

ПРОБЛЕМЫ ВУЗОВ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В последние годы в связи с рыночными требованиями Правительство КР особое внимание уделяет вопросам подготовки специалистов в вузах страны.

Ключевые слова: учебные заведения, средние профессиональные учебные заведения, учебные планы и программы, выпускники, аттестация.

PROBLEMS OF HIGH SCHOOLS IN PREPARATION OF COMPETITIVE EXPERTS

Recently in connection with market requirements Government KR pays attention to a question of preparation of experts in high schools of the country.

Keywords: schools, secondary vocational schools, curricula and programs, graduates, certification.

Как показывает мировая практика, успешное формирование механизмов инновационного и научно-технологического развития является следствием, прежде всего политических и социальных условий, складывающихся в обществе. Изучение опыта создания и функционирования аналогичных механизмов в развитых странах позволяет утверждать, что роль государства в решении возникающих проблем определяющая и заключается в первую очередь в формировании эффективной научно-промышленной политики, в правильном определении ее приоритетов, стратегии и механизмов воплощения, которые должны быть сконцентрированы на технологическом обновлении производственного аппарата, на прогрессе знаний и квалификации персонала, на удовлетворении потребностей рынка в продукции высокого научно-технического уровня.

В этом направлении мы должны изучить опыт нашего великого соседа – Китайской Народной Республики (КНР). Беспрецедентные социально-экономические успехи КНР стали одним из важнейших событий мировой экономической истории последних трех десятилетий. Весь мир буквально заигипнотизирован высокими темпами роста ВВП в КНР. За три десятилетия социально-экономических реформ КНР превратилась в динамичную развивающуюся державу. Успехи экономического развития Китая выражаются в росте объемов промышленного производства и занятии ведущих позиций в мире по производству многих видов продукции. Китай является мировым лидером в производстве угля, стали, цемента, зерна, мяса, хлопка, находится на ведущих мировых позициях по добыче нефти, производству электроэнергии. Ведущие международные корпорации рассматривают Китай как наиболее перспективный мировой рынок. Нарастающие объемы внешнеторгового оборота при ежегодном росте экспорта прочно поставили Китай в число крупнейших экспортёров мира.

Учитывая все эти факты нам бы надо расширить экономическое отношение. В реальности перспективы расширения торгово-экономических отношений между двумя странами, Кыргызской Республикой и Китайской Народной Республикой сдерживаются наличием ряда проблем, носящих объективный характер. Причинами низкой привлекательности экономики Кыргызстана для инвесторов из соседних стран можно назвать:

- Небольшие объемы природных ресурсов и ограниченное количество земель сельскохозяйственного назначения;

- Малый внутренний рынок;
- Подверженным частым изменениям законодательства КР;
- Нестабильная экономическая политика соседних стран СНГ.

Таблица 1

Профессиональное образование в КР

| № | Учебные заведения | 2007/08 | 2008/09 | 2009/10 | 2010/11 | 2011/12 |
|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | - Число начальных профессиональных учебных заведений -Выпуск специалистов | 111 21683 | 110 23937 | 109 27211 | 109 27550 | 109 28101 |
| 2 | - Число средних профессиональных учебных заведений -Выпуск специалистов | 82 8647 | 90 10143 | 111 11570 | 122 12842 | 126 15516 |
| 3 | - Число высших профессиональных учебных заведений -Выпуск специалистов | 49 26395 | 50 33540 | 54 38106 | 56 37966 | 54 41811 |

Как показывает табл.1. несмотря на незначительное увеличение числа профессиональных учебных заведений, количество выпускников увеличивается, т.е. с 2007-08 учебного года по 2011-12 учебный год начальных профессиональных учреждений на 29,5%, средних профессиональных учреждений - 79,43%, а высших профессиональных учебных заведений - 58,4%. Несмотря на увеличения количества выпускников учебных заведений, рынок не обеспечивается необходимым количеством специалистов, имеющих необходимую квалификацию.

Несмотря на все это, чтобы достичь таких же высот как КНР нам необходимо принять опыт ведения хозяйства и подготовки кадров для различных отраслей. Опыт КНР подтверждает тот непреложный факт, что в научно-технической сфере эффективное инновационное предпринимательство невозможно без специалистов-менеджеров по коммерциализации технологий и управлению инновационными проектами. В инновационном развитии учебного заведения необходимо больше уделять внимание на систему подготовки конкурентоспособных специалистов (рис.1).

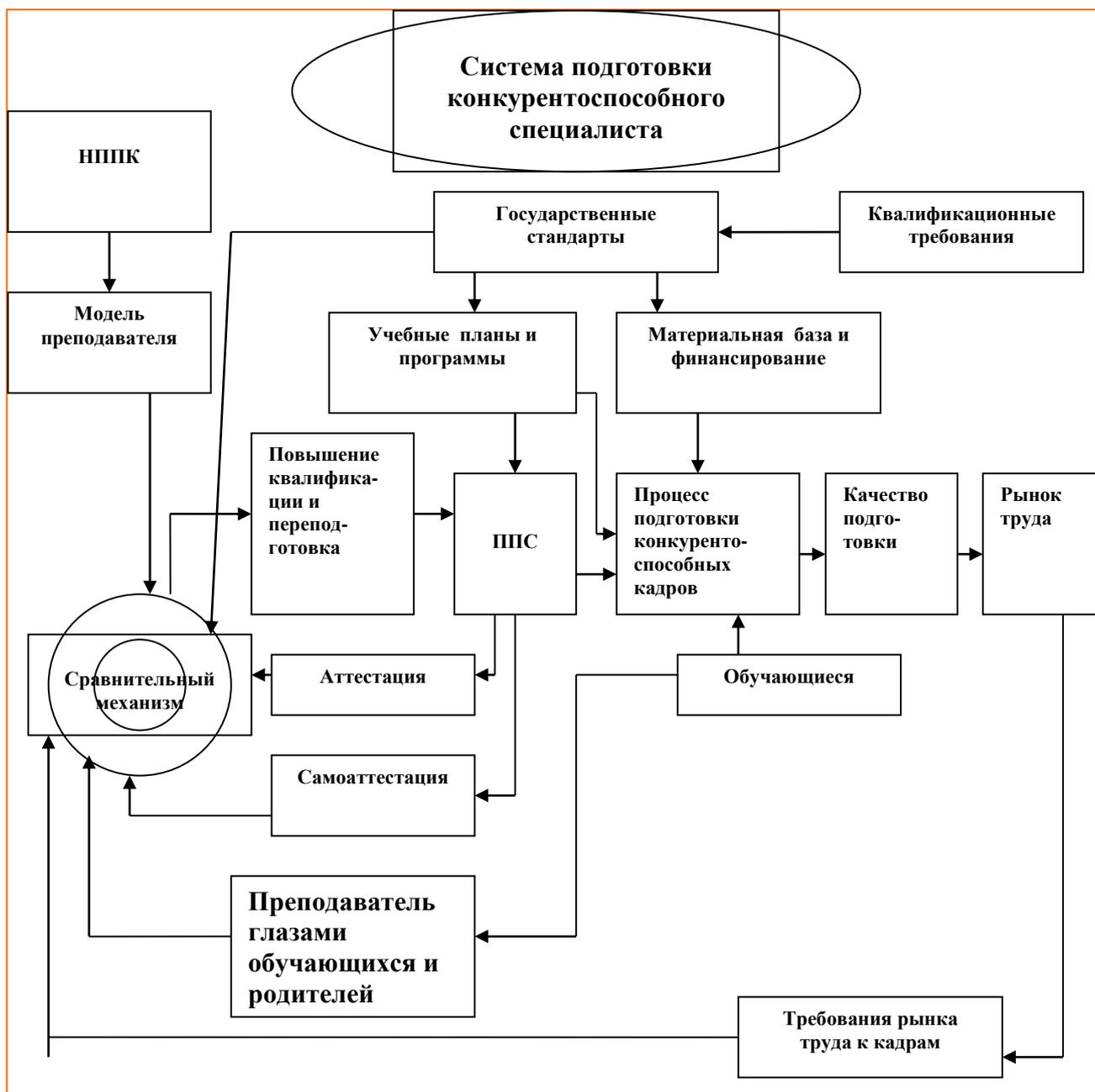


Рис. 1. Система подготовки конкурентоспособного специалиста

Такие специалисты должны иметь подготовку по вопросам трансфера и коммерциализации технологий, основам теории и практики правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, прогнозирования и оценки коммерческой значимости новых продуктов и технологий на ранней стадии проекта и продвижения их на рынок.

Все эти условия можно претворить в жизнь только совместной подготовкой руководителей и специалистов к ведению хозяйства в условиях рыночных отношений. По нашему мнению только руководители и специалисты нового поколения могут снять все вышеуказанные барьеры.

Опыт КНР показывает, что решение задачи коренного улучшения качества кадрового потенциала отраслей возможно только на базе тесного взаимодействия учебного и научного процессов с производством, что позволяет эффективно использовать интеллектуальные, материальные информационные ресурсы в процессе подготовки оптимального контингента специалистов.

На наш взгляд, основой для решения проблемы выпуска конкурентоспособных специалистов в ВУЗах Кыргызстана, как и в развивающихся странах, является создание собственной модели подготовки кадров. Инновационная модель, по нашему мнению должна включать компоненты связанные с личностью, государством и обществом, непрерывным образованием, наукой и производством. Личность является главным субъектом и объектом системы подготовки кадров, потребителем и производителем образовательных услуг. Государство и общество между тем станут гарантом подготовки и востребованности кадров, осуществляющие регулирование деятельности и контроль за функционированием системы образования и подготовки кадров. Следовательно, непрерывное образование создаст основу подготовки квалифицированных конкурентоспособных кадров, включающая всех видов образования, государственные образовательные стандарты, структуру и среду функционирования. В этой ситуации наука проявит себя как производитель и потребитель высококвалифицированных специалистов, разработчиков передовых информационных и педагогических технологий. В конечном итоге производство станет основным заказчиком, определяющим потребность в кадрах, а также требования к качеству и уровню их подготовленности, участником финансирования и материально-технического обеспечения системы подготовки кадров.

На фоне коммерциализации образования актуальность приобрел вопрос качества образовательных услуг и возможности трудоустройства. Для оценки важности различных навыков, знаний и способностей, получаемых выпускниками ВУЗов, зарубежными исследователями задавался вопрос работодателям: «Насколько важна, по вашему мнению, подготовка выпускника ВУЗа, как вашего потенциального сотрудника, по следующим дисциплинам».

По мнению работодателей, выпускники профессиональных учебных заведений должны, в первую очередь, обладать навыками по специальности, компьютерными навыками, умением работать в команде, профессиональной и этической ответственностью. Наименее важным навыком работодатели посчитали подготовку выпускников по естественным наукам. Следует отметить, что в подавляющем большинстве случаев опрошенные работодатели придают несколько большую важность указанным навыкам и способностям, нежели опрошенные студенты (табл. 2.).

Таблица 2

Рейтинг важности для работодателей различных навыков, знаний и способностей, получаемых выпускниками профессиональных учебных заведений

| Навыки, знания и способности | Экономика и менеджмент | Информационные технологии |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Навыки по специальности | 95% | 96% |
| Компьютерные навыки | 94% | 94% |
| Умение работать в команде | 94% | 92% |
| Профессиональная и этическая ответственность | 92% | 95% |
| Устная речь | 88% | 89% |
| Принятие решений | 87% | 84% |
| Письменная речь | 86% | 87% |
| Современные технологии | 85% | 91% |
| Лидерские способности | 84% | 78% |
| Потребность в постоянном продолжении обучения | 83% | 89% |
| Знание отраслевых норм и особенностей | 82% | 81% |
| Деловые принципы | 82% | 86% |
| Математика | 81% | 85% |
| Понимание глобальных задач | 80% | 85% |
| Иностранные языки | 71% | 81% |

| | | |
|--------------------|-----|-----|
| Навыки управления | 69% | 79% |
| Естественные науки | 41% | 67% |

Например, зарубежные эксперты предлагают выяснить некоторые моменты, при принятии на работу. Для выяснения наиболее распространенных практик поиска работников работодателям исследователями задавался вопрос: «Какие из нижеследующих источников использует Ваша организация для приема на работу профессиональных работников?» Работодатель мог выбрать несколько вариантов ответов.

Для выяснения наиболее важных, с точки зрения работодателей, факторов при найме работников, работодателям задавался следующий вопрос: «Если бы Вы подбирали работников из ВУЗов, насколько важны для Вас были бы следующие факторы?» (табл. 3).

Таблица 3

«Рейтинг» важности различных факторов при найме работников в разрезе по направлениям

| | Менеджмент и экономика | Информационные технологии |
|---|------------------------|---------------------------|
| Подготовка специалистов, имеющих отношение к бизнесу | 80% | 78% |
| Эффективность работы сотрудника в организации | 79% | 79% |
| Репутация ВУЗа | 72% | 74% |
| Рекомендация коллег/ партнеров по бизнесу | 69% | 65% |
| Программа производственной практики | 65% | 75% |
| Рекомендация ВУЗа | 61% | 56% |
| Личное знакомство с выпускником | 60% | 50% |
| Руководитель организации- выпускник ВУЗа | 53% | 44% |
| Качество взаимодействие с отделом ВУЗа по трудоустройству | 47% | 46% |
| Географическое расположение ВУЗа | 31% | 38% |
| Просьба родственников выпускника | 20% | 22% |
| Родственные связи с выпускником | 18% | 16% |

Опрос работодателей, согласно табл. 3. показал, что наиболее важными факторами при наборе сотрудников являются эффективность их работы в компании (79%) и подготовка по специальности, имеющей к бизнесу компании (77%). Также для работодателя немаловажна репутация ВУЗа, который окончил сотрудник (70%), рекомендация коллег/партнеров по бизнесу (67%) и программа производственной практики, пройденной сотрудником в ВУЗе (66%). Как показывает анализ, наименее важными факторами при приеме на работу работодатели считают географическое положение ВУЗа (30%), просьбу родственников выпускника (20%) и родственные связи с выпускником (17%). Также, в некоторых случаях при опросе работодатели дополнительно указывали такие факторы, как наличие практического опыта работы, свободное владение иностранными языками, хорошие личностные качества.

На наш взгляд, проблему образовательных учреждений по подготовке конкурентоспособных специалистов можно решить только путём совместных усилий предпринимателей и руководителей децентрализованных профессиональных учебных заведений.

Литература:

1. Абдымаликов К.А. Экономика Кыргызстана (на переходном этапе): Учебник. - Бишкек: БТ, 2007. - С. 560
2. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. - М.: Дело, 2003. - С. 346

3. Аграрные преобразования в Кыргызской Республике в переходный период / Под ред. акад. НАН КР Койчуева Т.К., к.э.н. Джаилова Д.С. - Бишкек: ЦЭ и СР при МФ КР, 1999. - С. 88