

Надреева Людмила Львовна

канд. экон. наук, профессор

Долгов Александр Васильевич

ассистент

ФГБОУ ВПО «Казанский национальный

исследовательский технический

университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

г. Казань, Республика Татарстан

ВЗАИМОСВЯЗЬ РАЗВИТИЯ

УНИВЕРСИТЕТСКОЙ КОРПОРАЦИИ И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

***Аннотация:** современные условия накладывают на вузы новые, более современные требования к способам управления образовательным процессом, проведению занятий, постоянному обновлению методов обучения и внедрения новых форм коммуникаций между преподавателем и слушателем. Статья рассматривает использование в образовательном процессе интерактивных образовательных технологий, нацеленных на развитие трудового потенциала будущего работника и общества в целом.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, университетская корпорация, дистанционное образование, интерактивная образовательная технология.*

Трудовой потенциал представляет собой совокупность всех способностей человека к труду и может быть рассмотрен на уровне отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника, составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают

по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Развитие квалификационного потенциала достигается в первую очередь повышением качества образования, что требует модернизации высшего образования, превращения университетов в мощные образовательные, исследовательские и научно-производственные комплексы, предполагает совершенствование структуры университетской корпорации, ее содержания, системы управления.

При проведении модернизационных процессов необходим переход от иерархических моделей к матричным, сетевым, инновационным, предпринимательским моделям, повышающим эффективность функционирования университетских корпораций, восприимчивость к инновациям. Развитие университетской корпорации предусматривает модернизацию учебно-образовательной деятельности, ее критериев оценки, интеграцию образовательной и научно-исследовательской деятельности, совершенствование материально-технической и информационной базы, социально-культурной инфраструктуры, интеграцию в международное образовательное пространство. Условия современного этапа развития общества требуют усиления функций университетской корпорации по воспроизводству социокультурных ценностей, социальных инноваций.

Повышение качества образования в России, в свою очередь, тесно связано с необходимостью использования современных коммуникационных технологий [1, с. 693]. С помощью коммуникационных технологий студент имеет возможность в зависимости от своих индивидуальных особенностей самостоятельно регулировать порядок изучения курса и скорость усвоения информации. Зарубежные исследователи такие технологии называют интерактивными образовательными технологиями.

В настоящее время в Казанском национальном исследовательском технологическом университете применяется система Blackboard Learn. Система

Blackboard Learn – американский продукт, существующий на рынке с 1998 г. В настоящее время используется в 65 странах мира, на российский рынок технология вышла в 2007 г.

В сравнении с другими системами дистанционного образования Blackboard обладает более полным набором инструментов доступа к обучающему материалу, группового обучения и оценки учеников.

Система Blackboard создает единую интерактивную среду для обучения, взаимодействия, обмена информацией между студентами и преподавателями на уровне университета. Технология Blackboard позволяет управлять виртуальной обучающей средой, предоставлять платформы для курсов дистанционного обучения, накапливать, структурировать, управлять доступом и пополнять образовательную базу. Система представляет собой набор высококачественных легко интегрируемых приложений с единой системой управления и масштабируемой архитектурой. Навигация пользователей между сервисами различных приложений системы осуществляется с помощью портала, обеспечивающего удаленный web-доступ к учебным курсам системы.

Система Blackboard Learn дает возможность создавать новые курсы и обучающие модули, строить учебные планы и контролировать их выполнение, управлять персональной информацией, создавать виртуальные классы, форумы, командные проекты и другие средства для взаимодействия, проводить опросы, анкетирование, осуществлять мониторинг успеваемости, проводить аттестации, отслеживать развитие обучающегося (Grade center), генерировать отчеты по студентам, курсам, преподавателям и школам, создавать и настраивать персональные разделы пользователей [2, с. 150].

Наряду с системой Blackboard Learn огромный интерес с точки зрения возможностей для развития трудового потенциала представляет также онлайн-обучение. Определенные проблемы создает языковой барьер, но современные программы перевода текстов позволяют решить и эту проблему.

Первые онлайн-курсы прошли в 2008 г. в Университете Минитобы, США. Но массовое распространение они приобрели в последние годы с запуском проектов «большой тройки»: Coursera, Udacity и EdX, а также «Академия Хана» и Lynda.com. Для такой формы обучения существует специальный термин – Массивный открытый онлайн курс, MOOK (англ. Massive open online course, MOOC). Данные проекты позволяют получить знания по определенным направлениям бесплатно и не выходя из дома. Достаточно зарегистрироваться и выбрать дисциплину. Для получения сертификата об успешном окончании курсов нужно посмотреть видео, почитать материалы и выполнить задания онлайн. Данные программы позволяют общаться с другими слушателями, задавать вопросы читателям курсов, которыми являются преподаватели ведущих вузов разных стран. Можно найти курсы на разных языках, в том числе и на русском.

В последнее время появляются новые проекты: CanvasNovoED (США), Open2Study (Австралия), FutureLearn (Великобритания), Iversity (Германия).

Наибольший интерес россияне проявили к проекту Coursera. С 2013 г. участниками данного проекта стали и российские вузы: Московский физико-технический институт (МФТИ), НИУ Высшая школа экономики и Санкт-Петербургский государственный университет.

Есть и чисто российские проекты онлайн-курсов, например, Univeb и Eduson.

Таким образом, чтобы развивать трудовой потенциал общества, необходимо в первую очередь обращать внимание на систему образования [3, с. 37].

Развитие университетской корпорации, предусматривающее модернизацию учебно-образовательной деятельности, использование современных обучающих технологий будет способствовать развитию трудового потенциала работника и общества в целом.

Список литературы

1. Надреева Л.Л. Некоторые аспекты управления развитием персонала в инновационной среде / Л.Л. Надреева, А.Г. Баширова // Научное обозрение. – 2014. – №7–2. – С. 692–695.

2. Бакеева Й.Р. Применение дистанционной образовательной технологии «Blackboard» в вузе // PR и реклама в изменяющемся мире: региональный аспект. – Барнаул: АГУ, 2014. – №12. – С. 146–151.

3. Надреева Л.Л. Эффективное использование потенциала института высшего образования в целях построения национальной инновационной системы // Инновационное развитие экономики: российский и зарубежный опыт: Сборник материалов I Международной научно-практической конференции / Под общей редакцией О.Б. Казаковой, Н.А. Кузьминых, Э.И. Исхаковой. – Уфа, 2015. – С. 36–40.