реакция, взрыв подавленных эмоций.

Трудности встраивания в устоявшуюся социальную структуру побуждают потенциального предпринимателя к созданию собственного мира, в котором компенсируются детские фрустрации и вынужденный инфантилизм. По этим же социопсихологическим причинам предприниматель оказывается плохим менеджером, склонным к авторитаризму, нетерпимости, потере четких ориентиров.

Конституирующая черта предпринимателя, отделяющая его от мещанина и бюрократа, состоит в его нацеленности на инновацию. Предпринимателем движут, прежде всего, не мотив извлечения устойчивого дохода и не карьерные соображения, но стремление к самореализации посредством осуществления некоего организационного прибыльного проекта. Ему присущи относительно большее желание славы и успеха («памятника при жизни»). Предпринимательское действие характеризует особая рациональность, связанная с работой в условиях заведомо неполного знания и активного освоения новой информации, тесно переплетенная с интуитивными началами.

Предприниматель менее других склонен к бережливости, к точности в калькулировании прихода и расхода и более склонен к размаху (новое не дается дешево и часто противится стандартной калькуляции). Здесь меньше формализма, регламентации и больше организационного творчества. Предпринимателя выделяет также более спокойное отношение к риску. Вознаграждение его трудов менее гарантировано, более подвержено колебаниям в зависимости от успеха или неуспеха начинаний, зачастую отодвинуто во времени – к сроку реализации организационного проекта.

4.2. Механизм формирования предпринимательских инициатив у студентов высшего учебного заведения

Основным действенным механизмом формирования предпринимательской культуры и создания слоя цивилизованных предпринимателей, решающих не только задачи повышения личного благосостояния, но и задачи позитивного развития экономики города, региона и страны, является предпринимательское образование. Под предпринимательским образованием понимается специальное обучение основам предпринимательства и бизнес-планирования в форме организации и проведения учебных предпринимательских проектов, деловых игр, а также внедрение элементов, формирующих предпринимательскую культуру, в общеобразовательные дисциплины социально-экономического цикла, во внеаудиторную работу и факультативы учебных заведений всех уровней. Анализ состояния предпринимательского образования и предпринимательских инициатив подрастающего поколения – школьников, учащихся, студентов – свидетельствует о том, что государственная система образования сегодня не вполне удовлетворяет потребностям общества. Как известно, культура формируется в процессе достаточно длительной совместной деятельности ее носителей – людей. Предпринимательская культура не является исключением.

Преимущество системы образования как агента развития предпринимательства заключается в ее синергетической множительной способности решения задач предпринимательского образования населения: достаточно за более короткий срок, подготовить в предпринимательском отношении несколько сотен педагогов, и они ежегодно будут дублировать культуру предпринимательства в тысячах учащихся. Важно только, чтобы педагоги и учащиеся не только теоретически, но и практически занимались совместной коллективной предпринимательской деятельностью, пусть и «учебной». Школа, профессиональное училище, колледж и вуз могут и должны стать для учащихся бизнес-инкубатором, технопарком, более эффективно использовать имеющиеся производственные и учебные площади для предпринимательского образования подрастающего поколения.

Достижение целей развития, успешная модернизация экономики и социальной сферы предполагает выстраивание эффективных механизмов взаимодействия между обществом, бизнесом и государством, направленных на координацию усилий всех сторон, обеспечение учета интересов бизнеса и различных социальных групп общества при выработке и проведении социально-экономической политики.

Существует множество факторов, которые оказывают влияние на студента, как на субъект формирования предпринимательских инициатив (рис. 100).

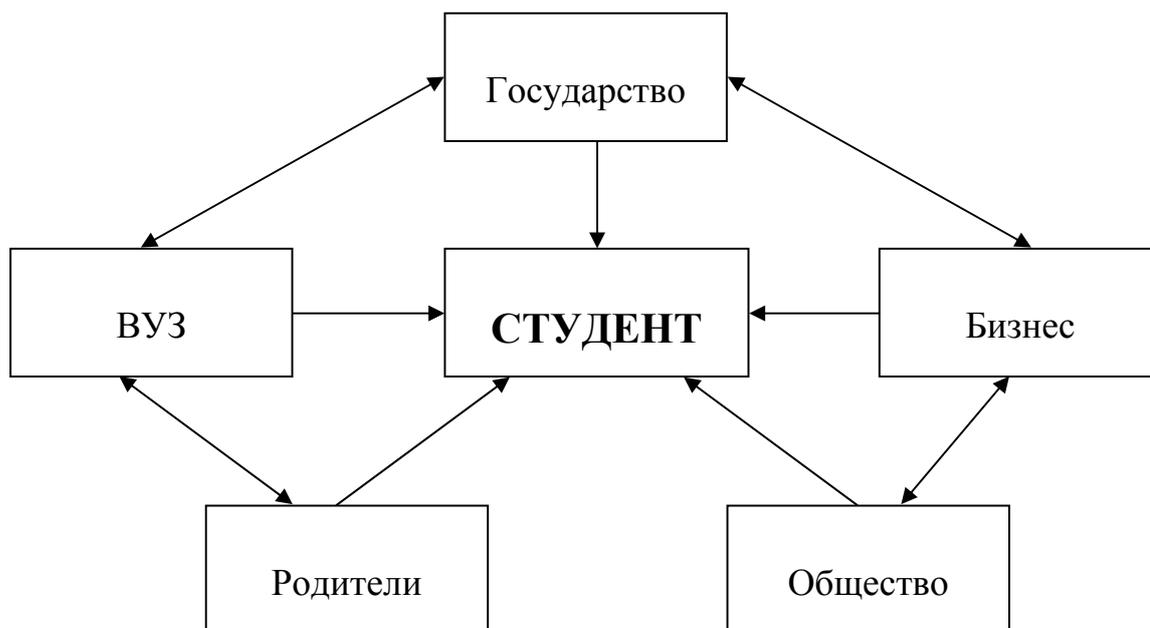


Рис. 100. Основные факторы, влияющие на студента, как на субъект формирования предпринимательских инициатив

Необходимо создать максимально благоприятные условия для предпринимательской инициативы, повышения конкурентоспособности предпринимательства, расширения их способности к работе на открытых глобальных рынках в условиях жесткой конкуренции – поскольку именно частный бизнес является основной движущей силой экономического развития. Государство может создать необходимые условия и стимулы для развития бизнеса, но не должно подменять бизнес собственной активностью.

Государство в отношениях с субъектами молодежного предпринимательства должно руководствоваться следующими принципами:

- создание условий для свободы предпринимательства и конкуренции, развитие механизмов саморегулирования предпринимательского сообщества;
- снижение административных барьеров в экономике, превращение России в страну с низким уровнем коррупции;
- формирование условий для массового создания новых частных компаний во всех отраслях экономики, совместная с бизнесом работа по повышению общественного статуса и значимости предпринимательства и собственности;
- прекращение избыточного государственного регулирования экономики и переход преимущественно к косвенным методам регулирования экономических процессов;
- поэтапное сокращение участия государства в управлении собственностью в конкурентных отраслях экономики посредством прозрачных и эффективных приватизационных процедур, основанных на принципах ры-

ночной оценки, равного доступа к имуществу и открытости деятельности органов власти;

– концентрация государственного предпринимательства, главным образом, в отраслях, связанных с обеспечением обороноспособности и национальной безопасности, и развитием инфраструктуры; безусловное обеспечение равных условий конкуренции в тех секторах, где наряду с государственными функционируют частные компании;

– поддержание макроэкономической стабильности и предсказуемости изменения основных макроэкономических параметров, последовательное снижение уровня инфляции;

– развитие государственно-частного партнерства, направленного на снижение предпринимательских и инвестиционных рисков, прежде всего, в сферах исследований и разработок, распространения новых технологий, развития транспортной и энергетической инфраструктуры;

– поддержка инициатив бизнеса по участию в развитии социальной сферы и человеческого капитала;

– расширение участия предпринимательского сообщества в подготовке решений органов государственной власти, связанных с регулированием экономики.

В состав комплексного механизма формирования предпринимательских инициатив у студентов включаются следующие механизмы.

Финансово-экономический механизм. К ним относятся: механизм государственной поддержки, льготного кредитования, льготного предоставления арендуемых помещений, снижение налоговой ставки и т.д. Призван развивать систему инвестиционной поддержки молодежных предприятий.

Мотивационный механизм: механизм мотивации научно-технического развития; механизм мотивации специального обучения; механизм мотивации предпринимательства; механизм мотивации хозяйствования; механизм мотивации саморазвития. Один из самых важных механизмов. В сложной обстановке на рынке труда особенно актуальны активизация поддержки предпринимательских инициатив безработных и незанятых граждан, их адаптация к условиям рынка. Необходимо внести изменения в сложившийся имидж бизнесмена, сформировать представления о предпринимательстве как о мощном позитивном факторе социально-экономического развития. Это позволит создать благоприятное общественное мнение, улучшить психологический климат, укрепить социальный статус и престиж предпринимателя, улучшить социальные условия работников малых и средних предприятий, вовлечь в предпринимательство более широкие слои населения.

Организационный механизм: структурные механизмы; организационно-административные механизмы; информационные механизмы; правовые механизмы (основанные, преимущественно, на хозяйственном, финансовом и государственном праве). Призван обеспечить благоприятные усло-

вия выхода субъектов предпринимательства на рынки, доступ к финансово-кредитным ресурсам, участие в муниципальных заказах, устранение излишних административных ограничений, безопасность предпринимательской деятельности. Кроме этого, организационный механизм предусматривает создание общедоступной системы информационно-консультационных услуг по вопросам ведения предпринимательской деятельности. Это в значительной степени станет стимулом молодежной предпринимательской активности и приведет к повышению эффективности деятельности предприятий малого бизнеса.

Правовой механизм выражается в разработке и принятии нормативных правовых актов по реализации основных направлений поддержки и формирования предпринимательских инициатив у молодежи.

Политический механизм нацелен на проведение комплекса мероприятий, пропагандирующих деятельность молодежного бизнеса, с целью привлечения широких предпринимательских слоев молодежи к участию в решении актуальных проблем, представления интересов предпринимателей на всех уровнях власти. Политический механизм должен усилить позитивное отношение населения к предпринимательству, а предпринимателей сделать активными участниками жизни региона (рис. 101).

На механизмы, действующие на микроуровне, должны ориентироваться государственные и региональные органы управления при формировании стратегии экономического развития и организации многоуровневого управления развитием.

Важнейшими условиями эффективной реализации механизма формирования предпринимательских инициатив у студентов являются ее правовое, финансовое, материальное, кадровое, информационное, научное обеспечение.

Основные условия реализации механизма:

- развитие нормативной и правовой базы, регулирующей реализацию (особенно в части организационно-правового обеспечения деятельности молодежных и детских организаций и объединений, предоставления грантов и иных форм финансирования проектов по реализации молодежной политики);
- программный метод управления реализацией;
- пропаганда позитивных и созидательных жизненных ценностей, стандартов и правил посредством социальной рекламы;
- активное привлечение молодежи к решению молодежных проблем, содействия реализации молодежных инициатив, построенных на принципе «молодые – молодым»;
- активное привлечение молодежи к участию в обсуждении и решении любых насущных проблем общества, поддержки предлагаемых молодежью креативных социальных инициатив;

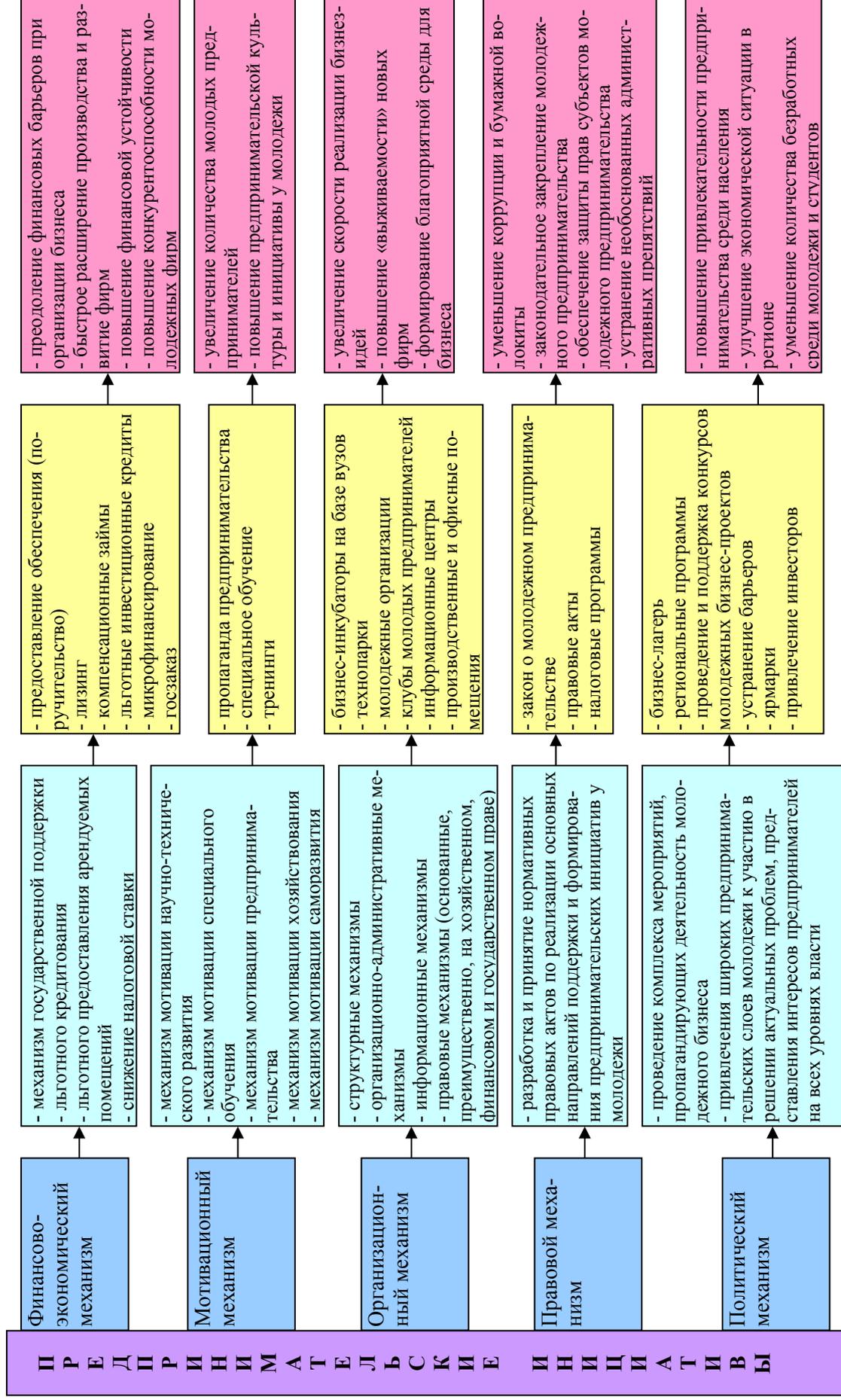


Рис. 101. Комплексный механизм формирования предпринимательских инициатив у студентов

- обеспечение обновления кадров, занятых в молодежной политике, повышение их квалификации, привлечения для работы непосредственно молодых людей;
- организация сезонных и общественных работ для молодежи;
- поддержка и развитие деятельности студенческих отрядов;
- формирование кадрового резерва;
- обновление параметров сбора, учета и анализа статистических материалов о положении молодежи на территории региона;
- проведение специальных научных исследований по молодежной проблематике;
- привлеченные на реализацию молодежной политики средства общероссийских общественных объединений, благотворительных фондов, бизнес–сообществ;
- мониторинг положения молодежи и экспертный аналитический аудит реализуемых проектов, новых тенденций в молодежной среде, своевременный их анализ и прогнозирование возможных вариантов развития;
- создание системы мониторинга и контроля за реализацией;
- ежегодное подведение итогов реализации, подготовка ежегодного доклада о положении молодежи в регионе;
- информирование населения и мониторинг общественного мнения с привлечением электронных и печатных средств массовой информации.

Для реализации данного механизма предполагается поиск и создание новых форм работы, предполагающих более широкое участие самой молодежи в этой работе, нацеленность всех действий на достижение конкретных и измеряемых результатов.

4.3. Педагогические технологии и методическое сопровождение внеаудиторного предпринимательского образования студентов

Проведение мероприятий, направленных на формирование предпринимательской культуры и развитие предпринимательского потенциала подрастающего поколения, должно быть непрерывным процессом.

Подготовка к предпринимательской деятельности становится частью образовательного ценза современного человека. Идея систематизированной подготовки современных студентов к предпринимательской деятельности находит все больше сторонников.

Интерес растет и к экономическим знаниям. Но процесс развития такого интереса осуществляется на сегодняшний день бессистемно, недостаточно эффективно. И не оказывает значительного влияния ни на развитие производства, ни на формирование личности.

Подготовка молодых людей к условиям рыночной экономики предполагает приобщение к основам предпринимательской деятельности.

Результат такой подготовки – постепенное формирование рационального образа мышления у студентов как основа получения навыков ориентации в информационных потоках, в принятии решений, как в условиях стандартного выбора, так и в условиях неопределенности.

Склонность к предпринимательской деятельности проявляется в особом, творческом отношении к делу, инициативности, непрерывном стремлении к новаторству, в нетрадиционных решениях, расширении масштабов и сферы деятельности, в готовности к риску. На рис. 102 изображена система педагогической деятельности, направленная на предпринимательскую подготовку учащихся.

Предпринимательская подготовка учащихся в широком смысле – это процесс и результат усвоения знаний и умений, формирования способностей, качеств личности, мышления и нравственного поведения, включения учащихся в социально-экономические отношения, свойственные субъекту современной и прогнозируемой проектно-практической деятельности, направленной на создание новых источников ресурсов (экономических, управленческих, организационных и т. д.) с целью получения различного рода прибыли, профита¹ (рис. 103).

При этом данный субъект руководствуется в своей деятельности культурно-исторической и этно-конфессиональной традициями российского народа. Специфика предпринимательской подготовки учащихся состоит в том, что приоритетным является не усвоение специальных знаний, умений и навыков, а проявление и развитие различного рода способностей, которые, в свою очередь, обеспечат усвоение учащимися знаний, умений и навыков, необходимых для включения их в предпринимательскую деятельность.

Но опыт показывает, что независимо от того, насколько качественно этот процесс организован, сам по себе он не оказывает прямого влияния на профессиональное становление будущего специалиста, если цели данного процесса не совпадают с внутренней позицией студента, его потребностями, интересами, установками и ценностными ориентациями.

Важной составной частью процесса обучения является участие студентов в самоуправлении, охватывающем различные формы клубной работы. Ранее самостоятельная студенческая деятельность осуществлялась без системы, четких целевых установок и, следовательно, недостаточно эффективно. На базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в Институте экономики и менеджмента запущен педагогический проект «Институт студенческих лидеров».

¹ Шаховская Л.С. Кетько Н.В. Стимулирование предпринимательства: государственный масштаб управление процессом мотивации предпринимательской деятельности в России // Российское предпринимательство. 2009. № 1. С. 16–20.

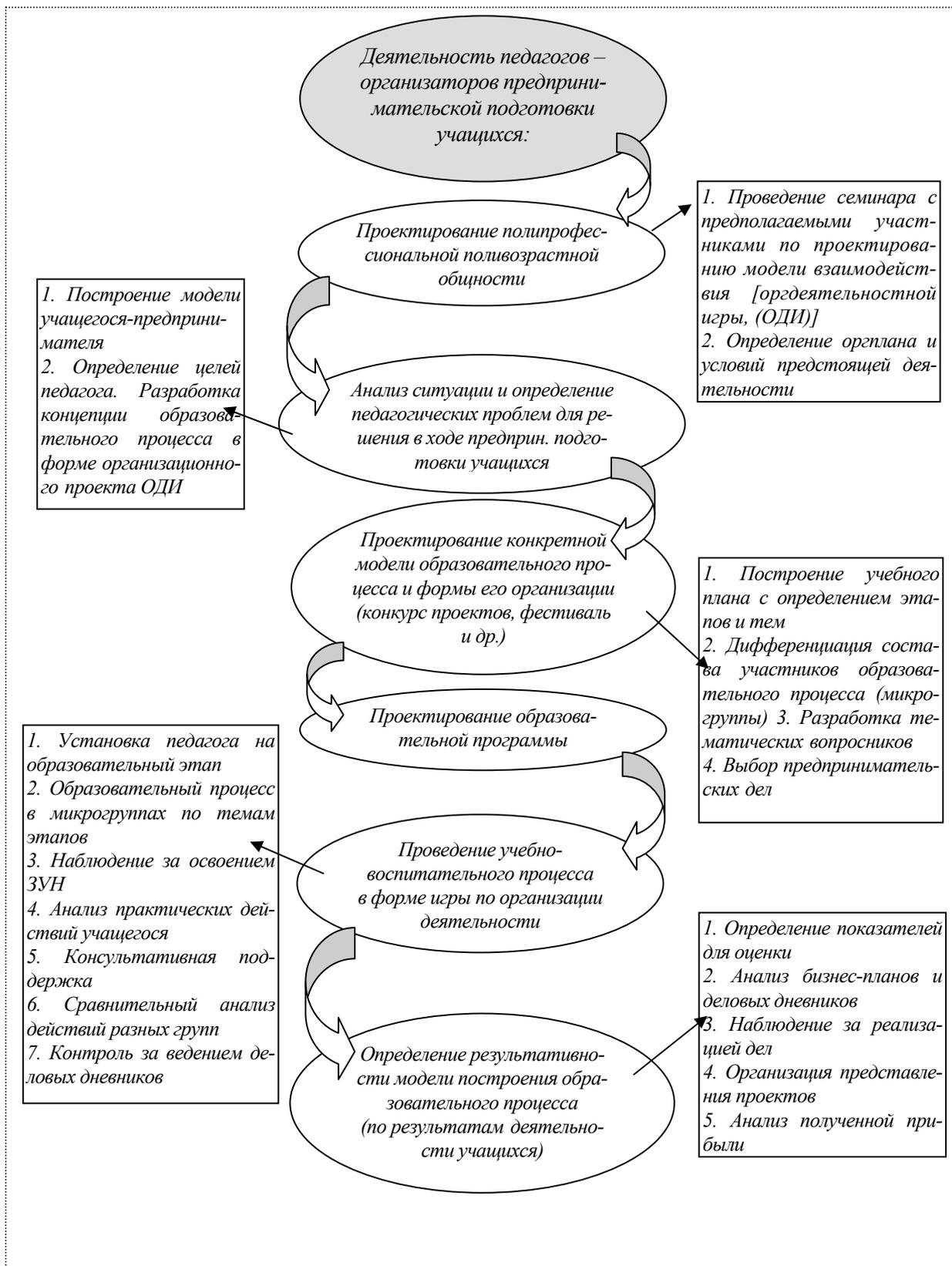


Рис. 102. Система педагогической деятельности, направленная на предпринимательскую подготовку учащихся

<p><i>Накопление знаний, умений и навыков, необходимых для реализации предпринимательского проекта (согласно разработанных нами минимума содержания и программы предпринимательской подготовки учащихся)</i></p>	<p><i>Проявление индивидуальной проблемы, побуждающей учащегося к деятельности</i></p> 	<p><i>Работа по изучению истории отечественного предпринимательства, формированию у учащегося морально-этических и духовно-нравственных норм предпринимательской деятельности</i></p>
	<p><i>Формирование тезауруса идей и проектов, с помощью которых предположительно может быть решена обозначенная проблема</i></p> 	
	<p><i>Выбор идеи для проработки и выполнение проектной работы (разработка проекта)</i></p> 	
	<p><i>Осуществление практической деятельности по реализации проекта</i></p> 	
	<p><i>Анализ полученных результатов на соответствие первоначальным целям, оценка прибыли, профита</i></p> 	
	<p><i>Определение направлений вложения полученной прибыли, диверсификация предпринимательской деятельности</i></p>	

Рис. 103. Структура предпринимательской подготовки учащегося

Он имеет самостоятельное значение в реализуемой в институте комплексной системе непрерывной практической подготовки студентов и предполагает:

- подготовку лидерского звена студенчества как элитной части молодежи, приспособленной для жизни в мире реальной практической деятельности;
- приобретение первичного опыта предпринимательской и общественной активности, достаточного для получения работы в реальных фирмах уже в период обучения в вузе.

Конкретными задачами проекта являются:

- создание системы самоуправления в формировании, подготовке и самореализации студенческих лидеров;
- формирование и постоянная поддержка в студенческой среде благоприятного психологического климата;
- укрепление горизонтальных и вертикальных связей между студентами разных курсов, групп, а также в самих группах между студентами и преподавателями;
- организация студенческих «фирм» по интересам, которые удовлетворяют те или иные потребности общества (студенты выступают в роли предпринимателей, владельцев собственных фирм);
- создание практических бизнес–полигонов, позволяющих студентам совершенствовать навыки работы в команде для будущей практической менеджерской деятельности.

Все звенья структуры Института студенческих лидеров возглавляют сами студенты и аспиранты. Роль официального (взрослого) руководства Института экономики и менеджмента, заведующих кафедрами, преподавателей заключается в практических консультациях, координации взаимных усилий, создании благоприятных условий для развития студенческой активности и ее согласовании с учебными целями. Структура и организация деятельности студенческих фирм позволяет передать студентам старших курсов значительные обучающие функции.

Мотивация студентов младших и старших курсов, действующих в одной команде, «подпитывается» различиями в их психологическом состоянии и ролях.

С позиций задач обучения менеджменту практика создания и функционирования студенческих «фирм» способствует развитию предпринимательских способностей, пониманию иерархии ролей, существующих в реальном мире, что говорит о необходимости внедрения такого рода структур и в другие вузы города. Так же можно предложить рекомендации отдельно для вузов. Их можно классифицировать как для Института экономики и менеджмента, так и общие, для студентов других вузов (табл. 24).

Рекомендации по формированию предпринимательских инициатив
у студентов

Общие рекомендации
<ul style="list-style-type: none"> – организовывать работу, встречи руководства института со студентами, желающими заниматься бизнесом и со студентами которые имеют свое дело, с целью поделиться опытом и протянуть руку помощи своим сокурсникам; – предлагать студентам-предпринимателям принимать к себе в команду (в качестве учредителей или работников) других студентов, имеющих желание заниматься бизнесом; – проводить регулярные круглые столы с представителями власти, которые занимаются поддержкой молодежного предпринимательства; – поощрять и помогать студентам-предпринимателям в ведении бизнеса; – организовывать совместные бизнес-проекты с ВУЗом; – принимать участие совместно с Ассоциацией молодежных предпринимателей в разработке специальных программ для студентов; – организовать специальное обучение по предпринимательству; – уделять большее внимание формированию личных качеств и профессиональных компетенций; – начинать работу со студентами с младших курсов; – создавать технопарки по реализации научных разработок.

Молодежному предпринимательству как социально-экономической форме реализации человеческого потенциала требуется серьезная адресная поддержка государства. Для этого необходимо:

- определить приоритеты развития молодежного бизнеса;
- создать фонды для финансовой поддержки молодых предпринимателей;
- проводить политику, направленную на привлечение иностранных и отечественных инвесторов;
- формировать новые виды социальных услуг, прежде всего, информационных, первыми заказчиками которых могли бы выступать администрации городов и районов;
- развивать систему государственных заказов и закупок;
- оказывать помощь молодежному бизнесу в приобретении производственных площадей;
- открывать бесплатно в коммерческих банках счета и обслуживать фирмы с малым оборотом и большими перерывами в поступлениях;
- создать всеобщую информационную сеть молодежных информационно-консультативных бюро при библиотеках, цель которой заключается в систематическом поиске партнера для молодых предпринимателей на межрегиональном, межреспубликанском рынке;

– совершенствовать деятельность неправительственных организаций по поддержке молодежного бизнеса (издательская деятельность, межличностное общение);

– привлекать управление внутренних дел для борьбы с рэкетом, создавать «горячие телефонные линии».

Положение студентов в системе взаимодействия субъектов поддержки молодежного предпринимательства можно наглядно представить на рис. 104.

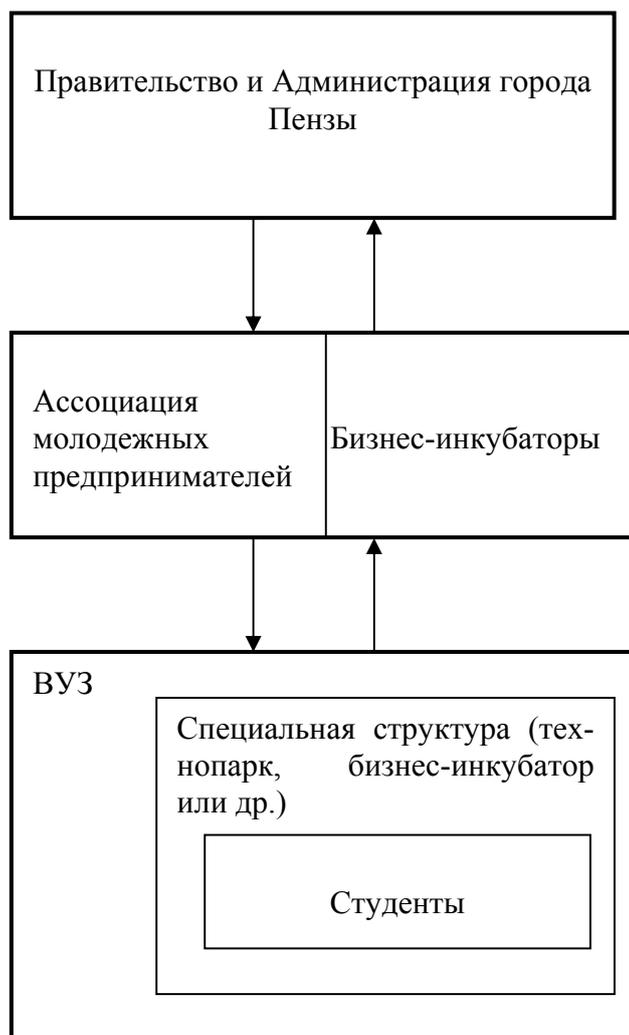


Рис. 104. Студенты в системе взаимодействия субъектов поддержки молодежного предпринимательства

Для реализации всех задач необходимо, чтобы все это работало в определенной системе, по определенному механизму, где распределены роль и функции каждого участника, каждого субъекта (рис. 105).

Требуется так же осуществление комплекса пропагандистских, образовательных и организационных мер по развитию молодежного предпринимательства:

– осуществлять пропаганду идеи предпринимательства среди молодежи;

- формировать позитивное отношение к слою молодых предпринимателей через средства массовой информации;
- развивать систему бизнес-образования молодежи;
- способствовать самоорганизации молодых предпринимателей для самостоятельного решения ими проблем молодежного предпринимательства.



Рис. 105. Схема взаимодействия субъектов поддержки молодежного предпринимательства

Для этого рекомендуется осуществлять работу по таким направлениям:

- совершенствование содержания теоретических и практических занятий предпринимательству, направить его на формирование у студентов потребности самосовершенствования и самореализации в бизнесе;
- совершенствование учебно-воспитательного процесса по бизнес-воспитанию и образованию с учетом профессиональной подготовки будущих бизнесменов;
- активизация пропагандистской работы в вузе, направив ее на организацию студентами собственного дела, начиная со студенчества;

- сближение желаний и интересов студентов с задачами обучения в высших учебных заведениях;
- осуществление органической связи учебной и внеучебной работы по развитию предпринимательских навыков у студентов.

В процессе обязательных занятий в вузе применение методов и приемов воспитания предпринимательского духа позволит сформировать у студентов высших учебных заведений предпринимательских инициатив уже в период обучения в вузе, усовершенствовать содержание учебных занятий. Кроме того, надо оказывать содействие организации такой жизнедеятельности студентов, за которой они постепенно приобретают специальные знания, сформируют умения и навыки, личные и деловые качества, необходимые для будущей предпринимательской деятельности.

В большинстве этих направлений ведется активная работа, но есть и множество нерешенных проблем. Например, нет программ поддержки специально для студентов или их количество недостаточно, то есть студенты очной формы обучения в большинстве случаев не подпадают под условия многих программ поддержки.

Творческий, инновационный образ жизни, талант и способности молодого предпринимателя, специалиста должны стать главнейшими условиями для общественного признания, материального благополучия, карьерного и предпринимательского успеха. Молодежное предпринимательство является значимым фактором развития не только экономики, но и человеческого потенциала Пензенского региона.

Изучив российский и региональный опыт поддержки и стимулирования предпринимательских инициатив, можно сделать вывод о положении дел в этой области и, на основе этого, разработать рекомендации, которые будут представлены ниже.

Рекомендации по совершенствованию учебных программ и образовательного процесса в вузах в целях развития предпринимательского потенциала молодежи

В ходе обсуждения возможных направлений совершенствования образовательных программ с целью развития предпринимательского потенциала студентов преподавателями было высказано большое количество предложений, касающихся усовершенствования содержания программ, методик преподавания, а также организации образовательного процесса и внеучебных мероприятий. При этом в большинстве случаев дискуссия велась по принципу «от цели», т. е. вначале обсуждались желаемые качества и компетенции студентов, а затем – существующие достоинства и недостатки образовательных программ и направления их совершенствования.

В ходе исследования было высказано мнение о том, что для формирования качеств, необходимых предпринимателю, необходимо не «учить

бизнесу», а формировать правильное отношение к условиям, в которых существует предприниматель (или правильное поведение в таких условиях). В связи с этим значительная часть предлагаемых изменений относилась скорее к воспитательной работе, направленной на создание условий, в которых у студентов могут в большей степени развиваться желаемые качества и компетенции. Вместе с тем, ряд предложений включал также изменения в составе преподаваемых дисциплин, а также ряд серьезных усовершенствований методик преподавания. Следует отметить, что часть предложений, сделанных преподавателями, уже реализована или находится в процессе практической реализации на их факультетах или в их вузах.

Возможные изменения в содержании учебных программ и организации образовательного процесса в целях развития предпринимательского потенциала студентов.

Анализ результатов показал, что предложенные преподавателями меры по совершенствованию образовательных программ нацелены, в основном, на формирование и развитие следующих качеств, которые ранее были выделены как желаемые с точки зрения развития предпринимательского потенциала студентов:

- активность и инициативность;
- творческие способности, нестандартный образ мышления;
- высокая коммуникабельность;
- ответственность за свои действия.

В ходе обсуждения вопроса о совершенствовании образовательных программ многие преподаватели исходили из предпосылки, что, прежде всего, необходимо «сделать так, чтобы учеба не была скучной». По их мнению, это является обязательным условием для того, чтобы студенты проявляли инициативу и творческие способности. Помимо этого, преподаватели высказывали мнение, что требуется изменить условия обучения так, чтобы они дисциплинировали студентов, так как в этом случае студенты станут относиться к учебе более осознанно и ответственно.

Предложения преподавателей по совершенствованию образовательных программ, сделанные в ходе дискуссий, могут быть сгруппированы в 5 категорий: (1) использование активных методов преподавания; (2) увеличение практической составляющей образовательных программ; (3) формирование позитивного отношения к предпринимательству на примерах реальных людей «истории успеха»; (4) проведение внеучебных мероприятий; (5) повышение мотивации студентов к учебе.

Использование активных методов обучения. По мнению подавляющего большинства респондентов, наиболее важным с точки зрения развития предпринимательского потенциала студентов является изменение существующих методов преподавания. Ряд участников заявляли, что необходимо отойти от традиционных форм подачи материала через изложение препода-

давателем основ предмета и последующего повторения изложенного студентами. Было высказано мнение, что такая система обучения не способствует повышению заинтересованности студентов в учебе и не создает условий для развития таких качеств, как инициативность, коммуникабельность и др. Поэтому практически все преподаватели высказались за дальнейшее распространение активных методов преподавания, подразумевающих ответную реакцию студентов при изучении материала.

Применение активных методов (таких как кейсы, групповые проекты, дискуссии и др.), по мнению преподавателей, позволяет студентам проявлять инициативу, развивать свои коммуникационные навыки, а в ряде случаев – проявлять творческие способности. При этом такие формы работы со студентами, как групповые проекты, позволяют, по мнению участников опроса, стимулировать чувство ответственности студентов перед группой, а также вовлекать студентов в ситуации, требующие принятия решений (например, при разделении ролей в группе).

Наряду с этим, были высказаны предложения по увеличению объема таких заданий для студентов, которые требуют творческого подхода к решению поставленных вопросов, а также предложения по увеличению объема самостоятельной работы студентов, что снизит необходимость представлять материал в традиционной форме, в виде лекций.

Увеличение практической составляющей учебных программ. В ходе опроса преподаватели высказывали ряд предложений по увеличению практической составляющей учебных курсов, что можно сделать в случае перевода части теоретических занятий в форму самостоятельной работы студентов. В этом случае увеличение практической составляющей не нанесет ущерба теоретической подготовке, характерной для классических университетов.

Большинство преподавателей, участвовавших в обсуждении, считает, что вузам необходимо продолжать работу по поиску и привлечению преподавателей-практиков. Однако наряду с этим был предложен несколько иной вариант: привлечение специалистов-практиков в качестве «гостей» на занятия, проводимые вузовскими преподавателями. В этом случае, по мнению преподавателей, будет решена проблема нехватки преподавательских навыков у специалистов-практиков, при этом участие практика в проведении занятия сможет заинтересовать студентов, дать им возможность задать вопросы, на которые практик даст более полные ответы, чем преподаватель, имеющий в основном теоретическую подготовку по данной теме. Более того, такой подход к организации занятий развивает у студентов навыки общения с новыми людьми.

Большинство преподавателей, принявших участие в обсуждении, также считают, что необходимо увеличивать количество учебных часов, выделяемых на студенческую практику, и начинать ее не на старших курсах, а

уже на младших, поскольку это дает студентам возможность попасть в деловую среду и определиться со своими собственными предпочтениями относительно будущего вида деятельности. Вместе с тем, преподаватели подчеркивали необходимость усовершенствования системы отчетности студентов по пройденной практике с тем, чтобы студенты более ответственно относились к этой форме учебной работы.

Наряду с этим, преподаватели из вузов, активно участвующих в международном обмене опытом, предложили увеличивать практическую составляющую учебных программ за счет разработки новых, инновационных курсов, подразумевающих полное вовлечение студентов в предпринимательскую деятельность.

Хочется привести интересный пример, в ходе изучения теоретического материала, нами было выявлено, что в Добсон-колледже (Канада) реализуются учебные программы, посвященные предпринимательству. При этом используется инновационная методика вовлечения студентов в предпринимательскую среду – уже на первом году обучения студентов бакалавриата распределяют в несколько групп с целью формирования нового бизнеса. Каждая группа студентов получает 3 тысячи долларов и офисное помещение. Задача этих студентов – организовать малое предприятие и за год «вернуть» вложенные деньги. При этом, параллельно с предпринимательской деятельностью, происходит обучение студентов учебным дисциплинам, таким как маркетинг, финансы, менеджмент и т.д. В результате, подход студентов к этим дисциплинам становится более осознанным.

Затем, по истечении года, все созданные компании подлежат закрытию, независимо от того, насколько успешными они оказались. При этом, по словам преподавателей колледжа, в целом по всему потоку студентов выданные средства удается окупить. После такого опыта предпринимательской деятельности студенты более охотно и более осознанно предлагают новые бизнес-идеи, что также требуется в ходе изучения последующих курсов. В колледже периодически проводится ярмарка бизнес-идей, в которой принимают участие инвесторы с рынка

Для развития предпринимательских способностей студентов необходимо так называемое «социальное научение» или подражание предпринимателям, что может произойти в случае, если студенты смогут непосредственно общаться и контактировать с представителями бизнес-сообщества. В определенной степени этому способствует приглашение преподавателей-практиков или общение с преподавателями, одновременно являющимися предпринимателями.

Необходимо вовлекать студентов и преподавателей в оказание предпринимателям консультационных услуг. Эта идея может быть реализована как на базе студенческих бизнес-инкубаторов, которые уже созданы во

многих вузах, так и путем вовлечения студентов в консультационную деятельность, осуществляемую преподавателями вузов.

Последняя форма деятельности, по мнению преподавателей, особенно целесообразна в случаях, если на факультете проводятся обучающие программы для «взрослых» слушателей, такие как программы МВА или их аналоги. В этом случае часто возникает спрос со стороны студентов МВА или слушателей иных программ на консультационные услуги со стороны преподавателей. Вовлечение студентов в эту деятельность, по мнению преподавателей, позволяет им проявить инициативу, способствует развитию коммуникативных навыков, а также стимулирует ответственность студентов, поскольку они оказываются вовлеченными уже не в учебную или игровую ситуацию, а в практическую деятельность по оказанию консультационных услуг.

Вовлечение во внеучебную деятельность. Для стимулирования развития у студентов активной жизненной позиции и их творческих способностей необходимо вовлекать студентов во внеучебную деятельность, такую как подготовка и проведение различных мероприятий (встречи, праздники, «дни первокурсника», «ярмарки вакансий», научно-практические конференции и др.). Это является дополнением к вовлечению в предпринимательскую деятельность, возможную в рамках учебного процесса, а также развивает организаторские способности студентов, их коммуникативные навыки, чувство ответственности за исполнение обязательств.

Наряду с этим, можно предложить идею формирования «команд», состоящих из студентов экономических и управленческих специальностей с одной стороны, и студентов естественнонаучных, технических и инженерных специальностей, с другой стороны. По мнению преподавателей, смысл такой кооперации состоит в том, чтобы сформировать более разностороннюю команду студентов для осуществления предпринимательской деятельности, чем это возможно в случае, если в состав такой команды входят студенты-экономисты, не обладающие знаниями в области естественных наук, техники и технологий. Сейчас многие успешные компании основаны на инновационных продуктах, разработка которых как раз требует взаимодействия специалистов из разных областей. Формирование таких команд может осуществляться в рамках студенческих бизнес-инкубаторов или бизнес-центров, уже действующих в ряде вузов, а также в рамках «ярмарок бизнес-идей» и иных мероприятий, организуемых для студентов, обучающихся на разных факультетах.

Повышение мотивации студентов к учебе. Немаловажным фактором, обеспечивающим более ответственный подход студентов к учебе, является обеспечение дисциплины студентов. В качестве первоочередной меры, повышающей учебную дисциплину, ряд преподавателей предложили отказаться от существующей в некоторых вузах «мягкой» системы оценок, при

которой студенты с неудовлетворительной успеваемостью имеют возможности многократно «пересдавать» экзамены по ряду предметов, и фактически продолжать учиться, имея задолженности. Кроме того, зачастую выставление оценок по той или иной дисциплине зависит лишь от экзаменационной оценки и не учитывает успеваемость и прилежание студента в течение периода обучения. В этом случае, по выражению одного из респондентов, возникает ситуация, когда «разгильдяи, сидящие рядом, получают такой же диплом». С этой целью было предложено отчислять неуспевающих, что создаст условия для более ответственного отношения студентов к учебе.

Наряду с этим, респонденты высказали предложение осуществлять регулярные контакты руководства факультетов или кафедр со студентами в целях получения «обратной связи» об учебном процессе. По мнению преподавателей, такая форма общения дает возможность выявить удовлетворенность или неудовлетворенность студентов теми или иными формами организации курсов, их содержанием, характером проведения и т.д. При этом учет конструктивных предложений, высказанных студентами, позволит повысить качество образовательных программ. При этом, по словам преподавателей, немаловажным фактором для студентов является возможность донести до руководства факультета то или иное предложение, что также способствует проявлению инициативы и формированию более ответственного подхода к учебе.

Наряду с описанными выше предложениями по совершенствованию образовательных программ в целях развития предпринимательского потенциала студентов, были высказаны предложения по изменению методической работы самих преподавателей в рамках кафедр. Несмотря на то, что такая работа непосредственно не формирует необходимые качества студентов, ее реализация выражается в повышении качества курсов и дает возможность ориентировать учебные программы в направлении расширения практической части вузовского образования. В числе предложений такого рода, выдвинутых участниками, были следующие:

- мотивирование преподавателей к разработке новых курсов и применению новых методик;
- коллективное обсуждение имеющихся и новых курсов на кафедрах, «стыковка» курсов, обмен опытом.

Мотивирование преподавателей к разработке новых курсов и применению новых методов преподавания, по мнению респондентов, может осуществляться в форме материального или морального поощрения со стороны руководства кафедры или факультета. При этом необходимым условием, по мнению участников, является осуществление «стыковки» курсов, направленной на исключение повторяющихся теоретических фрагментов в разных курсах, а также коллективное обсуждение опыта преподавания, в

особенности – проведенных изменений в методике преподавания и содержании курсов.

В ходе обсуждения возможных направлений совершенствования образовательных программ было уделено внимание возможным ограничениям и рискам, возникающим при реализации тех или иных изменений. Как правило, наиболее активными участниками обсуждения рисков и ограничений реализации предложенных мер были те участники опроса, которые имеют большой преподавательский опыт.

Это позволяет заключить, что реализация ряда предложений по совершенствованию образовательных программ в целях развития предпринимательских способностей студентов потенциально может вызвать некоторое сопротивление со стороны более опытных преподавательских кадров, привыкших к традиционному стилю работы, свойственному преподавателям классических университетов.

В то же время, ряд выделенных рисков и ограничений свидетельствует о том, что некоторые из выдвинутых предложений по совершенствованию образовательных программ требуют не просто реализации этих предложений «с нуля», а проведения предварительной подготовки преподавательского состава с целью получения преподавателями дополнительных компетенций, повышающих их возможности по развитию предпринимательского потенциала студентов.

При этом наибольшее количество ограничений и рисков, возникает в связи с реализацией двух важнейших преобразований – распространению активных методов преподавания и увеличению практической составляющей в учебных программах (табл. 25). Как правило, эти ограничения и риски связаны с компетенциями и мотивацией преподавательского состава, особенностями современной бизнес–среды, а также с поведением студентов.

Т а б л и ц а 2 5

Ограничения и риски при реализации предложений преподавателей вузов по совершенствованию образовательных программ с целью развития предпринимательского потенциала студентов

Предложения	Ограничения и риски
1	2
1. Использование активных методов преподавания (кейс-метод, групповая работа) в сочетании с самостоятельной работой студентов	<p>Применение кейс-метода требует значительных затрат времени и усилий преподавателей, так как нужна полная перестройка имеющихся курсов.</p> <p>Количество кейсов, соответствующей российской практике, очень ограничено.</p> <p>Большинство преподавателей не владеет методикой преподавания кейсов.</p> <p>Студенты не привыкли работать самостоятельно, поэтому все равно придется рассказывать теоретический материал на занятии.</p>

1	2
2. Увеличение практической составляющей учебных программ (разработка новых инновационных курсов, привлечение специалистов-практиков)	<p>Сокращение теоретической части может привести к «выхолащиванию теории» и утрате одного из преимуществ классического университетского образования.</p> <p>Образовательные стандарты, утверждаемые Министерством образования и науки, содержат теоретические дисциплины, учебные программы которых вузы не могут менять.</p> <p>При прохождении практики в компаниях студенты скорее знакомятся с делопроизводством, чем с процессом принятия решений в бизнесе.</p> <p>Прохождение студентами бизнес-практики сложно проконтролировать со стороны вуза .</p> <p>В российской предпринимательской практике широко используются теневые схемы (при уплате налогов, например), существует проблема высокого уровня коррумпированности чиновников. Вузы не должны учить студентов нелегальным способам решения проблем в бизнесе.</p>
3. Формирование отношения к предпринимательству (мастер-классы)	<p>Мастер-классы часто являются пассивными мероприятиями, не предполагающими вовлечения студентов в ход их проведения.</p> <p>Даже самый успешный предприниматель может не увлечь своим примером студентов.</p>
4. Внеучебные мероприятия	<p>Многие студенты относятся к учебе только как к процедуре, необходимой для получения диплома. Они не проявляют интереса к дополнительным мероприятиям.</p> <p>Опыт организации ярмарок вакансий показывает, что участие компаний в таких мероприятиях часто носит формальный характер.</p>
5. «Обратная связь» со студентами	<p>Некоторые конструктивные предложения студентов не могут быть реализованы ввиду кадровых, аудиторных и иных ограничений, имеющихся в вузах.</p>

Ограничения и риски при использовании активных методов обучения. По мнению преподавателей, основное ограничение при использовании активных методов преподавания заключается в сложности внедрения кейс-метода в учебный процесс. Несмотря на то, что в рамках определенных курсов кейсы уже успешно применяются в российских вузах, распространение этого метода на более широкий круг учебных дисциплин связано, по мнению преподавателей, с целым рядом сложностей.

Во-первых, применение кейс-метода требует полной перестройки традиционных курсов в блоке общеобразовательных и специальных дисциплин, что связано со значительными затратами труда преподавателей. В ходе опроса руководители подразделений вузов отмечали, что мотивирование преподавателей на перестройку своих курсов является достаточно сложной задачей, принимая во внимание загруженность преподавателей аудиторной работой, а также существующую в ряде вузов систему оплаты

труда, не зависящую от результатов методической деятельности преподавателя.

Во-вторых, применение кейс–метода требует разработки кейсов, соответствующих российской практике, которые сейчас существуют в очень ограниченном количестве. При этом применение готовых зарубежных кейсов, по мнению преподавателей, в ряде случаев не имеет смысла, а разработка российских кейсов требует от преподавателя определенных навыков. В качестве дополнительного ограничения следует также отметить, что разработка кейсов по различным дисциплинам, начатая отдельными преподавателями в российских вузах, ведется достаточно автономно, а результаты разработок остаются недоступными для преподавателей других вузов, поскольку рынок купли-продажи учебных кейсов в России пока не развит.

В-третьих, эффективное применение кейс–метода требует от преподавателя особых навыков преподавания кейсов. Участники отмечали, что многие преподаватели не владеют этими методиками, что также сдерживает применение даже готовых и актуализированных кейсов.

Помимо этого, отмечался дополнительный риск с точки зрения качества образования, возникающий в случае замещения традиционных форм преподавания на активные методы, когда предполагается, что студенты готовятся к занятию заранее, а на занятии вместо объяснения понятий и теоретических основ происходит обсуждение более продвинутых вопросов с использованием активных методов преподавания. Этот риск состоит в том, что большинство российских студентов не привыкли к такой форме проведения занятий, а в отсутствие самостоятельной подготовки перед занятием эффективное использование активных методов преподавания будет невозможно.

Ограничения и риски при увеличении практической составляющей образовательных программ. Участники высказали мнения, касающиеся целого ряда ограничений и рисков, связанных с расширением практических курсов и соответствующим сжатием теоретической части образовательных программ, а также с попытками вовлечения студентов в предпринимательскую среду.

Во-первых, были высказаны опасения относительно смещения акцентов в образовательной программе с теоретической подготовки на практическую. Некоторые преподаватели указали на риск утраты солидной теоретической подготовки, которой традиционно отличалось образование в классических университетах. В ряде случаев такие опасения высказывались в достаточно категоричной форме: «от теории никуда не деться», «не нужно выхолащивать теорию».

В дополнение к этому, некоторые преподаватели указали на ограничения со стороны органов, регулирующих разработку вузовских образовательных программ. Эти ограничения состоят в том, что учебные программы классических университетов, являющихся бюджетными организация-

ми, должны соответствовать утвержденным государственным образовательным стандартам, в которых закреплено количество часов, выделяемых на те или иные учебные дисциплины, а также содержание программ для этих дисциплин.

Во-вторых, ряд преподавателей, особенно тех, кто столкнулся с проведением студенческой практики на собственном опыте, отметили, что расширение объема практики не обязательно будет способствовать вовлечению студентов в бизнес-среду. Этот риск возникает в связи с тем, что студенты, находясь на практике в компаниях, не видят процесса принятия решений, а знакомятся скорее с деятельностью тех отделов и тех специалистов среднего звена, с которыми они непосредственно контактируют. По словам преподавателей, «они смотрят не на деятельность предпринимателя, а на деятельность клерков», «студентов не пригласят на совет директоров». Кроме того, процесс прохождения практики и качество работы студента во время ее прохождения в ряде случаев сложно проконтролировать со стороны вуза.

В-третьих, некоторые преподаватели указали на дополнительное ограничение с этической стороны, возникающее при попытках вовлечения студентов в российскую предпринимательскую среду. По мнению этих преподавателей, ограничение состоит в том, что немаловажная часть российской предпринимательской среды (особенно – в сфере малого предпринимательства) состоит в преодолении административных барьеров и использовании «обходных путей», представляющих собой «теневые» операции. Один из респондентов высказался об этом ограничении следующим образом: «теневая экономика не может и не должна преподаваться». Обсуждался такой вопрос: может ли в вузе преподаваться курс «как давать взятки»?

Некоторые преподаватели, ссылаясь на свой собственный опыт работы в сфере малого предпринимательства, говорили о быстрой изменчивости бизнес-среды, в том числе в части существующих административных процедур, что может снизить ценность преподавания практических курсов, связанных с осуществлением малого бизнеса в российских условиях.

Другие ограничения и риски, связанные с совершенствованием образовательных программ. В отношении ограничений и рисков, связанных с организацией встреч и мастер-классов с успешными предпринимателями, участники отметили, что такие встречи и мастер-классы зачастую носят пассивный характер, не предполагающий активного вовлечения студентов в обсуждаемые вопросы. Кроме того, некоторые преподаватели указали на риск того, что даже самый успешный предприниматель может не увлечь студентов своим примером, так как это требует определенных ораторских навыков и наличия харизмы у этого предпринимателя.

Большинство студентов, проходящих обучение в данный момент, мало интересуется внеучебной жизнью факультета, и не заинтересовано прини-

мать участие во внеучебных мероприятиях. Успех подобных мероприятий во многом зависит от отношений, сложившихся между студентами в группах: в разобщенных в социальном смысле группах возникает риск, что внеучебные мероприятия будут носить сугубо формальный характер.

В целом, анализ ограничений и рисков при реализации предложений по совершенствованию образовательных программ показывает, что большая часть высказанных аргументов относится к необходимости адаптации передовых методов обучения, успешно применяемых за рубежом, к российской действительности. В частности, эта адаптация может заключаться в проведении активной работы с преподавателями вузов с целью получения ими дополнительных навыков (как, например, подготовка и преподавание кейсов), а также в дополнительной воспитательной работе со студентами, направленной на формирование у них более ответственного подхода к учебе.

Определенную роль в процессе стимулирования распространения предложенных изменений могут сыграть регулирующие органы на федеральном и региональном уровне, особенно в части модификации образовательных стандартов. Также важная роль в этом процессе отводится администрации вузов, особенно в части изменения системы оплаты труда преподавателей, подразумевающей материальное стимулирование преподавателей, которые применяют передовые методы преподавания и разрабатывают новые курсы, имеющие практическую направленность.

Меры, направленные на повышение заинтересованности молодежи в предпринимательской деятельности.

По оценке опрошенных экспертов, комплекс мероприятий по развитию заинтересованности молодых людей в предпринимательской деятельности является исключительно важным в текущих условиях, когда молодежь в недостаточной степени ориентирована на открытие собственного дела. Представители тех организаций, которые имеют опыт работы непосредственно с молодежью, отмечали, что большинство молодых людей способны овладеть предпринимательскими навыками. Вместе с тем, ключевым фактором, тормозящим развитие предпринимательства в молодежной среде, является нежелание или боязнь молодых людей начать собственный бизнес из-за отсутствия у них необходимых навыков и ресурсов и неосведомленности о существующих механизмах поддержки.

Проведение мероприятий, посвященных молодежи и предпринимательству. Проведение различных конференций, круглых столов и других мероприятий по тематике малого предпринимательства активно используется организациями поддержки малого бизнеса, так как позволяет охватить достаточно широкую аудиторию. Вместе с тем, молодежная направленность таких мероприятий проявляется, как правило, только в тех случаях, когда они проводятся на базе вузов. Однако в таком случае охват данным

мероприятием, как правило, ограничивается студентами конкретного вуза. В то же время, некоторые представители организаций поддержки предпринимателей отмечают, что испытывают недостаток времени для работы с вузами.

Предоставление молодежи возможности прохождения практики на малых предприятиях. По мнению многих опрошенных представителей организаций поддержки предпринимателей, предоставление молодым людям возможности работы на малых предприятиях во время учебы могло бы способствовать повышению их заинтересованности в создании собственного дела впоследствии и приобретению новых предпринимательских навыков. Институты поддержки малого бизнеса, обладающие базами данным малых предприятий, с которыми они сотрудничают, могли бы способствовать вузам в устройстве студентов на практику.

Популяризация предпринимательской деятельности через СМИ и Интернет. Большинство организаций поддержки предпринимателей использует для доведения информации о предпринимательстве и существующих механизмах поддержки такие информационные каналы, как телевидение, радио, печатные издания, наружную рекламу и Интернет-сайты.

В то же время, сами представители организаций поддержки предпринимателей отмечают, что зачастую используемые информационные каналы не нацелены непосредственно на молодежную аудиторию. Так, из-за ограниченности ресурсов для распространения информации используются, как правило, кабельные каналы телевидения и бесплатные печатные издания, которые не популярны в молодежной среде. В то же время Интернет, как наиболее эффективный, по их мнению, источник информации для молодежи, не задействован в полной мере, поскольку у многих организаций не хватает средств и специалистов для поддержки специализированных сайтов.

Меры, направленные на поддержку молодежных предпринимательских проектов.

Для развития малого бизнеса реализуется комплексные меры, включающие различные механизмы информационной, консультативной, образовательной, финансовой, имущественной и иной поддержки предпринимателей. При этом конкретные варианты мер в рамках данных направлений могут сильно различаться, поскольку большинство из этих мер являются достаточно новыми для российской практики, так что выработка универсальных механизмов поддержки предпринимательства в масштабах страны пока не завершена.

Информационно-консультационная поддержка. Консультирование малых предпринимателей, в том числе молодежи, по отдельным вопросам ведения бизнеса является одним из самых распространенных механизмов поддержки. Организации предоставляют предпринимателям консультац

онные услуги в области права, бухгалтерского учета, бизнес-планирования, экономики, менеджмента и других сфер, как на возмездной, так и на безвозмездной основе. Большинство организаций выпускает методические материалы по различным аспектам предпринимательской деятельности.

Конференции, семинары, круглые столы по проблемам малого предпринимательства также проводятся большинством организаций поддержки малого бизнеса. При этом, по оценкам экспертов, в настоящее время спрос со стороны предпринимателей на такие мероприятия растет, поскольку предприниматели заинтересованы в получении дополнительной информации и нуждаются в консультациях в кризисных условиях. В то же время большинство мероприятий проводятся для предпринимателей всех возрастных категорий и не нацелены непосредственно на молодежную аудиторию.

Одним из наиболее действенных механизмов оказания поддержки уже существующим молодежным предприятиям является *создание клубов и объединений молодых предпринимателей*. Вместе с тем, инициативы органов власти по созданию клубов молодых предпринимателей не всегда приносят результаты. Для успешного функционирования таких клубов и объединений, как правило, необходима инициатива самих предпринимателей, готовых взять на себя организацию деятельности клуба. В то же время задача по поиску человека, готового взять на себя руководство клубом помимо своей предпринимательской деятельности, часто труднореализуема.

Образовательная поддержка. Различные образовательные программы в области предпринимательства реализуются как городскими и региональными органами власти, так и на базе отдельных образовательных и общественных организаций. При этом в условиях кризиса большее число программ стало реализовываться при финансовой поддержке органов власти.

Встраивание предпринимательских дисциплин в образовательный процесс в школах, учреждениях среднего профессионального образования и вузах позволяет более системно охватить учащуюся молодежь данными образовательными программами.

Именно молодежь является наиболее перспективной группой для реализации проектов в области науки и новых технологий. В результате, ряд организаций, прежде всего вузы, создают *специализированные курсы по предпринимательству в высокотехнологичных отраслях, ориентированные на молодежную аудиторию*.

Предлагаемые молодежи образовательные программы и курсы в области предпринимательства могут проводиться как на платной, так и на бесплатной основе. Существует также практика, когда молодым людям предоставляются *льготы на участие в образовательных проектах в области предпринимательства*. Частичное участие молодых людей в финансиру-

вании своего обучения заставляет их более ответственно подходить к образовательному процессу.

Бюджет г.Москвы финансирует 70 % стоимости обучения для молодых руководителей и специалистов малого и среднего бизнеса, прежде всего из инновационной сферы, в рамках программ повышения квалификации Московского фонда подготовки кадров. Образование осуществляется по таким направлениям, как инновационный менеджмент, финансовый менеджмент, управление информационными системами в бизнесе, маркетинг, стратегический менеджмент и др. В *Краснодаре городской Департамент экономического развития, инвестиций и внешних связей* совместно с образовательными учреждениями города планирует реализовать образовательные программы в области предпринимательства, в рамках которых учащейся молодежи будет предоставляться скидка в размере 50 % стоимости обучения.

Финансовая поддержка. Изучение практики крупных городов в области поддержки малого предпринимательства показало, что в городских и региональных программах, как правило, заложены механизмы финансовой поддержки предпринимателей, такие как предоставление льготных и венчурных кредитов, субсидирование ставок по банковским кредитам, микрофинансирование и др. При этом специальные механизмы финансовой поддержки молодежных проектов обычно не предусмотрены.

В Москве молодежным предприятиям и молодым индивидуальным предпринимателям из бюджета города может быть предоставлена субсидия на реализацию проекта в размере до 750 тыс.руб. при условии вложения предпринимателем в проект собственных средств в размере не менее 50 % от общей суммы финансирования проекта. Субсидии предоставляются молодежным предприятиям на конкурсной основе на принятие решения о предоставлении субсидии влияют такие факторы, как соответствие проекта тенденциям развития отрасли, опыт участия организации (индивидуального предпринимателя) в конкурсах, прохождение руководителем организации (индивидуальным предпринимателем) обучения по линии Московского фонда подготовки кадров, наличие рекомендаций и размещение компании в молодежном бизнес-инкубаторе (технопарке).

В Комиссию по экспертизе проектов в сфере молодежного предпринимательства, претендующих на получение субсидий из бюджета города, входят представители Департамента поддержки и развития малого предпринимательства г. Москвы, организаций, оказывающих поддержку молодым предпринимателям, общественных и координационных советов по развитию молодежного предпринимательства, городских организаций по развитию науки и технологий и др.

К настоящему времени такие субсидии предоставлены примерно 60 молодежным малым предпринимателям. Вместе с тем, одним из факторов, препятствующих более широкому развитию субсидирования молодежных

проектов, является достаточно длительная процедура рассмотрения заявки и принятия решения о предоставлении субсидии (два и более месяцев). Кроме того, эксперты отмечали сложности, связанные с последующим контролем целевого использования средств молодыми предпринимателями

Имущественная поддержка (бизнес-инкубаторы). Применяются различные механизмы имущественной поддержки малых предпринимателей: путем введения льготной ставки на аренду помещений, предоставления в лизинг оборудования (по льготной ставке или безвозмездно). Предоставление таких форм имущественной поддержки непосредственно молодым предпринимателям осуществляется, как правило, через региональные, городские и вузовские бизнес-инкубаторы.

Набор услуг бизнес-инкубаторов обычно включает в себя предоставление помещений с оборудованными рабочими местами, а также оказание консультационных услуг в различных областях ведения бизнеса.

Проведение конкурсов молодежных предпринимательских проектов. Особой формой поддержки, специфичной для молодежной среды, является проведение органами власти, вузами и общественными организациями конкурсов среди молодых предпринимателей, в том числе конкурсов молодежных предпринимательских проектов.

Конкурсы среди молодых предпринимателей направлены, как правило, на поощрение деятельности молодых предпринимателей с целью формирования положительного образа и повышения социального статуса предпринимателя в молодежной среде, выявления и поощрения молодежных лидеров.

В рамках Московского ежегодного молодежного конкурса «Виктория» – «Лучший в профессии, лучший в бизнесе», проводимого при поддержке городских органов власти, выделена номинация «Молодой предприниматель года (руководитель предприятия)». Награждение победителей конкурса происходит на торжественной церемонии, а информация о победителях публикуется в СМИ и транслируется на телеканалах

Конкурсы молодежных предпринимательских проектов предполагают создание особых стартовых условий для тех начинающих молодых предпринимателей, чьи проекты признаны лучшими по итогам конкурса. Победителям и участникам таких конкурсов могут быть предоставлены различные варианты особых стартовых условий: в виде материального вознаграждения, консультаций специалистов по актуальным вопросам функционирования бизнеса, образовательных курсов в области предпринимательства, возможности презентации своих проектов потенциальным инвесторам и общения с другими молодыми предпринимателями и т.д.

Проведение конкурсов, с одной стороны, позволяет привлечь внимание молодежи к предпринимательской деятельности за счет их широкого освещения в средствах массовой информации. С другой стороны, по итогам

конкурса только ограниченное количество молодых участников может получить поддержку для реализации своих бизнес-идей.

Рекомендации по совершенствованию текущей политики в области содействия молодежным предпринимательским инициативам

В целом поддержка молодежных предпринимательских инициатив находится на начальном уровне развития.

Необходимо обеспечить молодежи максимальную доступность информации о существующих механизмах поддержки молодых предпринимателей. В результате анализа выяснилось, что сегодня большинство молодых людей даже не знают о существовании таких организаций и программ поддержки предпринимательских инициатив.

Повышение информированности молодежи о доступных механизмах поддержки предпринимательства позволит оградить молодых людей от обращения к организациям, которые оказывают начинающим предпринимателям консультационные и иные услуги по необоснованно завышенной цене или предлагают за определенную плату вступить в некие организации предпринимателей, действующие по принципу «финансовых пирамид».

Для распространения информации о предоставляемых молодежи возможностях организациям инфраструктуры поддержки необходимо:

- задействовать максимальное количество информационных каналов, прежде всего Интернет-ресурсы;
- сформировать при участии всех организаций поддержки предпринимателей в данном городе (регионе) единое информационное поле на базе специализированного Интернет-портала или головной организации поддержки предпринимателей, чтобы в доступной и удобной форме сообщать всем заинтересованным сторонам о существующих возможностях поддержки молодежных предпринимательских инициатив;
- проводить целенаправленную информационную работу с образовательными учреждениями и молодежными общественными организациями.

Необходимо направить усилия на формирование положительного образа малого предпринимателя в молодежной среде. Одним из эффективных механизмов повышения привлекательности предпринимательской деятельности среди молодежи является поиск и продвижение конкретных молодых предпринимателей-лидеров, которые могли бы донести до молодежи собственные успешные истории создания малого бизнеса. Вместе с тем данная задача является и одной из самых сложных, поскольку такой молодой лидер должен одновременно с успешным ведением бизнеса быть способным публично выступать, доносить до молодых людей идеи социально ответственного бизнеса, говорить об актуальных проблемах развития молодежного предпринимательства и подходах к решению этих проблем.

Требуется более активно развивать образовательные программы в сфере малого предпринимательства. Российская система образования и воспитания не нацелена на формирование предпринимательских качеств и навыков у молодежи. Необходимо разрабатывать учебные курсы и программы в области предпринимательства в учебных заведениях, начиная от школы и заканчивая университетом. При этом такие курсы должны отвечать следующим требованиям:

- быть адаптированными под специфику аудитории (по возрасту, по специальностям);
- быть практически ориентированными, задействовать активные методы обучения (кейсы, деловые игры, групповые проекты) и включать в себя прохождения практики на конкретных предприятиях;
- проводиться специально подготовленными преподавателями (тренерами) или с привлечением специалистов-практиков, имеющих опыт работы в предпринимательской среде и преподавательские способности.

Необходимо стимулировать участие вузов в развитии и поддержке молодежного малого предпринимательства. При развитии молодежных бизнес-проектов на базе вузов возникают вопросы относительно участия вузов и преподавателей в авторских правах и прибыли в случае, если проект успешен. Кроме того, существует ряд правовых вопросов, связанных с невозможностью университетов сдавать помещения в аренду, быть учредителями коммерческих организаций, получать финансирование от местных и региональных органов власти (в случае, если университет является федеральным) и др. Органам власти совместно с вузами необходимо выработать механизмы участия университетов в молодежных бизнес-проектах и закрепить их законодательно.

Требуется повышение доступности финансовых ресурсов для развития молодежных бизнес-проектов. При этом повышение доступности финансирования не может быть обеспечено только за счет государства через субсидирование проектов из бюджета, поскольку количество таких проектов будет ограниченным и не решит проблему доступности финансирования для всех заинтересованных молодых предпринимателей. Должны получить дальнейшее развитие механизмы повышения доступности кредитов через специальные программы кредитования молодежных бизнес-проектов с предоставлением государственных и муниципальных гарантий и обеспечением низкой процентной ставки по таким кредитам. Кроме того, необходимо увеличивать количество фондов, в том числе венчурных, с участием частных инвесторов, готовых инвестировать в молодежные бизнес-проекты. Особого внимания требуют проекты в области новых технологий из-за высоких сроков окупаемости и необходимости значительных затрат на проведение исследований, защиту интеллектуальной собственности и т.д.

Рекомендуется развивать механизм «наставничества» в сфере малого предпринимательства. Большинству молодых людей сложно начать собственное дело самостоятельно, без поддержки более опытного предпринимателя. Вместе с тем, существует определенный слой предпринимателей, готовых поделиться своим опытом с молодым поколением. Необходимо выявлять таких предпринимателей, готовых работать с молодежью, и создавать механизмы, обеспечивающие их сотрудничество с молодыми людьми.

Эффективным механизмом может быть формирование молодежных команд для развития бизнес-проектов. Молодым людям проще начинать свое дело не в одиночку, а в составе команды. При этом наиболее перспективным вариантом являются команды, объединяющие специалистов из различных сфер деятельности (экономистов, менеджеров, технических специалистов и т.д.). Вместе с тем, опыт организаций, занимающихся поддержкой молодых предпринимателей, показывает, что развитие таких молодежных команд требует создания специальных площадок для общения молодых специалистов из различных областей друг с другом.

Необходимо активнее привлекать общественные организации к развитию молодежного предпринимательства. Общественные организации часто более склонны к поиску и реализации новых механизмов работы с молодежью для развития у молодых людей предпринимательских навыков, чем государственные организации. Вместе с тем, необходима поддержка таких общественных организаций для расширения масштабов их деятельности и распространения успешного опыта их работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Провозглашенная на государственном уровне интеграция производства, науки и образования требует создания условий, в ходе которых восстановление и развитие экономического потенциала должны происходить совместно с объединением потенциалов этих отраслей, их ресурсов и возможностей. При этом высшая школа, как система опережающая, должна выполнять роль консолидирующего начала с гармоничным её включением в существующую экономическую сферу – рынок труда, рынок образовательных услуг, рынок научно-технической продукции, предпринимательства.

Специфика ситуации требует переосмысления и адекватного изменения предпринимательского образования вузов. Вузам следует перейти от пассивной формы планирования выпуска специалистов к активному сотрудничеству с предприятиями по кадровому вопросу; от «просто обучения» по профессии к направленной подготовке студентов с корректировкой её содержания к требованиям заказчика, рынка, общества; от сильной помощи выпускникам в трудоустройстве к обеспечению их экономической самостоятельности и гарантированной востребованности в условиях динамично развивающегося рынка. В то же время вузам крайне сложно обеспечить необходимый высокий уровень подготовки, прежде всего практической, и удовлетворить весьма жесткие требования к её содержанию без финансовой помощи и использования современной материально-технической и интеллектуальной базы предпринимателей и предприятий – потребителей кадров.

Таким образом, задачи создания и расширения активных форм взаимодействия вузов и предприятий, организации и развития совместно с ними подготовки профессионалов высокого уровня являются сегодня важнейшими для вузов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрекова, Л. О формировании готовности личности к экономической деятельности [Текст] / Л. Абрекова, М. Худоянц // Высшее образование в России. – 2011. – №3. – С. 100-102.
2. Аверьянов, Л.Я. О проблемах молодёжи и не только о них (о книге «Социология молодёжи. Энциклопедический словарь») [Текст] / Л.Я. Аверьянов // Социологические исследования. – 2010. – №10. – С. 11-13.
3. Аглицкий, И. Многоконтурное управление в социально-экономических системах [Текст] / И. Аглицкий, В. Кузьмин // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №6.
4. Акулич, В.Г. Инновационная экономика, наука, образование и бюджет. Экономическая сущность интеграции науки и высшего образования в условиях инновационной экономики [Текст] / В.Г. Акулич // Российское предпринимательство. – 2010. – № 1. – С. 16-21.
5. Алпутов, С.Ю. Трудно быть в России предпринимателем! Совершенствование условий деятельности малого предпринимательства [Текст] / С.Ю. Алпутов // Российское предпринимательство. – 2009. – № 1. – С. 14-19.
6. Андреев, В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности [Текст] / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
7. Анчишкина, О.В. Государственные стратегические программы социально-экономического развития: состояние и перспективы [Текст] / О.В. Анчишкина // Проблемы прогнозирования. – 2005. – №6.
8. Арустамов Э.А. Организация предпринимательской деятельности [Текст]: учебное пособие / Э.А. Арустамов, А.Н. Пахомкин, Т.П. Митрофанова. – М.: Дашков и Ко, 2011, – 334 с.
9. Асаул. А.Н., Песоцкая Е.В., Томилов В.В. Оценка эффективности предпринимательской деятельности // Гуманитарные науки. – 2007. – № 2. – С. 31–37.
10. Астапов, К. Условия стабильного развития экономических систем в современном мире [Текст] / К. Астапов // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – №2.
11. Бабушкина, Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг [Текст] / Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и Труд. – 2004. – №6.
12. Базилевич, А.И. Организация предпринимательской деятельности [Текст]: учебник / А.И. Базилевич [и др.]; под ред. В. Я. Горфинкеля. – М.: Проспект, 2010. – 544 с.
13. Балыхин, Г.А. Современный этап модернизации российского образования и проблемы развития студенческого движения [Текст] / Г.А. Балыхин // Вестник молодежной политики. – 2005. – Спец. выпуск. – С.10–11.

14. Белоусов, А. Долгосрочные тренды российской экономики [Текст] / А. Белоусов // Общество и экономика. – 2005. – №12.
15. Белых В. Портрет современного предпринимателя. Бизнес идеи и бизнес предложения [Электронный ресурс] / В. Белых. – Режим доступа: <http://www.bizart.ru>.
16. Белых, И. Формирование профессиональных компетенций: проблема управления [Текст] / В. Белых // Высшее образование в России. – 2010. – №11. – С. 46-49.
17. Бельчик, Т. Системная оценка функционирования вуза как фактор гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения [Текст] / Т., Бельчик Е. Морозова, И. Поварич // Человек и Труд. – 2004. – № 2.
18. Берестнева, О.Г. Построение моделей адаптации студентов к обучению в вузе [Текст] / О.Г., Берестнева К.А. Шаропин // Известия томского политехнического университета. – 2009. – № 5. – С. 131-135.
19. Бескоровайная, Н. Методология системного подхода к исследованию финансовой системы региона [Текст] / Н. Бескоровайная // Проблемы теории и практики управления. – 2006 – №5.
20. Бизнес и образование: проблемы, тенденции, приоритеты // Официальные документы в образовании. – 2006. – № 10. – С. 27.
21. Бир, С. Наука управления [Текст]: пер. с англ. / С. Бир. – 2-е изд. – М.: Изд-во ЛКИ, 2007. – 112 с.
22. Бирюкова, А.А. Самоидентификация личности и профессиональный имидж менеджера-предпринимателя малого бизнеса [Текст]: дис... канд. психол. наук 19.00.05 / А.А. Бирюкова. – М., 2010. – 141 с.
23. Блинов Н.М. Социология молодежи: достижения, проблемы [Текст] / Н.М. Блинов // Социс. – 1982. – №2. – С.12.
24. Блинова, У. Система превентивного контроля в антикризисном менеджменте [Текст] / У. Блинова // Проблемы теории и практики управления. – 2006 – №2.
25. Богуславский, В.В. Малое предпринимательство в России [Текст]: учебное пособие для вузов / В.В. Богуславский, Д.В. Максимов, В.Н. Чапек. – Ростов н/Д.: Феникс. – 2009. – 284 с.
26. Бурков, А.В. Параллельная реформа национального образования – бизнес-сообщество и высшая школа: проблемы интеграции [Текст] / А.В. Бурков // Российское предпринимательство. – 2008. – № 12. – С. 148-152.
27. Бусыгин, А.С. Предпринимательство. Основной курс [Текст] / А.С. Бусыгин. – М.: Инфра-М, 2008. – 234 с.
28. Бутузов, А. Развитие предпринимательских способностей у студентов обогатит жизнь и рынок [Электронный ресурс] / А. Бутузов. – Режим доступа: <http://pedsovet.org>.

29. Вавилина, Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития [Текст] / Н.Д. Вавилина // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146-156.
30. Васюков, И. Успешный предприниматель: взгляд через призму компетенций [Электронный ресурс] / И. Васюков. – Режим доступа: <http://www.bishelp.ru>.
31. Волков, Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда [Текст] / Ю.Е. Волков // Социологические исследования. – 2009. – № 3. – С. 27-35.
32. Вузы учатся строить бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.innovbusiness.ru>.
33. Галецкий, В.Ф. Демографические аспекты устойчивого развития России [Текст] / В.Ф. Галецкий // Проблемы прогнозирования. – 2005. – №6.
34. Ганин, А.М. Управление развитием молодежного инновационного предпринимательства в регионах Российской Федерации [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук / А.М. Ганин. – Орел, 2004. – 203 с.
35. Гемюнден, Х.Д. Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха [Электронный ресурс] / Х.Д. Гемюнден. – Режим доступа: <http://vasilievaa.narod.ru>.
36. Голубев А.В. Социальный портрет современного предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.maecenas.ru>.
37. Горфинкель, В.Я. Курс предпринимательства [Текст] / В.Я. Горфинкель, В.А. Швандар. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 2009 – 439 с.
38. Гостев, А.Г. Инновационная образовательно-профессиональная среда как фактор внедрения современных технологий обучения [Текст] / А.Г. Гостев, Е.В. Киприянова. – Екатеринбург: Урал Центр. Академия образования, 2008. – 290 с.
39. Гриненко, С.В. Формирование системы взаимодействия системы профессионального образования и бизнес-сообщества [Текст] / С.В. Гриненко // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – 2007.
40. Грузинов, В. Формы и методы организации предпринимательской деятельности [Текст] / В. Грузинов, В. Грибов // Эксперт. – 2007. – № 5. – С. 23-27.
41. Демкин, В.М. SPSS: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики [Текст] / В.М. Демкин, Н.Н. Бобков, О.М. Солычева. – Н.Новгород: НФ ГУ-ВШЭ, 2009. – 67 с.
42. Денисова, Н.И. Организация предпринимательства в сфере коммерции [Текст]: учебное пособие / Н.И. Денисова, С.Н. Диянова, Э.М. Штесель. – М.: Магистр, 2011. – 336 с.

43. Добренъков, В.И. Методы социологического исследования [Текст] / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. – М.: Инфра-М, 2007. – 768 с.
44. Доклад «Система профессионального образования и рынок труда сегодня: основные проблемы взаимодействия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media17051/Business_i_obrazovanie_v_Rossii_1.pdf.
45. Докторов, Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве [Текст] / Б.З. Докторов // Социол. Журнал. – 1994. – №3. – С.24.
46. Елкина, О. О критериях оценки эффективности рынка труда [Текст] / О. Елкина // Человек и труд. – 2005. – №10.
47. Еремин, Л. Проблемы вузовской подготовки специалистов по организационно-экономическому управлению [Текст] / Л. Еремин // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 6. – С. 108-110.
48. Еремина, М.Ю. «Вечный двигатель» экономического развития: предпринимательство как основной элемент развития рыночной экономической системы [Текст] / М.Ю. Еремина // Российское предпринимательство. – 2009. – № 9. – С. 172-176.
49. Жигадло, А. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект [Текст] / А. Жигадло, В. Пузиков // Высшее образование в России. – 2009. – № 10. – С. 108-112.
50. Жилинский, С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности) [Текст]: учебник / С.Э. Жилинский. – М.: Норма, 2009. – 672 с.
51. Жунушова, С.О. Молодежь и предпринимательство: отношения, ориентации и ожидания [Текст]: автореф. дис.... канд. социол. наук / С.О. Жунушова. – Казахстан, 2009. – 118 с.
52. Закон Пензенской обл. от 29.06.2006 №1064-ЗПО «О системе социального партнерства в пензенской области» [Текст].
53. Замедлина, Е.А. Предпринимательство [Текст]: учебник / Е.А. Замедлина. – Ростов н/Д: Феникс. – 2010. – 288 с.
54. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников [Текст] / Н.Бондаренко // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – № 3 (77). – С. 41-58.
55. Зеер, Э.Ф. Профориентология. Теория и практика [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова // Серия: Gaudeamus. – М: Академический Проект; Деловая книга, 2009. – 192 с.
56. Иванов, А. Кооперативные организации: студенческое предпринимательство [Текст] / А. Иванов // Вестник высшей школы. – 2010. – № 4. – С. 34-39.
57. Ивашкин, А. «Карьерная подготовка» менеджера [Текст] / А. Ивашкин, А. Шаповалов // Высшее образование в России. – 2009. – №3. – С. 93-96.

58. Ивченко, Т.П. Как подготовить молодого специалиста к условиям рыночной экономики [Текст] / Т.П. Ивченко // Высшее образование сегодня. – 2009. – №5. – С.52 – 57.

59. Илясов, Е.П. Организационные и методические основы создания и функционирования государственной системы содействия трудоустройству и занятости выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / Е.П. Илясов; под общ. ред. Б.А. Сазонова. – М.: МЦПТ МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2004. – 43 с.

60. Инновационные технологии организации обучения в техническом вузе: на пути к новому качеству образования [Текст] // Материалы II Междунар. науч.-метод. конф. – Пенза: ПГУАС. – 2009. – Ч.1. – 418 с. – С.288-294.

61. Интенсивное содействие экономической самостоятельности и конкурентности студентов и выпускников [Текст]: моногр. / С.Д. Резник, А.Е. Черницов, Н.А. Назарова, М.Ю. Чаплышкин, И.В. Глухова. – Пенза: ПГУАС, 2010. – 192 с.

62. Исследование Совета Российского Союза ректоров о трудоустройстве выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.racrezerv.ru>.

63. Как стать предпринимателем – фундаментальный тест [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bishelp.ru>.

64. Кан, С.Л. Что задерживает развитие предпринимательства в России? [Текст] / С.Л. Кан // Российское предпринимательство. – 2009. – № 10. – С. 43.

65. Кельчевская, Н.Р. Формирование инновационной стратегии развития образовательных учреждений в системе «вуз – предприятия» [Текст]: дис... д-ра экон. наук / Н.Р. Кельчевская. – Екатеринбург, 2004 – 357 с.

66. Клейнер, Г. Системная структура экономики и экономическая политика [Текст] / Г. Клейнер // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №5.

67. Клоцвог, Ф.Н. Тенденции и целевой прогноз экономической динамики российских регионов [Текст] / Ф.Н. Клоцвог, Л.С. Чернова // Проблемы прогнозирования. – 2005. – №6.

68. Ковалев, А.Г. О социальной адаптации студентов высших учебных заведений [Текст] / А.Г. Ковалев // Высшее образование. – 2009. – №3. – С. 56-63.

69. Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в период обучения в вузе: моногр. / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГАСА, 2002.

70. Кон, И.С. Психология юношеского возраста [Текст] / И.С. Кон. – М., 1979.

71. Коновалов, И.П. Развитие профессиональной активности студентов технологического вуза в учебном процессе [Электронный ресурс] / И.П. Коновалов, Новицкий. – Режим доступа: // webmaster@mstu-edu.ru

72. Корж, Е.М. Социально-психологические особенности представлений предпринимателей об успешности [Текст]: дис.... канд. психол. наук 19.00.05 / Е.М. Корж. – М., 2009. – 176 с.
73. Коровкин, А.Г. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения [Текст] / А.Г. Коровкин [и др.] // Проблемы прогнозирования. – 2005. – №5.
74. Коротков, Э.М. Феномен латентного управления в социально-экономической системе [Текст] / Э.М. Коротков, А.В. Савченко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – №2.
75. Котляр, Э. Управление трудоустройством: региональный подход [Текст] / Э. Котляр // Человек и Труд. – 2005. – № 4.
76. Котляр, А.Э. Трудовые ресурсы: формирование и использование [Текст] / А.Э. Котляр; под ред. Е.В. Касимовского. – М., 1975.
77. Кравченко, Н. Предпринимательский талант – требование времени? [Электронный ресурс] / Н. Кравченко. – Режим доступа: <http://www.bishelp.ru>.
78. Кривошеев, В.Т. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства [Текст]: дис.... д-ра социол. наук / В.Т. Кривошеев. – 2005 (Из фондов Российской Государственной библиотеки)
79. Крутик, А.Б. Организация предпринимательской деятельности [Текст]: учебное пособие / А.Б. Крутик, М.В. Решетова. – М.: Академия, 2009. – 320 с.
80. Кузнецова, Л.А. Рынок труда и занятость населения [Текст] / Л.А. Кузнецова, И.Ю. Нестеренко, Л.П. Мельникова. – Челябинск, 1994.
81. Лайл М. Спенсер-мл. Компетенции на работе [Текст]: пер. с англ. / Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. – М.: НИРРО, 2010. – 384 с.
82. Лапуста, М.Г. Предпринимательство [Текст]: учебник / М.Г. Лапуста. – М.: Инфра-М, 2009. – 437 с.
83. Леонтьев, А.В. Технология предпринимательства [Текст]: учебник для общеобразовательных учебных заведений / А.В. Леонтьев. – М.: Дрофа. – 2009. – 128 с.
84. Лисовский, В.Т. Социология молодежи [Текст] / В.Т. Лисовский. – Спб., 1996.
85. Лотова, И.П. Модель региональной системы трудоустройства выпускников вузов [Текст] / И.П. Лотова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2009. – 18 с.
86. Лукин, Е. Психологическая помощь как элемент профориентации молодежи [Текст] / Е. Лукин, Е. Тихонова, А. Лаптев // Человек и труд. – №3. – С.37.
87. Малиева, Н. Москва: молодежный рынок труда [Текст] / Н. Малиева // Человек и Труд. – 2008. – № 9.
88. Маркс, К. Избранные произведения [Текст]: в 3-х т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1986. – Т. 3. – 639 с.

89. Мартыненко, О. Формирование и оценка профессиональных компетенций менеджеров в учебном процессе [Текст] / О. Мартыненко, И. Черная // Высшее образование. – 2009. – №9. – С.86-90.

90. Мартынов, М.Д. О стимулировании научно-исследовательского интереса студентов [Текст] / М.Д. Мартынов, Е.В. Тихонова // Студенчество. – 2005. – № 4. – С. 8-9.

91. Мелихов, В.Ю. Предпринимательская деятельность университетов: интеграция науки и бизнеса [Текст] / В.Ю. Мелихов // Российское предпринимательство. – 2009. – № 3. – С. 152-156.

92. Меркулова, С. Проблема оценки качества подготовки: компетентностный подход [Текст] / С. Меркулова // Высшее образование. – 2009. – №8. – С.127-129.

93. Методика комплексной оценки уровня социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Федеральная целевая программа «Сокращение различий в социально-экономическом развитии регионов Р.Ф. (на 2002-2010 годы и до 2015 года) [Текст].

94. Методические рекомендации о порядке организации работы органов служб занятости [Текст] / Утверждены приказом ФСЗ России от 30.12.93г., №161.

95. Методические рекомендации по использованию функциональных возможностей распределенной информационной системы поддержки трудоустройства молодых специалистов [Текст] / сост.: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ «Информатика», НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ «ЛЭТИ», ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. – М., 2001. – 14 с.

96. Методические рекомендации по организации системы психологической поддержки выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / сост.: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ «Информатика», НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ «ЛЭТИ», ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. – М., 2001. – 24 с.

97. Методические рекомендации по созданию системы содействия занятости учащейся молодежи и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / сост.: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ «Информатика», НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ «ЛЭТИ», ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. – М., 2001. – 36 с.

98. Миляева, Л.Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы [Текст]: моногр. / Л.Г. Миляева, О.И. Маркелов, Н.П. Подольная. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2002.

99. Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда: механизмы и факторы формирования [Текст] / Н.М. Арсентьева,

В.П. Бусыгин, И.И. Харченко.// Регион: экономика и социология. – 2006. – № 1. – С. 126-140.

100. Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: Материалы Международной научно-практической конференции 12–13 октября, г. Омск.: Изд-во ОмГПУ. – 2008. – 308с.

101. Молодежь России: тенденции и перспективы [Текст] / под ред И.М. Ильинского, А.В. Шавронова. – М.: Россия молодая, 1993.

102. Мониторинг Российского Союза ректоров «Бизнес и образование – 2009» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.racrezerv.ru/content/view/160/65/>.

103. Назарова, Н.А. Проблемы и перспективы активизации подготовки студентов к реальной практической деятельности (результаты социологического опроса студентов пензенских вузов) [Текст] / Н.А. Назарова // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сборник материалов междунар. науч.-практ. семинара. – Воронеж: ВГУ, 2010. – С. 99-101.

104. Назарова, Н.А. Управление формированием системы социального партнерства в сфере высшего профессионального образования [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / Н.А. Назарова. – Пенза, 2009.

105. Назарова, Н.А. Механизмы активизации подготовки студентов к реальной практической деятельности: социально-экономическая оценка [Текст] / Н.А. Назарова, О.А. Сазыкина // Менеджмент: Управление в социальных и экономических системах: сборник материалов Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2010.

106. Назарова, Н.А. Методические положения по оценке социально-экономической эффективности системы социального партнерства в сфере высшего профессионального образования [Текст] / Н.А. Назарова // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: сб. материалов Восьмой всерос. науч.-практ. конференции. – СПб., 2009.

107. Назарова, Н.А. Механизм социального партнерства в системе вузовской профессиональной подготовки кадров [Текст] / С.Д. Резник, Н.А. Назарова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2008. – №16.

108. Назарова, Н.А. Управление практической подготовкой и трудоустройством студентов на основе системы взаимодействия выпускающей кафедры с работодателями [Текст] / Н.А. Назарова // Функционирование и трансформация организаций в современных условиях: сб. статей первой межвузовской науч. конференции. – Ковров, КГТА, 2005. – 208 с.

109. Насибуллин, Р.Р. Молодёжь на рынке труда крупного города [Текст] / Р.Р. Насибуллин // Социс. – 2009. – №11.
110. Науразбаева, Ю. В. Управление взаимодействием субъектов рынков труда и образовательных услуг как социально-экономической системой [Текст]: дис. ... канд. экон. наук : 05.13.10 / Ю.В. Науразбаева.– Уфа, 2006. – 189 с.
111. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / ред.: В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
112. Николаев, М.В. Анализ состояния и разработка комплекса мер по трудоустройству молодых специалистов с высшим образованием [Электронный ресурс] / М.В. Николаев. – Режим доступа: <http://www.ksu.ru/infres/nikolaev/1999/titul.jpg>
113. О содействии занятости, трудоустройству и поддержке экономической самостоятельности молодых граждан [Текст]: решение коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации №4 от 23 ноября 2004 года.
114. Организация коммерческой деятельности [Текст]: справ. пособие / С.Н. Виноградова, С.П. Гурская, О.В. Пигунова и др.; под общ. ред. С.Н. Виноградовой. – Минск: Выш. шк. – 2008. – 464 с.
115. Орлов, А. Малое предпринимательство в России: развитие или стагнация? [Текст] / А. Орлов // Вопросы экономики. – 2008. – № 10. – С. 32-36.
116. Осаковский, В. Безработица и экономическая активность [Текст] / В. Осаковский, В. Брагин // Человек и труд. – 2005. – №7.
117. Основы личной конкурентоспособности [Текст]: учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, А.А. Сочилова. – Пенза: Изд-во ПГУАС, 2008.
118. Основы предпринимательской деятельности [Текст] / под ред. В.М. Власовой. – М.: Финансы и статистика, 2005.
119. Основы предпринимательства [Текст]: учеб. пособие / Э.М. Гайнутдинов, Р.Б. Ивуть, Л.И. Поддерегина и др.; под общ. ред. Э.М. Гайнутдинова. – Минск: Выш. шк., 2007. – 182 с.
120. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда [Текст] / А.П.Мартынова, С.Ю.Рощин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 4. – С. 27-47.
121. Перезозова, О.В. Проблемы формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в системе высшего профессионального образования [Текст] / О.В. Перезозова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2009. – №1. – С. 70-73.

122. Петренко, А. Бизнес-инкубация в России: перспективы развития [Текст] / А. Петренко // Молодежь и предпринимательство. – 2008. – № 18. – С. 34-36.

123. Петров, В. Критерии оценки подготовки кадров высшей квалификации [Текст] / В. Петров, В. Столбов, И. Гитман // Высшее образование. – 2008. – №8. – С.13.

124. Петросян, Д. Основы теории управления социально-экономическими институтами [Текст] / Д. Петросян // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №5.

125. Пирхавка, Е. А. Региональные ресурсы как фактор повышения качества подготовки специалистов для социально-экономического и научно-технического развития субъектов Российской Федерации [Текст]: дис.... канд. экон. наук 08.00.05 / Е. А. Пирхавка. – М., 2010. – 173 с.

126. Поварич, М.Д. Управление рынком труда региона: системный подход [Текст] / М.Д. Поварич. – Кемерово, 1999.

127. Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vasilieva.narod.ru>.

128. Покрытая, Л.А. Формирование и функционирование рынка рабочей силы в России (вопросы генезиса и динамики) [Текст] / Л.А. Покрытая. – М.: Христианское издательство, 1998.

129. Пономарёв, А. Формирование лидерских качеств у студентов // Высшее образование [Текст] / А. Пономарёв. – 2009. – №12. – С. 99-105.

130. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур [Текст] / В.И. Кабалина, И.М. Козина // Человек и труд. – 2000. – № 12.

131. Постановление губернатора Пензенской обл. от 13.07.2006 № 265 «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей с профсоюзными организациями пензенской области» [Текст].

132. Постановление Правительства Пензенской обл. от 19.05.2006 № 354-1111 «Об утверждении положения о министерстве здравоохранения и социального развития пензенской области» [Текст].

133. Постановление Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» (19 сентября 1995) [Текст]// Учительская газета. – 1996. – №3.

134. Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст].

135. Практическая подготовка и трудоустройство выпускающей кафедры с предприятиями-работодателями [Текст]: моногр. / С.Д. Резник, Н.А. Назарова, И.В. Ежова. – Пенза: ПГУАС, 2007. – 60 с.

136. Прангишвили, И. Об эффективности управления сложными социально-экономическими системами [Текст] / И. Прангишвили // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №2.

137. Прогноз динамики и структуры населения Российской Федерации в 2001-2015 годах. Материалы Госкомстата [Текст] // Общество и экономика. – 2001. – №7-8.

138. Профессиональное обучение – основа повышения конкурентоспособности на рынке труда [Текст] // Человек и Труд. – 2007. – № 9.

139. Психологические особенности российского предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bishelp.ru>.

140. Радугина, В.С. Господдержка инвестиций в малый бизнес: государственная поддержка как фактор ускорения инвестирования средств в развитие малых предприятий [Текст] / В.С. Радугина // Российское предпринимательство. – 2009. – № 4. – С. 35-39.

141. Разумова, Т.О. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взаимодействие вузов и работодателей [Текст] / Т.О. Разумова // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – № 8. – С. 41-51.

142. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., исправ. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 479 с.

143. Региональные проблемы переходной экономики: вопросы теории и практики [Текст]: моногр. / под ред. В.Г. Алиева. – М.: Экономика, 2002.

144. Резник, Г.А. Равновесие и неравновесие социально-экономических систем [Текст] / Г.А. Резник // Равновесие и неравновесие социально-экономических систем; под ред. А.И. Добрынина, Д.Ю. Миропольского. (монография). – СПб.; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1998.

145. Резник, С.Д. Интенсивное содействие практической подготовке и трудоустройству студентов [Текст] / С.Д. Резник, С.Ю. Бармотина, И.Н. Берняков, И.А. Игошина. – Пенза: ПГУАС, 2005. – 110 с.

146. Резник, С.Д. Комплексная система непрерывной практической подготовки школьной и студенческой молодежи к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики: концепция комплексной системы [Текст]: моногр. / С.Д. Резник. – Пенза: ПГАСА, 2003.

147. Резник, С.Д. Конкурентоориентированность российского студенчества: опыт и проблемы формирования в период обучения в вузе [Текст] / С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС.

148. Резник, С.Д. Комплексная система непрерывной практической подготовки школьной и студенческой молодежи к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики [Текст]: СУНПО «Менеджер» / С.Д. Резник, С.Ш. Левина. – Пенза: ПГАСА, 2003.

149. Резник С.Д. Природа и условия развития предпринимательства в России и за рубежом [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, А.П. Чуркин. – Пенза: ПГУАС, 2003.

150. Резник, С.Д. Сильные стороны. Как ориентировать студентов на успех в работе [Текст] / С.Д. Резник // Лидеры образования. – 2007. – №4. – С. 32.

151. Резник, С.Д. Социальная и психологическая поддержка российского студенчества на основе социальных образовательных технологий [Текст] / С.Д. Резник // Сборник международной научно-методической конференции «Компьютеризация обучения и проблемы гуманизации образования в техническом ВУЗе». – Пенза: ПГАСА, 2003.

152. Резник, С.Д. Развитие студенческого потенциала высшего учебного заведения России: формирование конкурентоориентированности и конкурентоспособности студенчества [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина. – Пенза: ПГУАС.

153. Резник, С.Д. Механизмы интенсификации подготовки студентов к реальной практической деятельности [Текст] / С.Д. Резник, Н.А. Назарова // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сборник статей Междунар. науч.-практ. семинара – Воронеж: ВГУ, 2009. – С. 111 – 113.

154. Резник, С.Д. Комплексная система непрерывной практической подготовки школьной и студенческой молодежи к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики: интенсивное введение в специальность на младших курсах [Текст] / С.Д. Резник, В.С. Резник, И.А. Игошина. – Пенза, ПГАСА, 2003.

155. Резник, С.Д. Как обеспечить успешное трудоустройство. Практические советы и рекомендации для студентов высших учебных заведений [Текст] / С.Д. Резник, Г.А. Резник, Ю.С. Савенкова, М.В. Черниковская. – Пенза: ПГУАС, 2009. – 66 с.

156. Резник, С.Д. Система управления трудоустройством выпускников вузов в рамках региональной системы управления занятостью молодежи [Текст] / С.Д. Резник, А.Е. Черников, С.В. Гриненко // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: Всерос. науч.-практ. конф. – 2007.

157. Резник, С.Д. Разработка и реализация учебно-методического комплекса «Интенсивное содействие экономической самостоятельности, конкурентоориентированности и трудоустройству студентов [Текст] / С.Д. Резник, А.Е. Черников, М.Ю. Чаплышкин // Развитие теории и практики фундаментальных и прикладных исследований: сб. науч. трудов Междунар. науч. конф. – Пенза: ПГУАС, 2009. – 288 с.

158. Резник, С.Д. Управление системой содействия трудоустройству молодежи: региональный аспект [Текст]: моногр. / С.Д. Резник, А.Е. Черников. – Пенза: ПГУАС, 2009. – 144 с.

159. Резник, С.Д. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров [Текст] / С.Д. Резник, Н.А. Назарова // Кадровик. – 2009. – №6–7.
160. Резник, С.Д. Принципы и механизмы системы социального партнерства в образовательном пространстве [Текст] / С.Д. Резник, Н.А. Назарова // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: сб. материалов седьмой всерос. науч.-практ. конференции. – СПб., 2008.
161. Резник, С.Д. Развитие социального партнерства в системе вузовской подготовки молодых специалистов [Текст] / С.Д. Резник, Н.А. Назарова // Управление в социальных и экономических системах: сб. статей Междунар. науч.-практ. конференции. – Пенза: МНИЦ ПГСХА, 2008.
162. Романюк, В. Перспективы развития вузовского бизнеса [Текст] / В. Романюк // Деловая пресса. – 2008. – № 35. – С. 23.
163. Романюк, В. Бизнес и молодежь [Текст] / В. Романюк, Л. Савченко // Деловая пресса. – 2010. – № 3. – С. 35.
164. Рубин, Ю.Б. Курс профессионального предпринимательства. Ч.2. [Текст]: учебник / Ю.Б. Рубин. – М.: Маркет ДС, 2009. – 416 с.
165. Рудакова, С.В. Личностные детерминанты карьерных планов предпринимателей [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / С.В. Рудакова. – Ростов н/Д, 2008. – 232 с.
166. Руденко, А. Четыре шага до эффективного менеджера [Электронный ресурс] / А. Руденко. – Режим доступа: <http://old.e-executive.ru>.
167. Савелов, А.Р. Трудоустройство молодежи в системе управления занятостью населения [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук, 08.00.05. / А.Р. Савелов // Рос. экон. академия им. Г.В. Плеханова. – М., 2001.
168. Саруханов, Э.Р. Проблемы управления профессиональной ориентации молодежи на профессии высшей квалификации [Текст] / Э.Р. Саруханов. – Л.: Изд-во Ленинградского финансово-эконом. ин-та, 1991. – 163 с.
169. Семенов, Е. Как выжить малому бизнесу [Электронный ресурс] / Е. Семенов. – Режим доступа: <http://www.business-penza.ru>.
170. Семёнова, Т.Ю. Формирование готовности выпускника вуза к профессиональной деятельности [Текст]: дис.... канд. экон. наук: 22.00.08 / Т.Ю. Семёнова. – М., 2007.
171. Симонова, Е.В. Давайте развивать малый бизнес! Оценка уровня развития малого предпринимательства в рыночной экономической системе [Текст] / Е.В. Симонова // Российское предпринимательство. – 2009. – №10. – С. 26–31.
172. Слуцкий, Л.Э. Новые подходы к подготовке кадров для малых предприятий [Текст] / Л.Э. Слуцкий // Человек и труд. – 2005. – № 12. – С.19.

173. Смирнов, С. Оценка эффективности региональных программ содействия занятости населения [Текст] / С. Смирнов // Экономист. – 1997.
174. Спартак А.Н. Новая роль малого и среднего бизнеса в мировой экономике и экономической политике государства. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 216 с.
175. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России [Текст]: сборник докладов. Кн. II. – 2008. – С. 248.
176. Татур, Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов [Текст] / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2010. – №8. – С. 45-53.
177. Таюрская, Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи [Текст] / Е. Таюрская // Человек и Труд. – 2004. – № 4.
178. Творогова, С.В. От гадания на кофейной гуще к определению перспектив: как выявить потребности в квалифицированных кадрах [Текст] / С.В. Творогова // Форсайт. – 2007. – №2. – С. 19-21.
179. Томилов, В.В. Культура предпринимательства [Текст]: учебник для вузов / В.В. Томилов. – СПб.: Питер, 2008.
180. Туранов, С. 50 наиболее влиятельных предприятий и инвесторов [Текст] / С. Туранов // Независимая газета. – 2008. – № 1. – С. 11.
181. Управление в социально – экономических системах бесприбыльного сектора [Текст]: моногр. // под общ. ред. проф. Р.М. Нижегородцева и проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2006.
182. Управление взаимодействием с заинтересованными сторонами [Текст] // Документированная процедура СМК ДП ФПП ИНПО – 2.0.04 – 08. – Великий Новгород, 2008.
183. Фатхудинов, Р. Национальная идея повышения конкурентоспособности России и подготовка кадров [Текст] / Р. Фатхудинов // Управление персоналом. – 1999. – №1.
184. Федорова, Е.Е. Проблемы адаптации студентов к профессиональной деятельности в вузе [Текст] / Е.Е. Федорова // Педагогика. – 2009. – №5. – С. 7 – 75.
185. Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда [Текст] / Н.Н. Федотова. – Саратов, 2002.
186. ФЗ от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [Текст] // СЗ РФ. – 2007. – № 28. – Ст. 2790.
187. Хизрич, Р. Предпринимательство или как завести собственное дело и добиться успеха [Текст]: в 5-ти вып. / Р. Хизрич, М. Питерс. – М.: Прогресс-Универс, 2008. – Вып. 1. – 160 с.
188. Ходов, Л.Г. Малый бизнес в развитых странах рыночной экономики и в России [Текст]: учебное пособие для студентов и слушателей ВАВТ / Л.Г. Ходов, М.Г. Уваров. – М.: ВАВТ, 2007. – 185 с.

189. Хотите построить успешный бизнес? Станьте лидером! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bishelp.ru>.

190. Черницов, А.Е. Анализ проблемы молодежной безработицы и возможности ее решения: региональный аспект [Текст] / А.Е. Черницов // Развитие человеческого потенциала как фактор модернизации экономики и социальных отношений: труды Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. к.э.н., доц. М.Д.Крохоняткина, к.с.н. А.В.Шкурко. – В 2 т., т. 1. – Н.Новгород: Изд-во ИП Масленников, 2009. – 193 с.

191. Черницов, А.Е. Трудоустройство выпускников как ключевая задача и конкурентное преимущество вуза [Текст] / А.Е. Черницов // Молодежь. Образование. Наука: материалы 4 Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых преподавателей / 2 ч. – Пенза: ПГУАС, 2009. – Ч.2. – 220 с.

192. Черницов, А.Е. Занятость молодежи пензенского региона: проблемы и перспективы [Текст] / А.Е. Черницов, М.Ю. Чаплышкин // Молодежь. Образование. Наука: материалы 4 Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых преподавателей / 2 ч. – Пенза: ПГУАС, 2009. – Ч.2. – 220 с.

193. Что мешает бизнесу в Пензенской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.deloros.ru>.

194. Шапкин, И.Н. Малое предпринимательство. Теория и практика [Текст] / И.Н. Шапкин, А.О. Блинов. – М.: Дашков и К. – 2009. – 329 с.

195. Шаховская, Л.С. Стимулирование предпринимательства: государственный масштаб управление процессом мотивации предпринимательской деятельности в России [Текст] / Л.С. Шаховская, Н.В. Кетько // Российское предпринимательство. – 2009. – № 1. – С. 16–20.

196. Шевченко, И.К. Организация предпринимательской деятельности [Текст]: учеб. пособие / И.К. Шевченко. – Таганрог: Изд-во ТРТУ. – 2009. – 92 с.

197. Шершнева, В. Модель развития компетентности выпускника вуза [Текст] / В. Шершнева, Е. Перехожева // Высшее образование в России. – 2009. – №1.

198. Шибаршина О.Ю. Региональная политика занятости молодежи [Текст]: дис.... канд. социол. наук, 2005 / О.Ю. Шибаршина // Из фондов Российской Государственной библиотеки.

199. Шкарин, В. Внутривузовское управление качеством обучения [Текст] / В. Шкарин, Г. Буланов // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 59-61.

200. Шлафман, А.И. Законодательное регулирование предпринимательства. Теоретические основы государственного регулирования предпринимательской деятельности [Текст] / А.И. Шлафман // Российское предпринимательство. – 2009. – № 1. – С. 25-29.

201. Шулус, А. Становление системы поддержки малого предпринимательства в России (спецкурс) [Текст] / А. Шулус // Российский экономический журнал. – 2008. – № 5. – С. 21-25.
202. Энциклопедия содействия трудоустройству [Текст]: в 3-х т. / гл. ред. Е.П. Илясов. – М.: ООО «РИТМ», 2005.
203. Ядов, В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы [Текст] / В.А. Ядов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Наука, 1987.
204. Ядов, В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь [Текст] / В.А. Ядов. – Наука, 2006.
205. Якубсон И.А. Социальные механизмы формирования предпринимательства в молодежной среде [Текст]: автореф. дис.... канд. социол. наук / И.А. Якубсон. – 2008.
206. Янчилина, Ф. Как привлечь студента в бизнес?! [Текст] / Ф. Янчилина // В мире науки. – 2008. – № 11. – С. 110.
207. <http://pnz.gks.ru> – официальный сайт Федеральной службы статистики по Пензенской области.
208. <http://russia-business.ru> – Портал малого бизнеса.
209. <http://www.businessinform.ru> – департамент поддержки и развития малого и среднего предпринимательства города Москвы.
210. <http://www.ed.gov.ru> – официальный сайт Министерства образования России.
211. <http://www.infosystem.ru/academy.php?fid=1092417514478116//> «Инструмент для эффективного менеджмента», статья «Элитный персонал», апрель, 2003 г.
212. www.drucker.narod.ru/man/18.htm //Управление карьерой.
213. www.gks.ru – официальный сайт статистики.
214. www.infosystem.ru/academy. АИС : Академия – «Измени мир вокруг себя»
215. www.trworkshop.net: «Работник и работодатель или чего мы стоим?»

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ



РЕЗНИК СЕМЕН ДАВЫДОВИЧ

Директор Института экономики и менеджмента, заведующий кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор.

Прошел стажировки в научных центрах Германии (1992 г.) и Великобритании (1994, 1995 гг.).

Основное научное направление – менеджмент в социальных и экономических системах. Автор и соавтор тридцати девяти монографий, семи учебников и более тридцати учебных пособий.

Среди них учебники: «Управление в строительстве» (1994), «Персональный менеджмент» (2002), «Организационное поведение» (2006), «Управление кафедрой» (2003), «Управление факультетом» (2007), «Управление высшим учебным заведением» (2010), «Управление экономической безопасностью вуза» (2012) и др.

Статьи С.Д. Резника публикуются в журналах Российской Академии Наук: «ЭКО», «Экономическая наука современной России», «Социс», «Народонаселение», а также в журналах ВАК: «Проблемы современной экономики», «Экономическое возрождение России», «Управление персоналом», «Кадровый менеджмент», «Высшее образование – сегодня», «Высшее образование в России», «Университетское управление», «Вестник высшей школы» и других.

Победитель четырех международных и двадцати девяти всероссийских конкурсов научных грантов и программ.

За создание учебника «Управление в строительстве» в составе группы авторов удостоен Премии Правительства Российской Федерации в области образования (1999 г.).

Значительный вклад в совершенствование системы образования, разработку и внедрение инновационных образовательных проектов, успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения отмечен высшей наградой России в сфере педагогики – медалью К.Д. Ушинского (2001г.).

В феврале 2002 г. победил в финале Всероссийского конкурса «Лидер в образовании» (Москва).

Приказом Министра образования и науки РФ в декабре 2011 г. удостоен знака «Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

www.rezniksd.ru; e-mail: rezniksd@mail.ru



ЧЕРНИЦОВ АЛЕКСЕЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ

Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Тема диссертационного исследования: «Управление системой содействия трудоустройству молодежи» (научный руководитель – д.э.н., профессор С.Д. Резник).

Автор более 60 научных работ по проблемам экономики и управления народным хозяйством, в том числе 3-х монографий.

e-mail: alex-black13@yandex.ru

О Г Л А В Л Е Н И Е

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
1. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ, ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА	8
1.1. Сущность и модель обеспечения конкурентоспособности и экономической самостоятельности молодого человека на рынке труда.....	8
1.2. Стратегические механизмы формирования личной конкурентоспособности студента	14
1.3. Качественные характеристики потребности работодателей в управленческих кадрах.....	25
1.4. Обзор мирового и российского опыта бизнес-образования молодежи	31
2. СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ ВУЗА С ОРГАНИЗАЦИЯМИ-РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ИНТЕНСИВНОМ ФОРМИРОВАНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ, И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ.....	53
2.1. Зарубежный и отечественный опыт формирования системы взаимодействия вуза с работодателями.....	53
2.2. Анализ состояния системы взаимодействия вузов с организациями-работодателями	62
2.3. Система взаимодействия выпускающих кафедр с потенциальными работодателями	73
2.4. Методические рекомендации по развитию системы взаимодействия с работодателями	80
3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ .	97
3.1. Анализ отношения студенческой молодежи к участию в предпринимательской деятельности.....	97
3.2. Оценка предпринимательской компетентности и степени готовности преподавателей вузов к активизации предпринимательского потенциала студенческой молодежи.....	134

3.3. Анализ готовности предпринимателей к созданию совместных со студентами предпринимательских структур и участия в учебном процессе.....	144
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ИНИЦИАТИВ У СТУДЕНТОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	162
4.1. Модель базовых качеств и компетенций предпринимателя, конкурентоспособного в рыночных условиях.....	162
4.2. Механизм формирования предпринимательских инициатив у студентов высшего учебного заведения.....	178
4.3. Педагогические технологии и методическое сопровождение внеаудиторного предпринимательского образования студентов	183
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	209
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	210
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	226

Научное издание

Резник Семен Давыдович
Черницов Алексей Евгеньевич

ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕНСИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Монография

В авторской редакции
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 20.02.12. Формат 60×84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 13,25. Уч.-изд. л. 14,25. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 50.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.