

5. Васильев, И. Б. Профессиональная педагогика [Текст]: консп. лекц. для студ. инженерно-педаг. спец. / И. Б. Васильев. — Харьков, 2003. — Ч. 2. — 175 с.
6. Кравченко, Л. М. Стратегії інженерно-педагогічної освіти в контексті інтеграції в європейський простір [Текст] / Л. М. Кравченко, Н. В. Кравченко // 36. наук. праць БДПУ (Педагогічні науки). — 2010. — № 2. — С. 113–118.
7. Лазарев, М. О. Основи педагогічної творчості [Текст]: навч. посіб. для пед. ін-тів / М. О. Лазарев. — Суми: ВВП «Мрія-1». — ЛТД, 1995. — 212 с.
8. Моляко, В. О. Творчий потенціал особистості [Текст] / В. О. Моляко // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. № 12. Психологічні науки. — К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. — Вип. 17. — С. 16–22.
9. Сисоева, С. О. Педагогічна творчість [Текст]: монографія / С. О. Сисоева. — Х. — К.: Книжкове видавн. «Каравела», 1998. — 150 с.
10. Рибалка, В. В. Психологія розвитку творчої особистості [Текст]: навч. посібник / В. В. Рибалка. — К.: ІЗМН, 1996. — 236 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКИХ УМЕНИЙ У БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-ПЕДАГОГОВ

Статья посвящена проблеме формирования творческих умений у будущих инженеров-педагогов во время их профес-

сиональной подготовки. Определена суть понятия «творческие умения»; определены основные компоненты творческих умений инженера-педагога; теоретически обоснована методика формирования творческих умений будущего инженера-педагога, основной смысл которой заключается в использовании методов, которые способствуют развитию творческого мышления.

Ключевые слова: творчество, творческие умения, компоненты творческих умений, методика формирования творческих умений.

Романовська Олена Олександрівна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки та методики професійного навчання, Українська інженерно-педагогічна академія, Харків, Україна, e-mail: elena.alex2004@mail.ru.

Романовская Елена Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и методики профессионального обучения, Украинская инженерно-педагогическая академия, Харьков, Украина.

Romanovska Olena, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine, e-mail: elena.alex2004@mail.ru

УДК 378.046.4

Абросимова Е. Б.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ — FAST TRACK СОЗДАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Рассмотрены вопросы подготовки специалистов — менеджеров нижнего, среднего и высшего звена, реализующих программы развития предприятий и организаций, в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Определены причины популярности Программы у слушателей и работодателей.

Ключевые слова: подготовка специалистов, Президентская программа, обучение действием.

1. Введение

Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентская программа или Программа) в рамках Государственного плана подготовки реализуется в Российской Федерации с 1998 г. в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2014/15 учебных годах». Обучение специалистов в рамках Президентской программы осуществляется по трем уровням: проектно-ориентированные программы профессиональной переподготовки типа «А»; образовательные программы профессиональной переподготовки типа «В» (550 учебных часов) и с 2010 года — программы повышения квалификации (120 учебных часов) «Развитие предпринимательства» и «Менеджмент в сфере инноваций» типа Q. Каждый тип программы предполагает обеспечение определенного уровня подготовки менеджеров на

основе утвержденного учебного плана, позволяющего сформировать у слушателей необходимые компетенции.

Обучение специалистов ведется более чем в ста вузах и практически во всех регионах Российской Федерации. Целевой группой являются специалисты с законченным высшим образованием, имеющие опыт руководящей работы на должностях, соответствующих уровням менеджмента низшего, среднего и высшего звена. Чтобы попасть на подготовку, нужно, во-первых, получить рекомендацию организации, в которой специалист работает и, во-вторых, пройти конкурсный отбор в региональных комиссиях. Конечно, если специалист — владелец собственного предприятия, рекомендацию он может дать себе сам. Оплата за обучение складывается из 3 источников — 33 % оплачивается из федерального бюджета, 33 % из регионального, и 34 % — платит предприятие, которое рекомендует специалиста, или сам специалист.

После завершения подготовки в образовательных учреждениях участникам программы предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских или зарубежных предприятиях.

Программа содействует профессиональному и карьерному росту молодых руководителей. Примерно четверть выпускников отмечают быстрый должностной рост.

Ежегодно 300–400 выпускников переходят на работу в органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Основными экономическими результатами Программы подготовки управленческих кадров являются те эффекты, которых добиваются выпускники Программы после ее завершения. Заключенные договора об инвестициях, поставках или совместном производстве, создание новых рабочих мест, реализованные проекты реконструкции или развития организаций — все это дает основание говорить, что Программа не только повышает уровень человеческого капитала в российских регионах, но и является инструментом экономического развития.

2. Постановка проблемы и анализ литературы

Процесс возникновения новых знаний в обществе непрерывен. Он служит основой инновационных процессов в экономике и влияет на возможность не только сохранения конкурентоспособности организации, но и на ее дальнейшее успешное развитие [1, 2].

В настоящее время человеческий потенциал признается главной составляющей национального богатства и основой движущей силы экономического роста. От его качества зависят темпы научно-технического прогресса, организация и культура труда.

Хорошо известно, что классическое вузовское образование дает хорошие базовые знания, но в силу своей предметной фундаментальности всегда отстает от потребностей развивающейся экономики [3]. Для современного менеджера кроме знаний предметной области необходим широкий кругозор, гибкость мышления и способность порождать изменения в ответ на вызовы окружающей среды. Процесс, который поддерживает и рождает изменения и есть обучение [4]. Наиболее передовые руководители предприятий и организаций понимают, что когда организация стимулирует самовыражение и саморазвитие личности, то ей трудно не изменяться и стоять на месте. Индивиды — единственный источник развития компании [5].

В большинстве современных организаций созданы условия для непрерывного повышения квалификации персонала. Как правило, внутрикорпоративные образовательные программы рассчитаны на рабочих и специалистов. Менеджеры нижнего, среднего и высшего звена проходят обучение во внешних организациях, большинство программ которых обеспечивают возможность получения самых современных знаний, но ни одна из них не обеспечивает возможность обучения действием. Обучение действием — это подход к развитию людей в организации, который использует задачу как движущую силу обучения. В целом Российская система образования не придерживается данного подхода [6]. На фоне этого Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства, основанная на обучении действием и рассчитанная на быстрое обновление знаний, совершенствование навыков и получение компетенций [7], послужила альтернативой классическим образовательным программам для специалистов. Ее выпускники составляют кадровый резерв не только собственных компаний, но и субъектов Федерации. Программа является практико-ориентированной, а обучение предполагает решение конкретной задачи — выполнение индивидуального проектного задания, сфор-

мулированного руководителем в соответствии со стратегическими целями организации. Итог обучения — аттестационная работа, посвященная решению и практической реализации индивидуального проектного задания. Таким образом, в результате участия в Программе направляющая организация получает не только сотрудника, владеющего самыми современными знаниями, но и готовое решение для бизнеса.

Программа подготовки управленческих кадров ориентирована на подготовку по направлению «Менеджмент». В рамках направления реализуются программы общего, стратегического и инновационного менеджмента, менеджмента в сфере инноваций и развития предпринимательства. Наиболее востребованными являются программы инновационного блока [8]. Инновации продукта, процесса и стратегии обеспечивают непрерывный рост и изменение компании [9]. Обучение инновационных менеджеров позволяет и им самим стать более гибкими и успешно балансировать в рамках необходимости: быть глобальными и в тоже время локальными; сотрудничать и вместе с тем соревноваться; непрерывно изменяться, но сохранять порядок; обеспечивать хорошие бизнес-результаты и при этом не забывать учить и воспитывать сотрудников [10].

В данной работе **цель и задачи исследования** состоят в оценке популярности Президентской программы у менеджеров компаний — слушателей Программы и руководителей направляющих организаций как самого быстрого пути для профессионального роста и подготовки кадрового резерва для инновационной экономики, соответственно.

Методы исследования включают анализ результатов социологического исследования (прямой опрос и анкетирование) слушателей образовательных программ, реализуемых в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Нижегородском филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ — Нижний Новгород), и представителей направляющих организаций.

3. Результаты исследований причин популярности Президентской программы

В НИУ ВШЭ — Нижний Новгород Президентская программа реализуется в формате профессиональной переподготовки (тип «В») и повышения квалификации (тип «Q»). Профессиональная переподготовка осуществляется по программе «Инновационный менеджмент» с 2007 года и является наиболее востребованной программой. Повышение квалификации осуществляется по программам «Развитие предпринимательства» («Развитие» и «Создание») и «Менеджмент в сфере инноваций» («Управление инновациями в малом бизнесе» и «Управление инновациями в корпорациях») с 2010 года.

Динамика изменения количества слушателей, обучающихся на Программе за период с 2007/08 по 2012/13 учебный год свидетельствует о наличии большого спроса на обучение, а также о колебаниях спроса в разные периоды времени: в один год наблюдается рост популярности программы профессиональной переподготовки типа «В», в другой — рост популярности программ повышения квалификации типа «Q», что может быть связано с особенностями реализации набора

слушателей на программы и экономическими условиями существования субъектов реального сектора экономики в Нижегородской области (рис. 1).

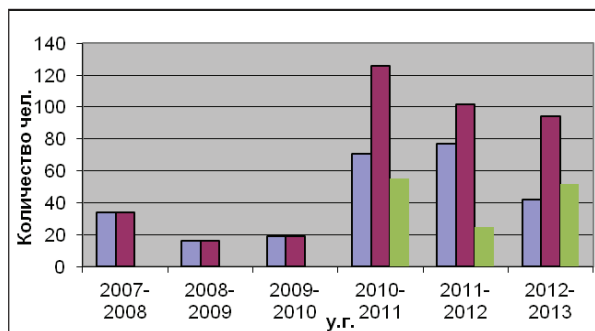


Рис. 1. Количество обучающихся на Президентской программе в НИУ ВШЭ — Нижний Новгород по годам: ■ — количество слушателей Программы профпереподготовки, чел.; ■ — общее количество слушателей Президентской программы, чел.; ■ — количество слушателей программ повышения квалификации, чел.

Наибольшую популярность Программа имеет у представителей сильного пола (62 % слушателей), что в силу специфики требований, предъявляемых к слушателям на этапе отбора, косвенно подтверждает преимущественное наличие мужчин на руководящих должностях различных уровней менеджмента в организациях.

Возрастная характеристика слушателей говорит о том, что участниками Программы преимущественно являются лица от 30 до 40 лет (58 %), которые сравнительно недавно заступили на руководящие позиции в организациях и нуждаются в получении современных управленческих знаний и навыков. Следует также отметить, что большинство лиц старше 40 лет (всего лиц старше 40 лет 15 % от общего количества слушателей) прошли обучение на программах повышения квалификации, считая их наиболее привлекательными для себя в виду небольшого срока обучения (120 часов).

Наиболее активными участниками Программы на протяжении всего периода ее реализации в НИУ ВШЭ — Нижний Новгород являются производственные предприятия топливно-энергетического комплекса, черной и цветной металлургии, автомобилестроения, химической и нефтехимической промышленности. Программа повышения квалификации «Менеджмент в сфере инноваций» пользуется широким спросом у представителей медицинских учреждений и предприятий, обслуживающих сферу здравоохранения.

В целом, у крупных предприятий наиболее популярна программа профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент», в то время как представители малого и среднего бизнеса предпочитают программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере инноваций» и «Развитие предпринимательства».

После окончания обучения на Программе слушатели имеют возможность принять участие в российских или зарубежных стажировках. Так, например, по итогам 2011/12 – 2012/13 у.г. участие в стажировках за рубежом приняли 13 человек. Наиболее популярными странами у выпускников программы были: Германия — 6 чел., Финляндия — 3 чел., Япония — 4 чел.

По результатам опроса слушателей и работодателей привлекательность Программы заключается в следующем (в порядке убывания значимости характеристик):

С позиции слушателя:

- получение современных знаний, ликвидация стереотипов восприятия информации, расширение эрудиции;
- престиж участия в Программе;
- повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда;
- возможность участия в зарубежных стажировках и получение уникальных знаний;
- новые знакомства и деловые связи.

С позиции работодателя:

- невысокие затраты на обучение;
- престиж Программы;
- наилучшее вложение средств, отведенных в бюджете для повышения квалификации сотрудников;
- возможность быстрого «абгрейта» знаний нескольких сотрудников предприятия одновременно, создание эффективной команды;
- развитие нестандартного мышления сотрудников и получение конкурентных преимуществ, особенно в периоды нестабильности экономики;
- возможность выхода на международные рынки (преимущественно, при условии зарубежных стажировок слушателей).

Многие слушатели отмечают также оптимальное соотношение академического (теоретического) подхода и активных методов обучения на Программе. Особо следует отметить прикладной характер полученных знаний и их ориентированность на практическую деятельность.

4. Выводы

1. За время реализации Президентская программа зарекомендовала себя как конкурентоспособный и значимый инструмент подготовки управленческих кадров в современных условиях.
2. Формат программы соответствует требованиям обучения действием: позволяет реализовывать полученные знания на практике, и искать варианты решения практических задач на базе современных знаний.
3. В участии в Программе заинтересованы как работодатели, так и слушатели. Президентская программа — источник формирования кадрового резерва.

Литература

1. Зинов, В. Г. Менеджмент инноваций: Кадровое обеспечение [Текст] / В. Г. Зинов. — М.: Дело, 2005. — 496 с.
2. Мицуаки, С. Эпоха системных инноваций [Текст] / С. Мицуаки. — М.: Миракл, 2006. — 248 с.
3. Свиридова, Л. В. Проблемы формирования профессиональных управленческих команд в условиях инновационного развития организации [Текст] / Л. В. Свиридова. — Н. Новгород: ООО «ВЕК», 2009. — 184 с.
4. Такер, Р. Б. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний [Текст]: пер. с англ. / Роберт Б. Такер. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. — 240 с.
5. Бовин, А. А. Управление инновациями в организации [Текст]: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / А. А. Бовин, Л. Е. Черднюкова, В. А. Якимович. — 3-е изд., стер. — М.: Издательство «Омега Л», 2009. — 415 с.
6. Педлер, М. Практика обучения действием [Текст] / под ред. М. Педлера; пер. с англ. под ред. О. С. Виханского. — М.: Гардарики, 2000. — 336 с.
7. Абросимова, Е. Б. Модель оценки компетенций выпускников образовательных программ [Текст] / Е. Б. Абросимова; под общ. ред. С. С. Чернова // Проблемы и перспективы развития

образования в России: Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции. — Новосибирск: Издательство НГТУ, 2012. — С. 180–183.

8. Абросимова, Е. Место Президентской программы подготовки управленческих кадров в системе непрерывного образования в условиях экономической нестабильности [Текст] / Е. Абросимова // Навстречу 15-летию Президентской программы подготовки управленческих кадров: опыт и перспективы: Сборник материалов Московской международной научно-практической конференции. — Москва, 2011. — С. 72–74.
9. Альшуллер, И. «Куб инноваций» и палитра инноваторов. Идеи, проекты, уроки и комментарии [Текст] / И. Альшуллер, Э. Фияксель. — М.: Дело, 2007. — 280 с.
10. Шатилов, А. Кадровые резервы России. Состав и особенности элитного образования [Текст] / А. Шатилов, А. Юдельсон, С. Дойченко. — М.: Центр политической информации, 2007. — 232 с.

ДЕРЖАВНІ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ — FAST TRACK СТВОРЕННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ

Розглянуто питання підготовки фахівців — менеджерів нижньої, середньої і вищої ланки, що реалізують програми

розвитку підприємств та організацій, в рамках Державного плану підготовки управлінських кадрів для організацій народного господарства Російської Федерації. Визначено причини популярності Програми у слухачів і роботодавців.

Ключові слова: підготовка фахівців, Президентська програма, навчання дією.

Абросимова Елена Борисовна, кандидат технических наук, доцент, декан факультета подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, Нижегородский филиал, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Россия, e-mail: eabrosimova@hse.ru.

Абросимова Елена Борисовна, кандидат технических наук, доцент, декан факультета подготовки, переподготовки та підвищення кваліфікації фахівців, Нижегородська філія, Національний дослідницький університет «Вища школа економіки», Росія.

Abrosimova Elena, Nizhny Novgorod branch of National Research University «Higher School of Economics», Russia, e-mail: eabrosimova@hse.ru

УДК 378:637 (477)

Самаріна М. О.,
Гиль М. І.

ДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ АГРАРНОЇ ОСВІТИ

Проаналізовано тенденції розвитку і реформування аграрної вищої освіти України, проблеми щодо підвищення якості підготовки фахівців, стратегічні шляхи їх вирішення та результати, отримані на сучасному етапі. А саме: проведення незалежного дистанційного заміру знань студентів, впровадження експерименту із збільшення часу їх практичної підготовки, що є складовою управління якістю аграрної освіти.

Ключові слова: аграрна освіта, стандарт, контроль якості знань, тестування.

1. Вступ

Розвиток та якість освіти будь-якої країни є обличчям держави. Зміни в системі вищої освіти України спрямовані на якісне удосконалення підготовки фахівців. Для України як аграрної держави саме стан аграрної освіти є лакмусовим папером для визначення спроможності подальшого розвитку аграрного сектору економіки.

В ході реформування вищої освіти, в тому числі й аграрної, стратегічним завданням є контроль якості знань, формування та репрезентація компетенцій та умінь, набутих під час навчання в результаті синтезу теоретичних та практичних занять.

Якість вищої освіти, зокрема аграрних напрямів підготовки фахівців, на сьогодні значною мірою залежить від змісту освіти, наповненості новітніми матеріалами, можливості набути якісну професійно-практичну підготовку.

За всіх часів розвитку цивілізації людство не могло існувати без задоволення своїх харчових потреб, які розв'язувалися фахівцями аграрної сфери, зокрема зоотехнічної галузі — сучасними технологіями із виробництва та переробки продукції тваринництва. Цим обґрунтовується актуальність проблеми підвищення якості аграрної освіти в цілому та підготовки фахівців для виробництва продукції тваринництва зокрема.

2. Аналіз літературних даних і постановка проблеми

На сьогодні узгодження національної системи із забезпечення якості освіти із загальною європейською [1–3] є одним із заходів для досягнення якісно нового рівня професійно-практичної підготовки майбутніх фахівців [4, 5].

Виходячи з цього, одним з актуальних питань у галузі аграрної освіти є формування у випускника вищого навчального закладу соціально та професійно важливих знань, умінь, навичок та компетенцій, які мають відповідати вимогам національного ринку праці [6, 7]. При цьому методологія та методика отримання кількісних та якісних показників освітніх послуг, їх відповідність вимогам галузевого стандарту освіти набуває виключної важливості.

Зрозуміло, що якісний склад вступників значною мірою впливає на якість підготовки молодих фахівців. Враховуючи зауваження сфери бізнесу щодо подекуди недосконалої практичної підготовки студентів і молодих фахівців, в системі аграрної освіти було започатковано проведення експерименту із формування інноваційних підходів підготовки фахівців з аграрних напрямів технологічного змісту: «Агрономія», «Процеси, машини та обладнання агропромислового виробництва», «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» з посиленням практичної підготовки».