

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Омурбекова Марина Олеговна

канд. экон. наук, заведующая кафедрой «Менеджмент», доцент
Кыргызский государственный технический университет им. И. Раззакова
г. Бишкек, Кыргызская Республика

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ И УСЛОВИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассматривается значение профессиональной подготовки управленческих кадров с учетом требований складывающейся социально-экономической обстановки в Кыргызстане.

Ключевые слова: подготовка кадров, модернизация сферы образования, совершенствование кадровой системы.

Обеспечение задач развития экономики, сельского хозяйства и социального сектора современного Кыргызстана в значительной степени определяется результативностью работы управленческих кадров. Недаром народная мудрость гласит: «Ясный ум – дороже золота». Глубина этой народной мысли как нельзя более соответствует той миссии, которую выполняют университеты в настоящее время. Сегодня в условиях жесткой конкуренции в социально-экономической среде особую значимость приобретают реализация современных подходов к менеджменту, развитие маркетинговой деятельности, организация профессиональной подготовки управленческих кадров для отраслей экономики на новом качественном уровне. Искусство управления – это одно из важнейших и сложнейших видов человеческой деятельности.

Управленческое образование становится инструментом взаимопроникновения не только знаний и технологий, но и капитала, инструментом борьбы за рынок, решения геополитических задач. Сегодняшняя практика показывает, что даже кадры, обладающие опытом и профессиональными навыками, не всегда способны оперативно реагировать на быстрые изменения обстановки и вызовы

времени. Последствия мирового финансового и экономического кризиса подтверждают, что инертность мышления, управленческое ханжество, функциональная неграмотность и профессиональная некомпетентность, не только отрицательно сказываются на результатах, но и являются факторами риска, которые могут привести к замедлению темпов развития государства.

Осуществляемые в Кыргызстане с начала 90-х гг. прошлого века социально-экономические преобразования привели к кардинальным изменениям политической, социальной и экономической системы нашего государства. Эти преобразования обусловили изменения и в системе управления экономикой. Стало очевидным, что в современный период необходимо применять методы управления, построенные на принципиально других технологиях и структурах управления. В условиях многообразия форм собственности изменяются и подходы к управлению различными отраслями экономики.

Сегодня в нашем обществе приходит осознание, что конкуренция в инновационной сфере идет на основе «энергии знаний», «силы ума», профессиональных компетенций. Более того, вполне закономерен переход к инновационной экономике, когда доминирующим фактором в производстве становится наука, а в сфере экономических отношений господствующая роль переходит, по утверждению специалистов, от связей рыночных к связям информационным, что является логическим продолжением и результатом инновационного развития. Воздействию глобализации подвергается теория и практика управления, которое становится все более свободным от правил и догматов. На первый план выходят тенденции управления на основе сотрудничества, партнерских отношений, сотворчества. В этой непростой и сложной экономической обстановке важность подготовки управленческих кадров различного уровня квалификации существенно возрастает.

При построении системы подготовки кадров высшей квалификации необходимо также иметь в виду, что в настоящее время возрастает потребность в руководителях, обладающих широким спектром профессиональных знаний и навыков, имеющих смежные квалификации, широкие знания компьютера, иностранного языка, права и т. д.

В современных условиях актуальной становится задача обеспечения качественного управленческого образования, подготовку специалистов, способных просчитывать каждое решение не только на завтра, но и на отдаленную перспективу [2].

Одной из причин нестабильности социально-экономического развития Кыргызстана является неготовность управленческих кадров работать в изменяющихся условиях. Поэтому сегодня перед учеными и специалистами страны стоит актуальный вопрос о совершенствовании профессиональной подготовки кадров, об их умении работать в сложной экономической обстановке. Система образования управленческих кадров, отражая реальные процессы и явления, должна быть ориентирована, прежде всего, на следующие аспекты:

- 1) понимание экономических аспектов глобализации и ее последствий;
- 2) четкое представление о краткосрочной и долгосрочной перспективе развития;
- 3) поиск партнеров, чьи сильные стороны и подходы отличаются от собственных и дополняют их;
- 4) управление производством, инновационной деятельностью как системной совокупностью динамических бизнес-процессов;
- 5) ответственность за принятие решений.

В современных условиях динамичное развитие образовательной сферы является залогом поступательного экономического и социального развития страны. Содержание и технология образования должны соответствовать требованиям современного общества и экономики, механизмы финансирования и гос-

ударственного управления – создавать благоприятные условия для развития системы образования. Также требуют решения насущные для кыргызского общества проблемы доступности и качества образования.

Решение этих важных, можно сказать, глобальных, проблем зависит от последовательного решения задач, выступающих условиями развития системы высшего образования в КР:

- развитие экономики - обязательное условие деятельности образовательных учреждений;
- государственное финансирование образования;
- внебюджетные средства в системе образования и эффективное их использование;
- участие работников образовательных учреждений в управлении финансовыми ресурсами;
- экономические стимулы и финансовые ресурсы интернационализации высшего образования;
- педагогические исследования в современном мире и их финансирование;
- совершенствование организационной и финансовой структуры образовательных учреждений;
- эффективность расходов на управление качеством образования.

Анализ хода реализации реформирования отечественной системы образования на период до 2020 г. показывает наличие ряда положительных сдвигов, а также сохраняющиеся проблемы в этой сфере.

За последнее десятилетие существенно увеличилось число обучающихся в вузах. Постепенно возрастает степень академической автономии образовательных учреждений профессионального образования. Осуществляются некоторые эксперименты, завершается отработка форм проведения общереспубликанского тестирования (ОРТ), апробируется система профильного обучения на старшей ступени общего образования в лицеях республики. В 2008-2013 гг. увеличивались расходы государственного бюджета на образование, возрастал удельный

вес в ВВП расходов на образование. Новые возможности для продвижения кыргызского образования на мировой рынок образовательных услуг предоставляет вхождение нашей страны в Болонский процесс.

Вместе с тем, у государства и его системы образования сохраняется острая потребность в решении проблем, значительно тормозящих процесс модернизации сферы образования. Представляется, что основными проблемами развития системы образования в современном Кыргызстане являются следующие.

Ответственность за результат. Одной из серьезнейших проблем системы образования в Кыргызстане является несоответствие содержания и технологий образования требованиям современного общества и экономики.

Современный рынок труда предъявляет высокие требования как к уровню теоретических знаний, профессиональной компетентности, так и к коммуникабельности и степени ответственности потенциального работника. Полученное в вузе фундаментальное образование должно давать человеку возможность самостоятельно работать, учиться и при необходимости переучиваться. При этом способность к самообучению будет способствовать успешному профессиональному и карьерному росту работника.

Наметившееся у нас определенное отставание системы образования от требований рынка труда является одной из существенных причин того, что выпускники образовательных учреждений не всегда трудоустраиваются по специальности, полученной в учебном заведении. Этому способствует и то, что наша система образования на практике не несет ответственности за конечные результаты своей образовательной деятельности.

Необходимо отметить, что отставание системы образования от требований социально-экономического развития является тормозом на пути Кыргызстана к высокому качеству жизни.

На заседании коллегии Министерства образования и науки КР в текущем году рассматривался вопрос о повышении качества образовательных услуг. Совершенно справедливо подчеркивалось, что низкое качество является одной из главных причин реформирования образования. Министерством была проведена

комплексная проверка 17 вузов и их филиалов. Выяснилось, что только одна пятая часть проверенных образовательных учреждений в полном объеме выполняет лицензионные требования и обеспечивает должное качество образования [1].

1. В целях повышения качества образования, по моему мнению, следовало бы:

– в Закон КР «Об образовании» включить принцип обеспечения получения гражданами качественного образования;

– обязать МОиН КР принимать нормативные акты, определяющие конкретные критерии качества образования, как общие для всей сферы образования, так и конкретизированные для каждого типа и вида образовательных учреждений; установить обязательные условия уточнения государственных образовательных стандартов и образовательных программ с учетом темпов обновления технологий в отраслях экономики, развития и расширения доступности открытых информационных систем;

– создать четко работающую систему контроля и надзора за качеством образования в образовательных учреждениях (с учетом предлагаемых выше изменений).

2. Достойная заработная плата и престиж. Другой основной проблемой системы образования является образовавшийся за определенный период дефицит преподавательских и управленческих кадров необходимой квалификации.

У этой проблемы две важные составляющие. Во-первых, отсутствует современная система стимулирования труда работников образовательных учреждений, профессорско-преподавательского персонала. Во-вторых, необходимо кардинально решать проблему поддержания престижа профессии учителя и преподавателя. В этих целях следует обеспечить учебные заведения современными учебниками и методическими пособиями по новым технологиям обучения, необходимыми техническими средствами; повышение квалификации и переподго-

товку ППС на базе новых государственных образовательных стандартов, образовательных программ и учебных планов; усилить мотивацию к участию в преобразованиях.

Необходимо также создать соответствующую материально-техническую базу учреждений системы образования, в полной мере обеспечивающую эффективное применение новых технологий обучения.

3. Инвестиции. Еще одной большой проблемой является повышение инвестиционной привлекательности сферы образования.

Для решения этой проблемы необходимо провести работу по следующим направлениям:

- во-первых, следует реализовать условия для повышения экономической и финансовой самостоятельности образовательных учреждений. Немалую роль здесь призваны сыграть менеджеры, способные руководить и обеспечивать экономическую самостоятельность учебного заведения в меняющихся условиях;

- во-вторых, возрастает роль и значение попечительского совета, члены которого призваны, в том числе, изыскивать внебюджетные источники финансирования образовательного учреждения и участвовать в контроле за целевым и эффективным использованием таких средств;

- в-третьих, необходимо определить механизм привлечения и стимулирования частных инвесторов в систему образования как на территории Кыргызстана, так и из-за рубежа, включая организации, действующие по программам ООН, международные гуманитарные фонды и т.п.;

- в-четвертых, следует практически решить вопрос об обеспечении максимальной прозрачности процессов экономической, финансовой и хозяйственной деятельности системы образования в целом и каждого образовательного учреждения, например, в форме публичной отчетности.

4. Финансовые реформы. К основным проблемам развития системы образования относится также потребность в модернизации финансово-экономического механизма в сфере образования: внедрение современных инструментов финансирования образования, применение принципа управления и финансирования по результатам.

Мировое сообщество сегодня стоит перед новыми вызовами, которые во многом будут определять содержание управленческого образования не только в Кыргызстане, но и в мире. Это и переход к экономике знаний, и всеобщая глобализация, и обострение экономических и экологических проблем. В этой связи задача подготовки кадров высокого качества, соответствующих потребностям современного индустриального общества, в равной степени актуальна как для всех центров образования, что дает шанс кыргызскому образованию искать решения, адекватные реальности.

Для успешного решения стоящих перед общественностью задач требуются, прежде всего, лидеры, т.е. менеджеры, имеющие не только высокую профессиональную подготовку, но способные видеть будущее и преобразовывать настоящее в соответствии со своим видением этого будущего. Подготовка такого лидера – менеджера будущего – предъявляет новые требования к системе управленческого образования. Оно становится образованием через всю жизнь, предполагает комплексную естественнонаучную и гуманитарную подготовку, формирование у студентов и слушателей не только знаний, но убеждений и ценностных установок, социально ответственного и этичного поведения в профессиональной среде.

Все это – очень серьезные вызовы и проблемы, своевременное, а главное, эффективное решение которых напрямую отразится на состоянии и уровне потенциала страны. [3]

Список литературы

1. Стратегические документы системы образования Кыргызской Республики. Презентация. Министр образования и науки КР Садыков К.Ж. Электронный ресурс: minedukg@gmail.com.

2. Гительман Л. Д. Управленческое образование для модернизации промышленности. – Доклад на НОЦ «ИНЖЭК» Высшей школы экономики и менеджмента. 21.06.2012г. Электронный ресурс: <http://old.urfu.ru/home/press/news/article/upravlencheskoe-obrazovanie-v-uralskom-federalnom/>.

3. Проф. Свистунов В. Г. Кадровик. Кадровый менеджмент, – № 12, декабрь 2009 г.