

СЕКЦІЯ 2 ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС СРЕДЫ

Dr. Donnacha O Beachain
PhD in Political Science,
National University of Ireland, Dublin

THE IMPORTANCE OF BEING ACTIVE: CRITICAL THINKING AND LEARNING IN THE UNIVERSITY

Abstract

The main purpose of this article is to extol the virtues of simulation exercises as an integral part of an active teaching approach in university education. The objective advocated here is a move away from orthodox, lecture-based methodology currently employed in many institutions in the West and throughout the former Soviet Union. The argument presented is that active teaching methodology, by promoting critical thinking skills, prepares students well for life beyond academia.

The authority of those who teach is often an obstacle to those who want to learn.

Cicero

A Brief Critique of Orthodox Teaching Methodology

"The idea that the majority of students attend a university for an education independent of the degree and grades is a hypocrisy everyone is happier not to expose. Occasionally some students do arrive for an education but rote and the mechanical nature of the institution soon converts them to a less idealistic attitude" –

Robert M. Pirsig in the book *Zen and the Art of Motorcycle Maintenance: An Inquiry into Values*, (London, Vintage, 1999, first published 1974)

Universities can be little different from factories with students on a conveyer belt being pumped out into society to fulfill whatever function for which they are deemed ready. In such a situation, students are like bulimics, who for exams go on information-binges and then regurgitate everything on the page but are ultimately left empty. Yet the philosophy of cramming and regurgitating retains its popularity to this day. This ideological anchor can become so heavy that the student seeking to become educated (as opposed to becoming a mere information processor) has to struggle not to unwittingly be pulled under by it. Such an attitude to education invariably impedes the development of critical thinking skills that are essential for life beyond the university and encourages a narrow approach to problem-solving. As Abraham Maslow pointed out: if the only tool you have is a hammer, you tend to see every problem as a nail.

Educational systems in some countries have been used as agents of social control; an agency that plans and defines social progress, and assigns students their designated roles in the system. This was certainly true in the Soviet era when state orders were set for each degree program, planning human input for the planned economy. Western universities often fulfill the same purpose in a less obvious manner. In Britain, children are assessed at the tender age of eleven and, on the basis of exams taken at that age, have their future educational paths mapped out. In America, the high costs of education make it a privilege, not a right. Having spent so much on "getting an education", few want to devalue it by downplaying its importance.

Over 2400 years ago the Chinese philosopher, Confucius, noted:

What I **hear**, I forget

What I **see**, I do

What I **do**, I understand

Confucius was an early advocate of critical and analytical thinking skills and succinctly highlighted what now seems an established fact: that students who are taught passively retain little of the experience while those who are actively engaged come closest to mastery of their subject. Before developing this point fully, I would like to offer a personal viewpoint on the inadequacies of the contemporary university system.

The Need for an Active Teaching Methodology: A Personal Perspective

I have never let my schooling interfere with my education.
– Mark Twain.

Let us consider the story of the guru and his disciples. As the guru was teaching his students one morning, a bee flew into the room but could not find a way out. Repeatedly, the bee whizzed in circles and flew against the window in a vain attempt to get outside. “Watch the bee”, the guru instructed his students. The bee continued to fly about until it hit the window hard and fell to the ground, stunned. The guru picked up the bee and placed it on the ground outside the classroom. “What have we learned?” he prompted his disciples. A new student, who had been furiously taking notes earlier in the day and was anxious to get on with the day’s study, objected. “Why not simply tell us what it is you wish us to learn instead of forcing us to struggle needlessly”, he complained. The guru picked up an apple from a nearby bowl, and responded “Would you like me to eat this apple for you, or would you enjoy it more if you ate it for yourself”.

Having never been assaulted by unwanted bees in my classroom, nor having apples on hand during lectures, I have not had occasion to use this allegory, but its essence rings true none the less. Retrospectively, I look back on my own university student life and think, as Albert Einstein did (all similarities end there), that ‘it is a miracle that curiosity survives formal education’. Large auditoriums were filled with tired and bored students, dutifully taking notes that they would probably never read but would allow those who had not attended to photo-copy. Rarely, if ever, was anything communicated in a lecture that could not be easily obtained from a good introductory book (or looking up the internet as the case would be now). Lecturers read from a script and one almost felt like approaching the lecturer at the beginning of the talk (or indeed at the beginning of the semester) and asking for the script from which he read so that we might be saved the charade of getting out of bed at nine in the morning. There were one or two lecturers whose presentations were so deeply embedded in their minds from repetition (and the content so skillfully distilled, and masterfully delivered) that they were a joy to watch strutting up and down the floor. I avoided, however, doing what some of my peers did, sitting in on the first year classes of their favorite lecturer after they had progressed to second year. It was a cruel disappointment, as the lecturer recited the exact same lines, the same jokes, anecdotes, parallels. So they had done for twenty years and would, no doubt, do until the day they retired. They had a wonderful script, but it was a script nonetheless.

The one lecturer who, for me, defied all orthodoxies and, as a result, provided the most food for thought was Fr. Fergal O’Connor who taught us political philosophy. Our first lecture was devoted to the works of the seventeenth century thinker, Thomas Hobbes. Realizing that it was impossible to distil Hobbes’s book, *Leviathan*, into a lecture, Fr. O’Connor started talking to us as if *he was* Hobbes. He would outline the Hobbesian view of the world, arguing passionately and persuasively. For the duration of the lecture, he had jettisoned his own personality and taken on that of another. He would often pause and then look up at the auditorium and, with a wry grin, ask if anyone disagreed with what he had said. Should anyone be brave enough to take issue, Fr. O’Connor (maintaining the persona of Hobbes throughout) would eloquently defend his position until we were convinced. The following week he was Rousseau, the next Marx. It took us some time to adapt to this method of teaching, so conditioned were we to the orthodox style, but to this day, I remember it as a brilliant and isolated example of active teaching methods which was inspirational and informative. But of course, there were some students who never got it, who could never understand why he didn’t simply synopsise the works of the philosophers for us and tell us what was likely to come up in the exam. As Pirsig suggests above, they were in college for a degree, not an education.

Simulations

Fr. O’Connor was using a basic simulation exercise (with himself as the only role-player) in a novel attempt to stimulate our imaginations. Simulations are representations of systems by a device or game that imitates the dynamics of that system. They provide ideal settings for experimenting with different theories, ideologies or hypotheses. By acting out the roles of different political characters, countries, or organizations,

students can develop an insight into the dynamics of human relations. With guidance from their instructor, they can attempt to clarify, explain or illustrate the behavior of political figures and the consequences of making one choice over another. In short, simulation exercises provide students with an opportunity to develop problem-solving skills.

Simulations have been increasingly utilized as pedagogical tools in higher education, and as motivational devices to encourage satisfactory learning experiences. Through imaginative, enthusiastic, and sympathetic participation, students can experience vicariously the complexities and dilemmas surrounding real life decisions. They gain insights into the goals and motivations of various actors and experience the difficulties in attaining one's objectives totally in a structure that has so many actors with conflicting aspirations and worldviews. Successful role-playing, like business and politics, is all about the art of the possible. Compromise and toleration of alternative viewpoints are often eschewed when students are in general agreement on a specific issue but during the course of a simulation game the "dangerous vice" of compromise is often transformed into a desirable virtue. Imposing a time limit on deliberations also gives students a sense of what real negotiations are like – that they usually are restrained by the time available to meet face to face with their adversaries. For example, the "Model Parliament" format, which is now a very popular simulation exercise, provides an opportunity for participants to acquire "strategic sophistication" through the process of bargaining, compromising, and forming alliances.

The organization and preparation before a simulated exercise is crucial to the success of its implementation. One should be clear as to what the purpose or objective of the simulation is before embarking on such an endeavor. The predicament, location, and players must all be adequately fleshed out beforehand.

Some students might recoil from role-playing exercises and it should be stressed that ideally an instructor should seek volunteers rather than enlist "conscripts". In practice, I have never had a shortage of volunteers for the main roles but (true to my devious nature) I usually ask what role people would like to play and then assign them the opposite. This is particularly useful in simulations that seek to demonstrate the difficulties of conflict resolution as students gain experience by arguing for a position with which they are less familiar or enamored. Students have their own political positions well rehearsed but often have little or no experience of articulating the position of the opposing group. Simulations encourage students to try and understand *why* someone could rationally hold a position opposed to their own and obliges them to present such arguments in a cogent manner.

It should be assumed that each role-playing activity will last around three to five minutes. Failure to pause after such a period increases the likelihood of superfluous information or class boredom, as it is difficult to maintain intelligent improvisation for a long period. The pause is also useful to facilitate the digestion of what has been observed and will make an overall assessment easier than if students are asked to assess an hour-long improvisation without interruption.

Unless the class members know each other very well, discussions resulting from the simulations are more helpful if they revolve around people in general, rather than specific participants. For those who are initially shy, I usually assign advisory roles or small parts. Usually, once they have mastered these roles, they are ready and eager to try for a more challenging assignment.

Active teaching methodology holds out the possibility of transforming students from passive receivers of "information" to engaged and inquisitive participants in their own educational journey, thus maximizing the intellectual growth of students. What we want to see therefore, to paraphrase George Bernard Shaw, is the student in pursuit of knowledge, and not knowledge in pursuit of the student.

Some Concluding Remarks

The communist legacy of over-centralization and steep hierarchies is still strong in many post-Soviet countries. Public spending allocated towards higher education compares very unfavorably with an average of 5.1% for developed countries and 3.9% for developing countries. Higher education is undoubtedly a victim of the struggling economies but it is also part of the problem. Corruption is pervasive and corrosive, acting as a regressive tax with the poor suffering disproportionately. The content and delivery of curricula often bears little relevance to a rapidly changing economy. Graduates rarely find a job in their area of expertise and one in three of the unemployed have a higher education degree.

The promotion of cognitive and transferable analytical skills within the classroom is, for me, one of the key areas where lecturers can make a perceptible difference to the intellectual growth of their students.

Independent thinking and the acquirement of problem solving skills (as opposed to memorizing concepts as if they were facts) are more necessary now in this period of transition than they were in the Soviet period.

Lecture courses, by their nature, place students in the role of passive receivers of “information” dutifully provided by the lecturer. Simulations, on the other hand, break down barriers between students and lecturers, and involve role playing with no predetermined lines. Students acquire a sense of control of the proceedings, all the more powerful when they intimately understand the process. They can begin to understand and feel control of the world around them.

One simple reason why cramming is favored to active teaching methods is that it is impossible to cover as much material in class when using the latter. The solicitation of input from students takes time and, as the teacher has partially surrendered control over what is discussed, it is difficult to assess accurately how much material will be covered during a lecture. Another obvious barrier in many part of the former Soviet Union is the lack of teaching materials, equipment, and resources.

Active teaching methods, in particular the use of simulation games, can be a valuable and viable alternative to lecture based methodology. Institutional reform of educational practices must begin with faculty members themselves. For many, however, active teaching methods, particularly simulations, are high risk strategies. Limited class time, extra preparation work, large classes, and lack of resources are also obstacles that have made many reluctant to adopt new ways of teaching. There is the risk that students will not participate or learn insufficient content. The lecturer may feel a disconcerting loss of control, they may feel they lack the necessary skills or personality to successfully engage their students, or fear being criticized for teaching in an unorthodox manner. But while the risks are great, the potential rewards are greater still. Moreover, active teaching methodology is no longer just desirable, it is absolutely necessary to prepare students for the world outside the university. As a wise sage once declared: “Give me a fish and you feed me for a day. Teach me how to fish and I feed myself for life”.

Donnacha Y Beachóin

BAIZAKOV Z., MD, Ph.D.

BO Solvay Pharma Kazakhsan

Almaty

Zhenisbek.Baizakov@solvay-pharma.kz

INFORMATION TECHNOLOGIES IN BUSINESS AND EDUCATION FOR THE ACHIEVING SUCCESS AT THE MARKET

Market place is born with the demand of consumers and met with the supply of manufacturers of different industries. In pharmaceutical industry the demand and supply is processed at least by three parties – physician, chemicals, and final consumer. Quite often pharmaceutical chemists are giving away drugs without prospectuses to people that are barely informed on ingredients of chemicals they are going to buy and consume. Doctors on their hand can be misinformed on the actual data facts, information concerning the drug or chemicals consumption rates. Finally manufacturer are placed in a difficult situation “knowing how” to produce and what to produce in the pharmaceutical market. First factor is that pharmaceutical industry is different from Fast Moving Consumer Goods (FMCG) is that the health being of the consumer is concerned. Second factor is the Research and Development (R&D) of drugs letting the illnesses getting back to the history. Third factor is the information that became much more crucial in almost any industry or sphere of business. Purpose of this article is, on the example of Solvay Pharmaceuticals Kazakhstan, to understand the importance of information technologies in industry, and looking the current developments in the world.

Establishing medical records and health information systems, currently is extensively discussed in United States, the aim of which is to improve patient care by making it easier for healthcare professionals to access information about medical products and patient health issues¹. Since people are waiting in the long queues there can be a little solution to make people waiting for less time, other than that a solution to reduce the problems connected with wrong medicaments give off. The solution may come up with electronically

¹ Jill Wechsler Pharmaceutical Technology’s Washington February 2004

writing the prescriptions to patients and drugstores, thus the error is reduced and consumers are satisfied with the service.

However this innovation requires a little bit of changes in manufacturing – since it requires a specific bar-coding system and barcode scanners. This will require the manufacturers to switch from traditional barcode to specific labeling. In our case it is the e-labeling – that will give more convenient way to market survey and marketing of the new drugs. Especially build databases will track each movement and consumption rates of specific drugs, which in turn will provide the statistics for illnesses in different segment, regions and countries. This kind of information will definitely be important not only for manufacturer but also for physicians, since this will lessen the time for R&D, since databases would also contain product safety, efficacy, and quality information about medication. Another step is to create a Library or resource that would contain such information and would be available for professionals, manufacturers and public access¹.

However there would be a little problem with maintaining such a system in our country, since it requires not only the decision making of the manufacturer and the will of the physician. The legal aspects of this highly attractive system in Kazakhstan would not be met with gratitude, but rather with a suspicion at the first glance. Standards for this system should be settled at the beginning, the main goal of setting up standards is to ease the life of both manufacturer and consumer. Special programs and software packages are also subject to standardization process. Once an e-label is created it should be also stored in one database, thus becoming a part of the regulated database. An easy to use online interface should give a way to find any information on the side – together with the drugs ingredients and information of the side effects of the drugs, online help of physicians who can give suggestion (only for those drugs that can be given without prescriptions), comparison of other products and the products main benefits. Information located on the Internet site could give another prospect for marketing of the products.

Thinking about governance of the informational site and together with the database that will contain information, doesn't require the government to be the sole maintenance service provider. Manufacturers themselves can send information to site, thus the information on the site will be fully updateable by manufacturer with the current developments and innovations in the medicaments, news and updates in the pharmaceutical industry. In this case manufacturers should send the information that would be available for free, and installed almost on all the computers around Kazakhstan. Standards in file submission should be also implemented, since professional that will be entering this data almost word-by-word would be situated in difficult position, due to products having many characteristics, functions and varieties.

Such information might be risky for the public use (since the mind set of different cultures and countries) however this kind of information could be quite interesting for the physicians to see the comparisons without consuming enormous time for looking for the advantages and disadvantages of the drugs. Eliminating thus the time consumed on looking through the reference books and manuals. Choosing the best drug would be much easier and convenient for the physicians. As it was mentioned concerning the mind set of the cultures, in some countries especially in CIS countries it is common fact that people are relying on the suggestions of the elder people, or think that reading a manual of the prospects will give answers to the health problems. Thus only the information that can be useful for physician should be protected from the public usage, and only general information concerning the drug should be placed for the public view.

In the United States e-labeling has another potential as the replacement of old and traditional paper based prescription and package, it was suggested by Federal Drug Administration (FDA) to use electronic information on specific carriers. The manufacturers gladly met this since this potential can be used as second tool for marketing, however they are hardly working for the making this as a standard. The initiative involves using electronic information systems to analyze vast amounts of data that can then be made available to the medical community. FDA says it will combine pharmacogenomic information submitted electronically to camouflage the sponsor while generating useful information about which treatments are likely to be more effective or more safe for certain patients².

Yet there should also a program that would not call upon the manufacturers only, the institutions as well should be in a collaborative situation. Thus the work done by the institutions, recent developments and innovations should be helpful not only for manufacturers but also for independent researches. Institutions can be the “test sites” of the developed drugs; aside the manufacturers testing periods, institutions can provide

¹ FDA, “Requirements for Submission of Labeling for Human Drugs and Biologics in Electronic Format,”

² www.fda.gov/cder/guidance5900dft.pdf

information that would provide much precise information. This data will be helpful for the manufacturers, as well as for government, revealing many questions on different aspects of cancer (due to the heavy percentage of people with cancers, especially in the Semipalatinsk region). Research information data banks can provide useful information about the benefits and risks of drugs to patient subgroups, including racial and ethnic minorities, women, children, and seniors

The initiative involves using electronic information systems to analyze vast amounts of data that can then be made available to the medical community. FDA says it will combine pharmacogenomic information submitted electronically to camouflage the sponsor while generating useful information about which treatments are likely to be more effective or more safe for certain patients.

Administering and preventing errors that can be occurred during the write off of the prospectuses should be also implemented. The tracking of the drug products thus may be a helpful tool for eliminating these errors. This however would require the clinics and hospitals to purchase the barcode readers and scanners; on the other hand government should implement the quotations marks and codes for different products such as blood products and biologics. Barcodes would eliminate the usage of illegal or over the counter drugs and drugs that are unapproved by the ministry of health. Another prospect for barcode is the usage of RFID (Radio frequency identification), currently a subject of usage in large trade houses (like Wall-Mart in US). The usage of RFID is convenient and possesses in itself the usage of both credit card of the consumer and the products that are using such a system.

Improving and expanding current reporting system in order to prevent or even get information about drug problems faster. The government also should develop the new integration electronic system, which will use the databases of all medical records and thus will inform about problems to improve patient safety and quality of care. This electronic prescribing system will reduce errors and will help to get information more quickly and it can be used even from the cell phones and palm devices. However, it needs to establish standards for the system including organizations, providers, pharmacists, and pharmacy benefit management companies

The government should also use the bonus and grant system in order to promote the electronic prescribing system, for example it will pay bonuses to medical specialists who will participate in the electronic system and will give the innovative ideas to improve it.

The main problem however still remains the same, since people in our country are widely well informed and educated enough. In this case the creation of using such electronic system in our country would create another problem: there would be no longer need for the physicians that are granting prospectuses – a solution to this should be creating electronic profiles for each consumer, those profiles are giving from the birth of the child and are recorded however on paper basis. The historical database of the patient therefore should be stored as well in the electronic library. The usage of e-labels and RFID would track and scan the drugs consumption in the drug store, so at least this will eliminate the over-the-counter drugs purchase. For this reason government should provide protection by submitting special licenses and certifications for almost all the stores in the country.

The role of Information technologies in the business of the multinational pharmaceutical concern Solvay Pharmaceuticals is difficult to overestimate. New projects are constantly being worked out and launched all over the world embracing various domains of the company activities. The IT penetrate into the work of all the departments and commonly serve as a strong basis for support of the business. Thus, PharmaCom, the communications department of Solvay Pharmaceuticals recently launched a brand new website, through which one can not only become acquainted with the Solvay products but also to help with any communication challenges you may face: from the development of communication strategies to the organization of major events. They also offer several training programs which should help improve the Solvay employees' (viz., sales force's) presentation techniques and communication skills. It has been structured in such a way as to allow the user to enjoy their visit while benefiting from the information on site visits, historical background and other data connected with Solvay. The Solvay Group tries to bring innovation to the information technologies applied. Innovation and wide use of the modern IT is the key to the company's future growth and success and they also part of Solvay's heritage.

In this connection it seems expedient to dwell on the Solvay's innovative reporting tool known as SCORE (Solvay Compound Reporting). In order to create a consistent approach for chemical names and details of the existing Solvay compounds and those in development, this reporting tool has been developed. SCORE is a tool that will ensure that all our colleagues who are going to report chemical names are using consistently accurate information. The use of SCORE is now mandatory as the only source of chemical

names and structures to be presented in the reports and presentations. The chemical data are verified from primary sources before they are entered into SCORE. A chemist checks all the data for accuracy before it is released. The database is accessible for anyone on Spinnet and is very easy to browse. All the stored information is compatible with MS Office applications. The creation of this unique innovative database plays a big role in the overall efficacy of the company activities contributing herewith to its growth.

Solvay has been on the internet over a long while, with corporate and various national and product specific. The company is intending to keep these sites very actual - making them maximally interactive and therefore increasing the awareness and visibility of Solvay Pharma in the world. The sites are aimed at the various types of visitors that we can expect – patients, physicians, external partners, students and job applicants, etc. Our intention is to create links to all sites run by national representative offices and any other sites you might feel appropriate. There is a special system within Solvay allowing all the Solvay employees to send their ideas for future useful links, pages and topics to be added, etc. The representative office of Solvay Pharmaceuticals in Kazakhstan launched its official site shortly after the company registration took place. The site has a number of unique elements characteristic of all the international sites of the Solvay Group. Among them we can mention the maximal tendency for providing communication that is four-lateral by its nature. The fact is that the pharmaceutical business has a number of peculiarities that are to be taken into consideration, namely the possibility to sustain communication with the representatives of all the groups involved in the pharmaceutical deal: the producer, the doctor, the pharmacist and the final consumer (i.e. the patient). It is of vital importance to create a basis for trustworthy and reliable interaction between these groups' representatives while making the whole process easy and user-friendly. We cannot ignore the fact that, unfortunately, the information technologies have not sufficiently penetrated into all the spheres of our health care system which hinders the intentions but irrespective of these factors which we deem have a temporary nature the effectiveness of IT introduction is evident. We can offer the site users to start discussing this or that problem in the specially designed forum that can involve participation of all the parties, to send inquiries not only to representatives of the company itself but also to apply for recommendation to doctors working with the relevant product. We are trying to make a contribution into development of the Information technologies usage on the local level.

On the basis of the above-mentioned we may conclude that the profound use of the information technologies by the Group of Solvay Pharmaceuticals companies has greatly contributed and continues to do so in the overall growth and development of the company's business and success. It is worthwhile mentioning that the pharmaceutical company is obliged to give maximum attention to the IT implementation into the business process in connection with the specificity of this field, that is to say all the data and information concerning the use of drugs, occurrence of possible adverse effects and a great variety of other issues require globally and technologically organized basis.

Bibliography:

1. Jill Wechsler Pharmaceutical Technology's Washington February 2004
2. FDA, "Requirements for Submission of Labeling for Human Drugs and Biologics in Electronic Format," Federal Register 68 (238), 69009–69020 (11 December 2003).
3. www.ecommercetimes.com
4. FDA, "Draft Guidance on Pharmacogenomic Data Submissions," www.fda.gov/cder/guidance5900dft.pdf November 2003.
5. William M. Pride, O.C. Ferrell. Marketing: concepts and strategies. 6th edition.
6. Lebedeva L. "Professional approach is the basis of success" // «The Kazakh Pharmaceutical Herald», Almaty, febr. 2004, №4. .4

Kamal Fatehi

*Management and Entrepreneurship Department
Coles College of Business
Kennesaw State University
1000 Chastain Road
Kennesaw, GA 30144-5591
Phone: 770.423.6785
Fax: 770.423.6606
kfatehi@coles2.kennesaw.edu*

and

Foad Derakhshshah

*Management Department
College of Business
California State University
5500 University Parkway
San Bernardino, CA 92637
Phone: 909.880.5734
Fax: 909.880.5994
der@csusb.edu*

BUSINESS EDUCATION AND DEVELOPING COUNTRIES

Introduction

Historically, the educational programs of most developing nations face the problem of overemphasis on humanities, law, arts, and medicine, and insufficient emphasis on other disciplines especially on business administration. Among developing nations, the newly independence countries (NIC) of the former Soviet Union face additional problems. These countries, are abandoning the old Soviet style, government controlled economic systems, and are converting to the new market economies. The transition from the old to the new systems creates many problems that are unique to these countries, the least of which is the mentality of entitlement.

In developing countries, insufficient business education is a problem in most educational programs including secondary schools, professional schools, and institutes of higher education. A part of the problem is due to the lack of qualified experts in various areas of education in business. The lack of experience in preparing and coordinating a business program is another complicating factor. Most industrializing nations rely on imported business programs to satisfy their economic development needs. The reason for this reliance can be traced to the lack of sufficient expertise in these nations to build their own educational programs for business, which makes the importation of the program from an industrial nation attractive. In this paper, we present a model of business education importation that ameliorates this situation.

The Model

Domestic environmental forces influence the importation of educational programs. The process goes through various phases of developments as depicted in Figure 1. The model portrays a framework for importation of a business program

> Figure 1<

in a typical developing economy. It contains four phases of Need Assessment, Modeling Decision, Feasibility Study and Viability Phase. Each phase consists of different steps. The model brings to our attention the complexities involved in such operations, and makes it possible for planners to see, in advance, the possible bottleneck areas that hamper the establishment of a new program in secondary and higher education and consequently dampen the progress toward economic development. This model reflects political and economic considerations, which contribute to the viability of such programs.

Need Assessment and Economic Development

The first phase of the model deals with the assessment of needs associated with goals of a developing country. This process begins by an economic development program, which leads to a manpower-need assessment and eventually to the realization of the need for an educational program in business.

The pressure for economic development creates manpower needs in private as well as public and nonprofit sectors. The needs for professional and technical personnel with business orientation could be assessed using the data from various sources such as direct industry survey. However, economic development programs provide an overall picture of the manpower needs and could be used, at least, as a good starting point for need assessment. Due to budgetary constraints and shortages of resources, a system of priorities should exist to help the decision maker choose the most critical manpower needs.

The weight of the economic development falls on the shoulders of the public administrators, top-level management, and a broad range of office clerks and administrative personnel in the modernizing sector. Yet, most modernizing economies are confronted with two persistent problems: a shortage of persons with critical skills in the modernizing sector and a surplus of labor in the less modernized sectors of the economy. The diversity of the manpower needs complicates the creation of an appropriate business program. In addition to professional managers and administrators, technicians, and other subprofessional personnel are even more critically needed. Teachers are almost always in short supply, and finally, bookkeepers, secretaries, and office equipment operators are in demand. A system of priority needs to be established to determine where the focus of curriculum development should be. This priority system needs to be reviewed and updated periodically to ensure that it still represents the relative importance of various needs of the developing economy.

Although the manpower needs provide the major input into the decision on the kind of business programs to establish, there are many other considerations, which influence the decision-making process. Examples of some factors that affect the decision-making process are cultural values, availability of resources, and the influence of interest groups.

Modeling Decision

After the manpower needs for economic development programs are assessed, the task of selection and implementation of such a program is assigned to a decision agent. The decision agent, most often, is a qualified person familiar with intricacies of developing a program in higher education. However, a committee could undertake this task as well. The selection of a decision agent is heavily influenced by political factors. Regardless of the type of selection process, the decision agent's first job is to determine the criteria for the program-selection process and to search for a suitable one. The modeling-decision phase is influenced by such factors as cultural values and availability of resources.

Cultural Influences

Perception of manpower needs is not the only input into the decision-making process of selecting an appropriate business program. Culture and tradition of the developing society support and/or impose limitations on the type of program. Cultural values toward education in general as well as values toward business education in particular play a determining role. In many developing countries, the professional education does not command the prestige it deserves. The element of prestige is only one of the complicating factors among many ways cultural values influence the choice of a business program as well as its modification after it is implemented. Cultural proximity and ties of the program importing country with a given developed nation favor the importation of the program from that industrialized nation.

Availability of Resources

Availability of local resources such as capital, supportive installations and equipment, qualified teachers, and the pool of instructional material are also major considerations for selecting an appropriate business program. Capital is a scarce resource for many developing countries. However, to achieve economic development, these countries need to make generous allocations of their available capital to development of secondary and higher education. The more critical issue is the shortage of qualified teachers. Training and recruiting qualified business teachers are time-consuming and difficult tasks. Even more difficult is the retention of these qualified educators since their skills are transferable to the industry, public sector, or educational institutes of industrialized countries. A complicating factor is the low pay scale of the teachers especially compared to the relevant pay scale in the industry. One at least temporary solution to the problem

of the shortage of teachers is the part-time service of instructors who hold one or several other jobs in the public as well as the private sectors. Another problem is the shortage of textbooks and other instructional material in the local language. Since the instruction in most developing nations is in the local language, preparation of the text and other instructional materials is a problem facing the planners from early stages to the program importation. The typical solution is the translation of instructional material from the sources attached to the imported program.

Influence of Interest Groups

The last but not the least important factor influencing the decision on the business-program importation is the influence exerted by various interest groups. Government, as the master planner for economic development, exerts the most direct and powerful influence over the business-program importation process. Financial supports and constraints are not the only type of control government can exercise. Political attitude of the government and its commercial as well as strategic ties with a given developed country often favor the importation of the business program from that nation. Although the decision agent in charge of program importation is usually a government official, the pressures from the private and other sectors influence the individual.

Developing Selection Criteria

Choosing a model business program for importation starts at the establishment of criteria for selection of the program. The decision maker, under the pressure from various environmental groups, sets a number of guidelines for selecting a feasible program. The criteria generally include subjective as well as objective factors yielding themselves to subjective value judgments as well as quantitative analysis. Budgetary considerations, curriculum components, and the supportive resources (to develop the program over time) can be considered as three major criterion categories.

Searching for a “Suitable” Program

Ideally, the establishment of criteria should be completed before the search for a “suitable” program can begin. Once established, the criteria provide the direction for searching a “suitable” program. Pressures from government and private sectors, even if not explicitly reflected in the established criteria, often suggest sources of “model” programs. In a search for a “model program,” the decision maker is as much influenced by the quality of the program, its reputation, its applicability to the local environment, the ability of the model source to provide continuous supports, as it is by memories of his/her “old school.” The search and the selection of a model program becomes, therefore, a matter of analysis as well as personal inclinations and favoritism. Visiting trips and personal contacts are only a part of information exchange that takes place before the final phase of the modeling decision process and selection of a model program is completed. The model program selection signals the beginning of a feasibility testing and/or implementation of the chosen program.

Feasibility Study

A feasibility and planning phase will reduce the risk and the cost of plan failure by providing information on early environmental reaction. During the feasibility study, the proposed program, in limited scales, is put into the test and the results are analyzed to assess their strengths and weaknesses. Limited scale implementation can take the form of inclusion of the proposed program in the functions of an existing educational establishment, where the existing instructional and administrative sources could be utilized. The model institution provides additional resources required and some limited scale training and research is undertaken. If the feasibility testing is a success, the resource acquisition from the model institution as well as training and research programs can be expanded to meet the needs of the full-scale implementation of the program.

The outcomes of the feasibility testing present themselves in a “feasibility study report,” which pints out the strengths and weaknesses of the program as well as the nature of the environmental feedback. This report provides the basis for the decision on whether to expand the program, continue it but only in a limited scale, or drop it completely. In general, minor negative feedbacks from the environment and minor weaknesses do not hamper the full-scale implementation of the program if it proves to be capable of meeting its expected goals, i.e., training of different types of business specialists. Major negative feedbacks and drawbacks may not eliminate the program if there is a substantial political support for its continuation from the interest groups. If the political support for the program cannot withstand the weaknesses and negative

reactions from the environment, the program will be abandoned and the search for a “suitable” program will start again and this process will be carried on until an acceptable program is identified.

Full-Scale Implementation

Ideally, a full-scale implementation of the program should follow a positive report on the feasibility study and testing of the program in small scale. However, often the pressure from the business sector and sense of urgency shared by many developing economies to reach their developmental goals hamper this process. It is not unusual to find a hastily arranged feasibility study or an absence of it when importing a business program.

A full-scale implementation of the program requires a different outlook than when a limited scale implementation is undertaken. Although a good part of what needs to be done is specified in the plan proposal and feasibility study report, a new long-term perspective needs to be incorporated into the process. Long-term ties with the model institution need to be established to insure the continuous supply of resources and backup material. Establishment of long-term ties with a model university includes a system of inviting visiting faculty members, joint seminars, and other projects.

In addition to establishing long-term ties with the model institution, the newly formed institution needs to seek long-term financial and political support for the continued existence of the program. This requires political lobbying as well as community relation plans to ensure the support of the domestic interest groups.

Environmental Demand

The nature of the relationship between the educational institution and its political and socioeconomic environments changes over time. As the economic development is carried out, the nature of the demand for the business program changes and, therefore, calls for a modification of the program contents.

The newly established institutions of higher education as well as technical and secondary schools, in response to the changing needs of the environment, have to modify their programs to accommodate the new needs of the socioeconomic system. Responding to its environment, the institution moves to gain independence from the model institution. The process of gaining independence is a lengthy and resource consuming one, but it is necessary if the local institution and the program are to stay “appropriate” in the local socioeconomic system. Although political and socioeconomic forces call for such a move, the movement is not feasible, or even possible, before the domestic resources such as trained teachers and textbooks in local language are developed. A sign of movement toward independence is when in its new program development efforts, the domestic institution diversifies its sources of modeling and relies on domestic development of resources. This reflects a change in the relationship between the two institutions, of course. A reciprocity substitute a one-way flow of knowledge and the relationship between the two institutions matures. Generally the frequency of contacts between the two parties declines.

The Viability Phase

The characteristics of a successful business program are its ability to adapt to the changing demands of a dynamic environment. Therefore, the requirement for successful adaptation becomes a continuous assessment of the relevant environmental changes and a systematic program review. This final phase is the “viability phase” since the survival of the program depends on its accurate and timely operation. At this stage, the program and the institution sponsoring it have finally become indispensable parts of the socioeconomic system. Being a part of the system puts the educational institution in the position of influencing the political and socioeconomic developments. This relationship of mutual influence will continue contingent upon two requirements: the adaptability of the educational institution and the survival of the sociotechnical system.

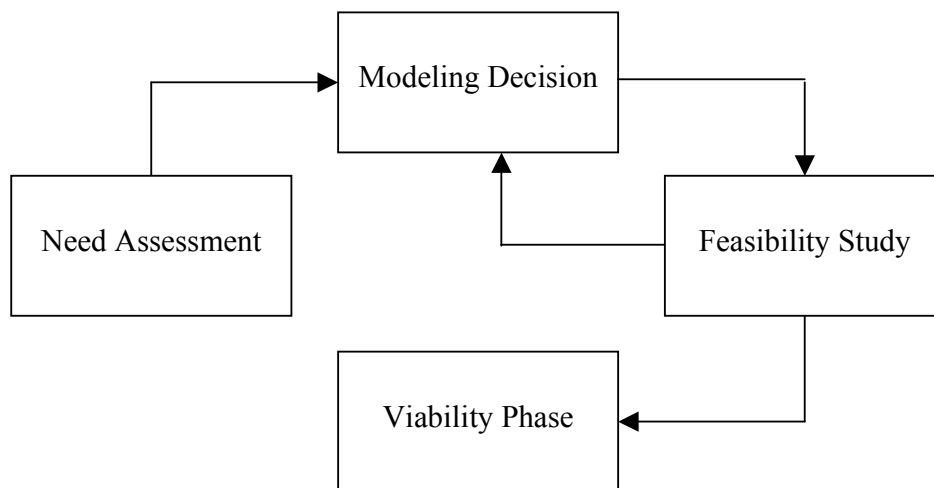
Conclusion

As a major prerequisite to economic development, establishment of educational programs, particularly business programs, receives considerable attention by the planners in developing countries. Due to the lack of sufficient knowledge and experience in developing such programs, the planner often turns to educational institutions of developed nations in search for a “model” program. A major characteristic portrayed in this model is the dynamic nature of the program importation and implementation. As economic development changes the social, political, and economic environments, the nature of the demands for, and the expectations from the business school and the corresponding program also alters. A systematic

environmental-change assessment combined with a continual program review becomes a necessity for the viability of the educational institution and the related program.

In industrialized nations, the institutions of higher learning provide a secondary but nevertheless extremely important service to the sociotechnical system: that of research. Likewise, developing nations use the services of colleges and universities for the research demand arisen from the economic development process. The ability of the university to provide Research services is a function of its resources as well as the demand for educating college students. The optimum mix of teaching and research changes as the pressures for the two types of services shift and as the resources develop. Normally, a newly established university and program focuses primarily on teaching and devotes relatively little of its time and scarce resources to research activity. Furthermore, many developing nations have independent government sponsored research institutions in charge of conducting studies necessary for economic development. However, in practice, due to the scarcity of the experts, many local scholars who serve as a faculty of the educational institutions are also affiliated with these research institutes. The results are often the part-time service of the faculty, low student morale, and high dropout rates. One solution would be the integration of the research function into the educational institution. This integration is of course a time consuming alternative and not always a feasible one. The ultimate determinants of whether to integrate the research function into the university system are the ability of the universities to simultaneously accomplish both teaching and research ends and the cost efficiency of such a move.

Figure 1. Program Importation and Implementation Model



ПРОБЛЕМЫ ВУЗОВ КР ПО ПЕРЕХОДУ К КРЕДИТНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ОБУЧЕНИЯ

За 14 лет независимости Кыргызстана система высшего образования прошла несколько этапов реформирования. Работа в этом направлении была связана с созданием национальной модели, которая, сохраняя традиции классической системы, могла бы приблизиться к международным стандартам. Сегодня главными задачами развития высшего образования в КР являются – повышение качества образования и интеграция в глобальное образовательное пространство в соответствии с мировыми тенденциями.

Все больше стран Европы, Азии интегрируются в единые экономические и социальные зоны. Кыргызстан, как лидер инновационных процессов в Центральной Азии, активно включился в этот процесс. Членство в ВТО дает возможность Кыргызстану подтянуть до европейского уровня всю экономико-социальную сферу. Одним из главных в этой сфере является образование.

В соответствии с этим, для проведения работы по Интеграции ВУЗов КР в Болонский процесс, создана рабочая группа, целью деятельности, которой является внедрение Европейских образовательных стандартов и технологии обучения, а также распространение Европейских стандартов и единых подходов в области экономического образования в профессиональной бизнес-среде КР, формирование общего понимания качества образования и конкуренции европейской образовательной системы среди ВУЗов КР.

Болонский процесс имеет следующие намерения:

- европеизация высшего образования;
- принятие интер-региональных кредитных систем;
- создание и укрепление Европейской сети обеспечения качества.

Предполагаемые кредиты технологии обеспечивают гибкость и соответствие стандартам. Гибкая и мобильная образовательная система гарантирует участникам образовательного процесса (студентам и работодателям, государственным органам, оплачивающим образование) качественное образование, соответствующее международным академическим стандартам.

Достоинством кредитной системы является то, что определяющим при разработке учебного плана является компетенция и квалификационная характеристика будущего выпускника. Процесс формирования выпускника должен проходить с активным участием работодателя.

Кредитная технология основана на свободе и возможности выбора – студентам предлагаются курсы по выбору (элективы). Данная система предполагает для специальных дисциплин большой объем кредитов. Однако Вузы сталкиваются с проблемой равномерного распределения курсов по выбору, на одни курсы слишком много студентов, на другие мало это естественно сказывается на нагрузке.

Внедрение кредитной технологии обучения позволяет установить общие требования к образовательным программам, в этой системе большое внимание уделяется самостоятельной работе и практическим занятиям, что связано с ответственностью студента самостоятельно, осваивать тот или иной курс. Большое значение передается умению студента владеть основами самоуправления (self management), самоорганизации, для успешного планирования деятельности и успешного трудоустройства.

Для преподавателей кредитная технология дает большие возможности в плане совершенствования подготовки к занятиям, к их организации и построению.

Для студентов кредитная технология позволяет участвовать в наборе элективов, курсов по выбору с учетом будущей компетенции.

Кредитная технология позволяет оптимально определить:

1. Объем модуля (сколько кредитов) и трудоемкость образовательного процесса.
2. Количество необходимых ресурсов и активов (какие виды деятельности должен делать студент).

3. Оценка загруженности и интенсивности работы студентов при помощи опроса.
4. Модернизация кредит - часов.

Таким образом, получается логичный и замкнутый цикл образовательного процесса.

В кредитной системе предполагаются обязательные курсы:

1. Курсы установлены Государственным образовательным стандартом КР.
2. Курсы обще профессиональных дисциплин.
3. Специальные дисциплины.

В каждом цикле дисциплин есть обязательные курсы по выбору, которые определяют сами студенты.

Первые три года студенты изучают общеобразовательные курсы, некоторые курсы обязательные для изучения, но большинство из них должны быть курсы по выбору в конкретных областях знаний.

Обязательные курсы составляют около 6% основной программы, все остальные курсы по выбору. Таким студентам представляется широкий выбор при составлении индивидуальных учебных планов.

Каковы же проблемы перехода Вузов к кредитным технологиям обучения в КР:

1. Большой объем организационной работы на уровне факультетов и отделений.
2. Недостаточная техническая оснащенность Вузов:
 - библиотеки;
 - компьютерные лаборатории
 - научные лаборатории
 - оборудованные классы
 - активная студенческая жизнь.
3. Значительную роль играет в ВУЗе – качество ППС и качество преподавания:
 - А) квалификация ППС
 - Б) Научно-исследовательская работа
 - В) качество преподавания (оценка с помощью анкет)
 - Г) сплоченность и единство ППС
 - Д) качество учебного плана.
4. Неполная обеспеченность учебного процесса всеми необходимыми учебно-методическими материалами в печатном и электронном виде (раздаточные материалы, кейсы, сценарии деловых игр и т.д.)
5. Не информативность в освоении сути кредитной технологии обучения сотрудникам всех подразделений Вуза
6. Нечеткое представление того, что центральной частью процесса образования является студент, а не профессор.
7. Слабая вовлеченность работодателей в процесс разработки учебных планов нового поколения.

Анализ системы высшего образования в КР показывает, что уровень Вузов очень разный и поэтому переход к кредитным технологиям будет довольно долгим и длительным.

Приход на 2-х уровневую систему ВВА и МВА, позволяет систематизировать образовательную сферу, поднять престиж и качество.

Выпускники программы ВВА, как правило, имеют хорошую общую теоретическую подготовку, в связи с этим они имеют ограниченные возможности по проведению глубокого анализа. Обычно выпускники работают под чьим-то руководством, менее автономны и самостоятельны в принятии решений, но в то же время они могут изменяться и развиваться. Программа ВВА более теоретизировала и академична.

Кредитная технология позволяет достичь развития профессионального профиля выпускников, прозрачность деятельности Вузов, обучения в течении всей жизни и усиления связи с работодателями, т.к. после обучения по программе ВВА выпускник получает конкретную характеристику, какую позицию, должность он может занимать и как он учился.

Кредитная технология гарантирует качество за счет отличной работы преподавателей, администраторов и студентов, а не за счет проверки и контроля. В программе ВВА процесс образования, обучения и исследования объединен вместе. Результатом обучения является набор

компетенции выпускника и количество кредитов. Существует около 40 компетенций, наиболее важными с точки зрения работодателей являются следующие:

1. Умение анализировать и применять на практике полученные знания (Развить способность мышления и представления результатов)
2. Способность учиться (быть уверенным в высоком качестве лекций, организация своего времени, через развитие ответственности)
3. Умение решать проблему (показать, как это делается и для чего делается).

Многие выпускники и работодатели определили вышеперечисленные компетенции наиболее значимыми, но многие университеты их игнорируют.

Компетенции необходимо развивать через способность применять знания а практической работе, через проведение научных изысканий (исследования, обзор, умение выделить главное).

Они формируются через знание предмета и его окружения, а также через нацеленность на результат. Знание – это те дисциплины и предметы, которые будут преподаны студенту. Кроме знаний, умений и навыков выпускник должен уметь:

- работать в команде;
- проводить анализ и синтез;
- иметь общие компетенции.

Проблемы, возникшие в Академии Управления при подготовке к переходу на кредитные технологии это, прежде всего слабое компьютерное оснащение, не достаточность программных средств по разработке электронных учебников и пособий для студентов в режиме диалога. Значительной проблемой стало распределение 60 кредитов по всем видам учебных программ, не всегда есть возможность обеспечить кратность 5. Зачастую распределение кредитов связывалось с часами работы преподавателей, хотя в действительности нет прямой зависимости между кредитами и временем взаимодействия преподавателя и студента. Сложности были в определении основной учебной базы (набора дисциплин) – скелета специальности с учетом требуемых компетенций. В процессе работы по переходу на кредитные технологии обучения значительно сокращается перечень необходимых для выпускника дисциплин. В среднем чтобы окончить программу бакалавра студент должен пройти 60 – 70 дисциплин, поэтому на стадии реструктуризации дисциплин курсов в АУПКР были проблемы. Кроме того, мы столкнулись со значительными изменениями в учебном плане из-за предложений новых курсов от преподавателей. Дело в том, что специфика обучения на старших курсах такова, что преподается больше предметов и меньше кредитов.

Существенной проблемой является слабая библиотечная база, т.к. при технологиях обучения увеличивается объем самостоятельной работы студента (соотношение аудиторных занятий и СРС составляет 40 : 60). В этих условиях возрастает ответственность студента, его способность учиться и развиваться. Достаточно сложной проблемой является отсутствие единых требований в образовательном процессе единой системы стандартизации и унификации образования. При переводе в АУПКР студентов из других вузов по родственной специальности, возникает значительная академическая разница по предметам (до 10 – 12), что конечно отрицательно сказывается на мобильности студента и не дает право выбора.

Значительное место в регулировании образовательных процессов принадлежит МОК, которое должно проводить бенч-маркинг-исследования с целью разработки единых подходов и требований к образовательным программам. Для этого оперативно создавать авторитетную группу из числа опытных преподавателей и представителей бизнес структур, которая разрабатывает общие требования и рекомендации по той или иной специальности. Кроме того, Министерство образования должно совместно с конфедерацией работодателей разработать общую стратегию трудоустройства выпускников Вузов, а это определяется на основе прогнозирования общего количества возможных рабочих мест и требуемого количества специалистов. Должен быть четкий план и стратегия развития образовательной отрасли.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ПУТЬ К УСПЕХУ!

Наша страна все увереннее интегрируется в мировое сообщество. Она остро нуждается в профессионально образованных людях, неординарно мыслящих, располагающих потенциалом для решения самых сложных задач.

На сегодняшний день истинный фундамент страны - его люди, крепко стоящие на ногах, с твердыми нравственными устоями. И будущее Казахстана зависит от трех главных факторов: воспитания высоко-профессиональных и высокоинтеллектуальных кадров, создания крепкого духовного ядра и овладения новыми технологиями.

Национальная система профессионального образования любой страны должна гарантировать подготовку конкурентоспособных кадров на уровне требований внутреннего и международного рынка труда.

В Послании народу Казахстана в марте 2004 года Президент нашей страны Н.А. Назарбаев сказал: *«Конкурентоспособность нации, в первую очередь, определяется уровнем ее образованности. Полная интеграция в мировое образовательное пространство требует поднятия национальной системы образования на международный уровень»*. Он также подчеркнул: *«Мы должны по-новому осознать роль технического и профессионального образования»*.

Переход нашей страны на рыночные методы хозяйствования, развитие частного сектора, становление рынка труда, вкупе с тенденциями перспективного преобразования экономики, построением открытого демократического государства, возрождением казахской нации и других народов Казахстана, интеграция в мировую экономическую систему требуют переосмысления основных направлений развития системы профессионального образования и подготовки кадров, определения места и роли технического и профессионального образования в развитии экономики страны. В нашей стране, где идут ускоренные социальные преобразования во всех сферах деятельности человека, оставлять в состоянии стагнации образование, являющееся главным фактором прогресса цивилизованного общества, никоим образом нельзя. Однако ключом к успеху в этом деле является не простая трансформация чужого опыта, а взвешенная, мудрая политика, всесторонне учитывающая специфику казахстанской жизни.

Высшее образование в Казахстане представлено 177 вузами, в которых обучается 656,6 тыс. человек, в том числе 50 государственных вузов с охватом 358,7 тыс. человек.

В 2003 году в регионах осуществляют свою деятельность 94 филиала вузов.

Негосударственный сектор высшего профессионального образования представлен 114 учебными заведениями, в которых обучается 297,9 тыс. человек.

В 2003 году число студентов на 10 000 населения составило 402, что на 105 человек выше, чем соответствующий показатель 2002 года - 297 студентов на 10 000 населения.

Преподавательский состав государственных вузов включает 40972 человека, из которых 11604 кандидата и 2518 докторов наук.

В последние годы, с момента принятия Закона Республики Казахстан «Об образовании», периодически поднимался вопрос о переходе на 12-летнее среднее образование с качественным пересмотром содержания образовательных программ. В соответствии с Законом, среднее образование является основным уровнем системы непрерывного образования Казахстана и включает среднее общее, начальное профессиональное и среднее профессиональное образование. В Законе указаны возможные сроки реализации образовательных программ начального профессионального и среднего профессионального образования. Продолжительность обучения на базе основного общего образования в основном составляет три года, только по особо сложным профессиям и специальностям - до четырех лет. На базе среднего общего образования срок обучения определен от одного года до двух лет. Поэтому политики и государственные руководители, от кого зависит принятие политических решений, ученые, педагогические и управленческие специалисты, занимающиеся проблемами развития образования, ищут ответы на следующие вопросы: как и чему учить? в каком объеме и для чего учить? как обеспечить качество профессиональной подготовки?

Основные направления решения этих и других проблем развития образования отражены в Государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2005 - 2010 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1459, которая была объектом активного обсуждения в научных, педагогических, управленческих кругах и среди общественности Республики.

Эта Программа разработана в соответствии с поручением Главы государства, данным в Послании народу Казахстана от 19 марта 2004 года.

Новая программа разрабатывалась на базе Концепции развития образования в Республике Казахстан до 2015 года, одобренной Правительством 24 февраля 2004 года. Концепция и Программа прошли всенародное обсуждение. Проведена международная экспертиза Программы экспертами ЮНЕСКО, Правления Европейской ассоциации оценки образования, сектора образования Всемирного Банка, Международного правления по среднему образованию Института “Открытое общество” (Будапешт), ведущими экспертами России.

Программа определяет образование в качестве общенационального приоритета, составляет организационную основу реализации образовательной политики Республики Казахстан на длительный период и является основанием для внесения изменений и дополнений в законодательство, систему финансирования, содержание образования, структуру системы образования, систему управления образованием, кадровую и социальную политику.

Цель программы - модернизация национальной системы многоуровневого образования на основе приоритетов Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2010 года для повышения качества подготовки человеческих ресурсов и удовлетворения потребностей личности и общества.

Для формирования эффективно функционирующей казахстанской модели образования Программой предусмотрены следующие основные направления развития:

- *Переход на 12-летнее среднее общее образование. Создание системы профильного и профессионально ориентированного обучения школьников старшей ступени.*
- *Создание нового уровня – послесреднее профессиональное образование.*
- *Обеспечение трехуровневой системы подготовки профессиональных кадров – бакалавриат – магистратура – докторантура, основанной на системе академических кредитов.*
- *Создание Национальной системы оценки качества образования.*

Действующая национальная система образования состоит из 4-х уровней. В проекте новой Госпрограммы на основе принципов непрерывности, преемственности уровней образования и международных требований введен новый 5-й уровень “Послесреднее профессиональное образование”. Программы высшего образования будут реализовываться через бакалавриат, кроме медицинских и ветеринарных специальностей. Магистратура будет переведена на послевузовский уровень.

Предлагаемая структура образования соответствует Международной стандартной классификации образования и построена так, чтобы молодежь в возрасте до 28 лет имела возможность получить академическую степень магистра, доктора наук.

В соответствии с Государственной программой, **основными направлениями развития высшего образования** являются повышение качества подготовки специалистов, инновационное развитие, интеграция с научно-исследовательской и производственной деятельностью, тесная связь вузовских исследований с потребностями общества.

Проведена предварительная работа по переходу на бакалаврско-магистерскую модель подготовки кадров: разработан и введен новый Классификатор специальностей бакалавриата и магистратуры в соответствии с Международной стандартной классификацией образования.

Разработаны государственные стандарты нового поколения, в соответствии с которыми учебный процесс в вузах может реализовываться как по традиционной - линейной, так и по принципиально новой, принятой во всех ведущих вузах мира - кредитной системе обучения.

Начиная с 2005 года, впервые из республиканского бюджета будет ежегодно выделяться 100 млн. тенге на разработку, приобретение, перевод, издание учебников для вузов.

Для повышения качества подготовки кадров планируется:

- *организация внешнего контроля качества образования и определение реального рейтинга вузов;*
- *внедрение кредитной технологии обучения;*
- *направление на обучение по остродефицитным специальностям в вузы России и Восточной Европы 3000 студентов ежегодно и привлечение зарубежных консультантов-преподавателей для обучения студентов и магистрантов по международным программам и стандартам;*
- *проведение капитального ремонта учебных корпусов и общежитий вузов, укрепление их учебно-лабораторной базы на общую сумму более 3 млрд.тенге.*

Послевузовское образование является высшим уровнем системы непрерывного образования и будет реализовываться в магистратуре и докторантуре.

В целях совершенствования подготовки научных и научно-педагогических кадров в текущем году внесены изменения в порядок приема в магистратуру, аспирантуру и докторантуру. С целью обеспечения единых требований к соискателям, усиления контроля, объективности, прозрачности проведения экзаменов будут созданы региональные центры по приему вступительных экзаменов по иностранным языкам. Будут предусмотрены бюджетные средства на обучение по докторским программам.

Информатизация системы образования.

Интенсивное развитие системы образования на основе использования информационных и коммуникационных технологий является национальным приоритетом.

Учитывая, что неотъемлемой частью современного образования становятся информационные технологии, выделяются значительные средства для развития образовательной среды, технологического и информационного обеспечения. Разрабатываются и внедряются в практику мультимедийные обучающие программы, действует информационно-справочная система по электронным учебникам, в числе стратегических направлений функционирования учебного процесса - введение дистанционного обучения. Все вышеперечисленные инновации в конечном итоге приведут к снижению финансовых затрат со стороны обучающихся. Немаловажное значение придается стимулированию и развитию научных исследований, созданию нового поколения учебной, учебно-методической, информационной литературы. В целях совершенствования учебного процесса выделяются значительные средства для оснащения компьютерных классов, которые подключены к мировой информационной системе "Интернет".

Реализация Госпрограммы позволит:

- *повысить качество обучения путем обеспечения доступа организаций образования к общим образовательным ресурсам, рационального использования педагогических кадров высшей квалификации, подготовки специалистов в области новых технологий для всех организаций образования;*
- *подключить к Интернет до конца 2005 года 75 % школ; довести количество компьютеров в школах в 2007 году до соотношения - 1 компьютер на 35 учащихся, в профшколах и колледжах - 1 компьютер на 25 учащихся.*

Создание Национальной системы оценки качества образования будет способствовать эффективному функционированию и устойчивому развитию системы образования. Для ее реализации будет внедрена внутренняя и внешняя оценка качества образования; усовершенствованы стандартизированные оценочные средства и инструменты, определяющие уровень учебных достижений обучающихся; созданы организационные структуры.

В соответствии с Государственной программой, функционирование Национальной системы оценки качества будет поддерживаться соответствующей инфраструктурой. Это – Национальный центр оценки качества образования, Национальный аккредитационный центр, Национальный центр государственных стандартов образования и тестирования, Центр сертификации, менеджмента качества и консалтинга, Республиканский центр подтверждения и присвоения квалификации.

В рамках создаваемой Национальной системы оценки качества все вузы приступили к разработке систем менеджмента качества, а ведущие университеты страны в 2004 году прошли

сертификацию отдельных профессиональных образовательных программ международными агентствами.

Уже есть первые результаты этой большой и важной работы, которая является началом подготовки к международной аккредитации вузов и образовательных программ.

В 2004 году сертификационный аудит по системе менеджмента качества прошли Карагандинский государственный технический университет и Атырауский институт нефти и газа.

В 2005 году, одной из первых среди вузов, успешно прошла международный академический аудит в рамках аккредитации, инициированной Централно-Азиатским Фондом Развития Менеджмента SAMAN по критериям Европейской Системы Улучшения Качества Образования EQUIS – **Международная академия бизнеса**. Официальное оглашение результатов аккредитации состоится после прохождения аудита другими ВУЗами, участвующими в аккредитации

На данный момент группа академического аудита, в состав которой вошли члены SAMAN и международные наблюдатели, высоко оценила уровень качества образования Международной Академии Бизнеса и подчеркнула высокую планку, заданную сплоченной командой сотрудников, преподавателей, выпускников и слушателей MBA.

Международная Академия Бизнеса создана на базе Алма-Атинской Школы Менеджмента, основанной в 1988 году, и преобразованной в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан N 1387 от 14 ноября 1996 г. в МАБ.

Миссия Международной Академии Бизнеса – подготовка нового поколения руководителей для демократического Казахстана, опираясь на международное сотрудничество, взаимодействие с бизнесом и энергию творческой и инициативной команды профессионалов. *«Мы не только даем знания - мы нацелены на личный успех наших клиентов, партнеров и сотрудников»* - говорится в Миссии Международной Академии Бизнеса.

Большую деятельность по подготовке высококвалифицированных специалистов во всех сферах экономики и управления осуществляет Департамент MBA МАБа.

На данном этапе своей деятельности Департамент MBA предлагает казахстанские и международные программы MBA (Master of Business Administration). Программы MBA МАБ интегрируют в себе опыт специализированных программ по бизнесу и менеджменту, многолетнее международное сотрудничество и опыт ведущих западных бизнес школ. Ориентируясь на европейское качество и стандарты обучения, в программах учитываются особенности казахстанского бизнеса, что придает программам несомненное преимущество. Особый акцент в обучении своих слушателей сделан на личностное развитие, психологические тренинги составляют 10% и более от общего объема программ.

Среди ежегодных 100-150 слушателей магистерских программ Академии около 90% - практикующие менеджеры казахстанских и зарубежных компаний.

Преподаватели Департамента MBA – общая численность штатных и привлеченных преподавателей – 50 человек, из них:

- 60 % – казахстанский состав, 40 % – составляют иностранные преподаватели (западно - европейские школы бизнеса);
- около 25 % преподавателей имеют степень Ph.D (доктор наук);
- более 50 % отечественных преподавателей имеют академические степени кандидата наук и выше;
- около 85 % казахстанского состава преподавателей и более 50 % иностранных преподавателей имеют практический опыт в сфере, соответствующей читаемому ими курсу.

Центр Развития Менеджмента - одно из ведущих подразделений Международной Академии Бизнеса, специализирующееся на обучении и развитии менеджеров среднего и высшего звена компаний. Ежегодно в Центре повышают квалификацию более 1000 менеджеров, обучаясь на краткосрочных и среднесрочных программах по различным направлениям управления организацией. Центр оказывает также тренинговую и консалтинговую поддержку корпоративных клиентов, способствуя становлению и развитию их бизнеса, повышению устойчивости и конкурентоспособности компании.

Рынок образовательных услуг в стране является достаточно динамичным, каждый год претерпевает существенные изменения и должен совершенствоваться в ногу со временем.

Характерной чертой национальных систем профессионального образования развитых стран является то, что в организацию процесса профессионального обучения, кроме государства, активно привлекаются работодатели и другие социальные партнеры. Это, в свою очередь, оказывает влияние на определение содержания профессиональных образовательных программ, порядок разработки правовых и нормативных документов, на механизм реализации образовательных стандартов профессионального обучения на практике и своевременное оснащение учебных заведений, занимающихся организацией профессионального обучения и подготовкой кадров, новым оборудованием и техникой.

В настоящее время в странах Центрально-Восточной Европы принимаются меры, направленные на обеспечение гибкости системы профессионального образования и повышение ее значимости в активной профессиональной жизни человека. Они включают, с одной стороны, разработку и принятие законодательных и нормативных документов, с другой - формирование механизмов оценки качества профессиональной подготовленности и сертификации, которые позволяют централизованно регулировать системы профессионального образования.

Важные достижения Казахстана в экономике, укрепление его политического положения в мире, развитие общества и общественных процессов в нашей стране предполагает генерацию новых кадров, специалистов новой волны. Становление и развитие отечественного профессионального образования позволяет делать акцент на подготовку высококвалифицированных специалистов как в казахстанских вузах, так и в западных образовательных центрах. Приоритетное внимание уделяется повышению социальной значимости учебных заведений технического и профессионального образования, равно как и удовлетворению культурно-образовательных потребностей личности. Что касается программ профессионального образования, то они направлены на обеспечение мобильности и готовности выпускников оперативно приспосабливаться к меняющимся условиям рынка труда.

В результате, будет сформирована эффективно функционирующая казахстанская система образования, достигнут качественно высокий уровень обучения и подготовки кадров, позволяющий Казахстану занять достойное место в современном мире.

Громов Дмитрий
Группа В-МВА-032

ОБРАЗОВАНИЕ И ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Основной целью образования, скорее всего, следует считать формирование человека определенного типа, востребованного в данную эпоху. Образование – это проект, результатам которого является некая идеальная отвечающая актуальной системе общественных ценностей. Как в любой сфере, где определяющим является взаимодействие человек-человек, качество образования зависит в большей степени от преподавателя и в меньшей от ученика (тем более в МАБе). Откорректировать мировоззрение, выработать собственное отношение к новым знаниям возможно только с помощью более сильной личности учителя, который задает некие первичные координаты.

И мы, будучи студентами МАБа понимаем это, как никто другой, потому что мы пришли получить знания. Более того, мы заплатили немалые деньги по Казахстанским стандартам, за то, чтобы быть максимально востребованными в современном мире.

Возникшие информационные технологии, позволяющие огромным массам людей общаться, спорить и влиять друг на друга, находясь на противоположных сторонах земного шара. Мы вступили в новый этап цивилизации, мир стремительно меняется и каждому для себя надо увидеть центральную задачу: научиться жить в динамичном мире. Трудна и будет еще трудней жизнь тех людей, которые не научились делать выбор. Можно истерически закрыть глаза и уши и отдать право решать за себя кому-то другому. А можно научиться жить в этом пространстве – быстро ориентироваться, обучаться, принимать самостоятельные решения и получать максимально эффективный результат. И от этого тоже зависит счастье человека, потому что знания и профессионализм помогут определить и структурировать приоритеты для принятия эффективного решения, в бездне информации и множестве возможностей выбора. Область знаний человечества

стала резко увеличиваться, и количество новых задач, с которыми приходится сталкиваться людям, также резко возросло. И ответственность за их решения тоже возросла. Хорошее решение задачи – новые возможности. Плохое – новые неприятности. Впервые в истории человечества появилось потребность в целенаправленной и массовой подготовке творческих решателей. Если какую-либо страну устраивает плестись в хвосте цивилизации и выполнять черную работу – можно обойтись без решателей по спущенной сверху инструкции.

Нынешняя образовательная система носит, ярко выраженный корпоративный характер. То есть заботится не о здоровье отечественной экономики, а о собственном выживании. Если на Западе бизнес рассматривают знания как ключевой вопрос настоящего и будущего страны, то у нас бизнес и образование бывают связаны между собой лишь в виде редких исключений из общего правила. Еще недавно проблема нашей страны заключалась в порочной экономической системе, а не в человеческом факторе. Сейчас все яснее вырисовывается другая картина. Реформы оказываются не вполне востребованными из-за того, что те, для кого они проводятся, не в состоянии воспользоваться их плодами максимально эффективно. Необходимо ясно осознать глубину этой проблемы. И одним из редких исключений из общего правила – является флагман казахстанской высшей образовательной системы – Алматинская Международная Академия Бизнеса. Только здесь бизнес и образование плодотворно синтезируют, следовательно, решается Главная цель образования информационно - кибернетического «Сегодня» и «Завтра» - это учить работать на границе знаний, в нестандартных ситуациях, решать творческие задачи.

Одним из самых актуальных и в тоже время неоднозначно воспринимаемых бизнес-сообществом вопросов является эффективность использования бизнес-технологий, и в особенности – гуманитарных бизнес-технологий.

Благодаря разным техникам мы собираем информацию и можем скорректировать свою поведенческую стратегию.

И сегодня проучившись более полутора лет в Академии, я с полной уверенностью могу сказать, что фундаментальные знания полученные помогли совершить огромный шаг в развитии моего предприятия:

1. Переход из малого бизнеса в средний.

а) Увеличение рабочих мест, улучшение условий труда;

б) 10-ти кратное увеличение активов;

в) Системность прозрачность бизнес-процессов;

г) Высокий рейтинг у финансовых организаций, что является жестом признания стремления нашей организации к высокому качеству деловой практики и укрепления нашей репутации.

В результате мы добились результата за 1,5 года вместо ожидаемых 3-5 лет с точки зрения 1,5 годовой давности. Думаю, это является практическим экспериментом в разрезе влияния образования на развитие, в общем.

Я также ясно понимаю, что останавливаться на полученных знаниях невозможно в нашем постоянно меняющемся мире, для того чтобы жить и развиваться, а не выживать. По завершению всех планов и проектов, базирующихся на полученных знаниях, я намерен продолжать образование в Докторантуре Бизнес Академии, то есть моя цель развиваться самому, помочь получить знания коллегам и развивать компанию. Хочу подчеркнуть, что мое мировоззрение значительно откорректировалось – я могу четко сформулировать свое видение, поставить ясные и понятные цели, задачи и решить их. Самое важное – оптимизировать применение ресурсов информации и знания, а также компетентности, чтобы затем наилучшим образом использовать вытекающий из этого полезный потенциал в общем развитии процесса производства, стратегическое планирование задач при этом является прозрачным, регулируемым, развивающимся процессом, результаты которого можно использовать снова и снова.

Резюмируя все выше сказанное, безусловно: образование является вектором развития личности общества и бизнеса. Самым ценным капиталом в бизнесе является знания и доброе имя для завоевания своих позиций на рынке и достижения успеха.

Только посредством образования ведущего к бизнес развитию можно обрести Международное признание и независимую оценку деятельности компании в соответствии с высокими нормами международного бизнеса и стать образцовым примером для бизнес-сообщества своей отрасли и страны.

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ В КАЗАХСТАНЕ – ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Говорить компетентно о развитии бизнес-образования в Казахстане, являясь только студентом МАБа, достаточно сложно, если не самонадеянно. Однако полтора года обучения по программе МВА, наложенные на многолетний опыт менеджера, привел к некоторым выводам, возможно, спорным, коими хотелось бы поделиться.

Для начала несколько наблюдений из моей учебной практики. Ценность программы МВА состоит, в первую очередь, в ее прикладном характере. Вероятно, по этой причине она достаточно востребована среди руководителей и менеджеров компаний. Понятно, что дисциплины, основанные на «классической» науке, скажем, психологии, и связанные с такими видами менеджмента, как, например, управление персоналом, не будут в дальнейшем претерпевать серьезных изменений. Разве что таковые произойдут в нашей ментальности и кардинальный сдвиг в психике заставит пересмотреть сложившийся стереотип.

Другое дело предметы, непосредственно связанные с организацией и развитием бизнес-процессов. Здесь очень важным является требование «созвучности» теории и практики. Надо отдать должное МАБу, эта созвучность здесь довольно успешно достигается. Даже несмотря на то, что практических примеров из опыта казахстанских компаний, используемые в кейсах, явно недостаточно. Конечно, вызвано это пока еще недостаточной прозрачностью отечественного бизнеса, а равно и слишком малыми историческими сроками по сравнению с Западом. Тем не менее, как говориться, стремиться к этому надо.

Как пример, можно было бы использовать опыт, если не ошибаюсь, школы для топ-менеджеров «Boardroom Simulation», где происходит моделирование работы совета директоров крупных компаний. Это деловая игра с распределением ролей, соответствующих ключевым должностям в корпорации: - президента, вице-президента по финансам, маркетингу и так далее. Студенты разбиваются на команды и формируют своего рода "теневые кабинеты", в которых играют роль топ-менеджеров реально существующих мультинациональных корпораций, к примеру, British Petroleum, Harley Davidson и других. Изюминкой в день в течение года они занимаются сбором и анализом информации о рынке, принимают решения, определяющие политику компаний в различных ситуациях, активно обсуждают свои действия. На финальные заседания "теневых" советов директоров приглашаются реальные топ-менеджеры этих компаний. Перед студентами ставится задача убедить настоящих руководителей в том, что выработанная ими стратегия развития компании действительно эффективна. Кому-то удастся это сделать, кому-то - нет, но главное, это даже не содержательная сторона этих заседаний, а сам процесс игры, в ходе которой команды проделывают огромный объем работы. Кроме всего прочего, они просто получают удовольствие от командного взаимодействия.

Возможно, сейчас об этом говорить еще рано и по уже указанным выше причинам пока еще не найдется подобная отечественная компания, но в недалеком будущем такое вполне возможно

Что бы не говорили, советская академическая образовательная система по праву считается одной из сильнейших в мире. Осталось лишь привнести в нее долю прагматизма и ориентированности на практику. Я думаю, что МАБ в этом отношении находится на верном пути. Кроме того, именно на отечественной почве казахстанским школам бизнеса легче всего адаптировать и совместно с практиками до логического завершения учебную программу западной бизнес школы.

Сейчас многие руководители среднего возраста, получившие в свое время классическое советское образование, пришли к выводу, что постоянное обучение на всей протяженности карьеры - это необходимость. Понятно, что здесь не подходит схема получения второго, третьего и т.д. высшего образования. Здесь как раз идеальна схема, предлагаемая бизнес-школами, в частности, МАБом – курсы, семинары. Исходя из этого, можно предполагать повышение спроса на подобные услуги. Самое главное, чтобы такое «повышение квалификации» действительно давало практический результат и постоянно пополнялось различными ситуативными примерами, основанными на наших реалиях. Хотя полностью отбрасывать «разбор» западного опыта нельзя хотя бы потому, что век

глобализации, которым нас то ли пугают, то ли радуют, не за горами. К тому же многие казахстанские компании уже сейчас ведут свой бизнес с западными и восточными партнерами.

Иностраный бизнес уже давно присутствует в Казахстане и это присутствие будет расти. Поэтому востребованность менеджеров со степенью МВА, достаточно высоко оцениваемых на Западе, также будет увеличиваться. Однако здесь кроется опасность, связанная с практикой, сложившейся в отечественном образовании. Я говорю о таких примерах, когда в каждом ВУЗе, вдруг в одночасье ставших университетами и академиями, появилось бесконечное число «модных» факультетов – юридических, экономических и т.д. В результате сложилось соответствующее отношение к дипломам, выданным такими учебными заведениями. Хотелось бы, чтобы бизнес-образование, в частности МВА, избежало этой участи. И здесь не обойтись без участия государства, которое должно взять на себя контроль за соответствием «вывески» бизнес-школы и качеством предоставляемых услуг.

То же самое пожелание можно высказать и к самим бизнес-школам: количество не должно сказываться на качестве. Я имею ввиду как число самих образовательных институтов, так и количество предлагаемых программ и, соответственно, учащихся. Это помогло бы избежать нивелирования диплома МВА. Такая проблема уже сейчас стоит в России, где всерьез рассматриваются меры по сохранению элитарности программ МВА (как это и происходит на Западе). Возможно, для Казахстана говорить об этом еще рано, но ведь и масштабы у нас не те. Иначе МВА грозит стать явлением массовым и далеким от мирового аналога.

Ефимова И.Е.

*к.э.н., и.о. доцента
ЮКГУ им.М.Ауезова
г.Шымкент
irina_uko@mail.ru*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современные условия развития казахстанского общества ставят перед системой высшего профессионального образования новые приоритеты и задачи. В качестве первоочередной выдвигается задача формирования качественно нового уровня подготовки специалистов, обладающих собственным стилем мышления и оригинальным подходом к решению поставленных задач. Целенаправленное развитие и системное реформирование высшего образования диктует необходимость выработки новых подходов к организации и содержанию образовательных процессов, направленных на обеспечение соответствия международным стандартам образования.

Совершенствование системы организации учебного процесса является одной из актуальных проблем образования, решение которой предполагает достижение высокого научного и методического уровня обучения, определение общих принципов построения учебного процесса, использование передовых методов и способов обучения и воспитания. Переход системы высшего образования на качественно новый уровень определяет необходимость обращения к мировому опыту развития образовательных систем. Перед казахстанской системой образования стоит глобальная задача обеспечения международного признания национальных образовательных программ и повышения престижа высших учебных заведений.

Приоритетным направлением развития высшего образования является современное учебно-методическое обеспечение, включающее внедрение новых образовательных технологий, переработку содержания учебных дисциплин применительно к состоянию развития науки в мире, подготовка и издание учебников нового поколения, разработка и внедрение эффективных методик обучения. Все это позволяет модернизировать систему высшего образования в соответствии мировым стандартам. Современное образование должно быть фундаментальным и универсальным, непрерывным и гуманистическим, интернативным и информативным, а выпускники могли бы быть востребованы и конкурентоспособны на рынках труда. Естественное и необходимое условие развития образования в соответствии с постоянно меняющимися потребностями общества – это инновации в образовании.

Одним из путей личностного саморазвития является процесс освоения преподавателем инновационных форм и методов обучения, к числу которых следует отнести интерактивные методы обучения, современные образовательные технологии, информатизация образования.

Одним из основных направлений перехода к новому качеству образования является переход к кредитной системе обучения, которая позволяет повысить уровень самообразования и творческого освоения знаний на основе индивидуализации и выборности образовательных траекторий. Безусловно, новейшие методики обучения потребуют от студентов более глубокой базовой подготовки. Однако в будущем, такая интенсификация образования приведет к формированию «элитности» высшего образования и повышению профессионализма специалистов.

Организация учебного процесса с использованием системы кредитов осуществляется по так называемой «нелинейной» схеме, основная особенность которой состоит в большой свободе выбора учащимися учебных курсов и формировании своей собственной образовательной траектории. Таким образом, студент сам определяет те дисциплины, которые он будет изучать, их последовательность и объем.

Вместе с тем, внедрение кредитной системы обучения в казахстанских вузах свидетельствует о несовершенной законодательной, методической и информационной базы перехода к новой технологии обучения. Недостатки организации кредитной системы обучения непосредственно определяют и уровень качества обучения, который охватывает каждый процесс, каждый вид деятельности и каждого сотрудника и в целом дает соответствующий уровень образования. Приоритетное значение придается стратегическому управлению качеством, когда процесс направлен не на улаживание проблем, а на устранение причин, порождающих эти проблемы.

Система управления качеством образования должна основываться на четырех подсистемах: это – организация и технология управления вузом, менеджмент учебно-воспитательного процесса, техническое и программное обеспечение и мониторинг обучения.

Повышение эффективности стратегического планирования в университете должно сочетаться и продолжаться в эффективном управлении и реализации комплексной программы развития университета.

Учебный процесс в университете реализуется через систему взаимосвязанных элементов – дидактических, методических, организационных, управленческих с установкой на конечную цель – выработку у студентов профессиональных и социальных компетенций в соответствии с государственными общеобязательными стандартами образования. Учебный процесс должен переходить от информативного построения к технологии самообучения и саморазвития под руководством наставников-педагогов (1). При проектировании системы управления качеством образования следует учитывать:

- развитие инновационных аспектов образовательного процесса с применением профессионально-ориентированных, проблемно-деятельных технологий обучения;
- подготовку специалистов, обладающих интегративными качествами - профессиональными и организационными, а также с высокой информационной культурой и полиязыковой подготовкой;
- развитие фундаментальных исследований и инновационную деятельность;
- формирование корпоративной культуры университета, постоянную подготовку и переподготовку персонала;
- осуществление подготовки элитных специалистов на интегративной основе.

Необходимо развитие маркетинговых исследований по основным направлениям деятельности университета, активизировать процессы анализа самоанализа, самооценки. Отсюда следует, что ППС, сотрудники и менеджеры ВУЗа должны непрерывно работать над своим профессионализмом и совершенствовать информационно-методическое обеспечение учебного процесса. Само обучение должно быть проблемно-ориентированным с учетом междисциплинарных профилирующих связей. Для оптимизации познавательного процесса студентов следует всемерно применять активные и интерактивные методы обучения, практико-ориентированные курсы. Обучение должно осуществляться в контексте будущей специальности на основе практического опыта. Такая организация позволит дифференцировать различные студенческие группы с учетом их индивидуальных способностей - будущих исследователей, разработчиков, исполнителей, менеджеров. Подготовка элитных специалистов должна учитывать помимо вышеперечисленного, усиление фундаментального компонента и основываться на хорошей базовой подготовке студентов.

Большое значение придается развитию инфраструктуры университета, а именно, вовлечение в деятельность университета выпускников, создание совместных подразделений, филиалов, инновационных центров. Открытие филиалов университета по совместной деятельности на предприятиях, в департаментах, расширение взаимодействия с довузовскими образовательными учреждениями, создание образовательных комплексов. Создание инновационной среды в университете позволит студентам и сотрудникам освоить новаторский опыт, развиваться и двигаться вперед. Ориентация при университете многопрофильных малых предприятий позволит решить проблемы коммерциализации знаний и интеллектуальной собственности. Все эти усилия в совместной подготовке специалистов позволят существенно поднять уровень обучения, а следовательно, и его качество. Смена образовательной парадигмы обусловлена развитием наукоемких технологий гуманизации нашего общества, пересмотром устаревших социальных догм. С помощью новых образовательных технологий оптимизируется образовательный процесс, достигается более высокий уровень усвоения знаний, формируются методы познания и деятельности, саморазвития и самореализация.

Сочетание инновационной, образовательной и научной компонент в университете определяет перестройку содержания образования, технологий обучения, учебной деятельности, с предприятиями, научными и довузовскими организациями.

Учебная работа студентов должна быть организована таким образом, чтобы они осваивали способы познавательной и профессиональной деятельности, коммуникативной культуры, что позволит сформировать комплексную полидисциплинарную практико-ориентированную среду обучения. Выработка профессиональных компетенций у студентов – конечная цель обучения. Для этого уже с первого курса каждая дисциплина должна освещаться в ракурсе будущей специальности. Это усилит мотивацию обучения, восприимчивость к теории при освоении ее через практику.

Несомненно для того, чтобы образование стало действительно инновационным, помимо внедрения передовых методов и форм обучения, обновления содержания на базе мировых информационных ресурсов следует усилить роль бенчмаркинга, т.е. непрерывно улучшить процесс оказания образовательных услуг, образовательной и научной продукции и стремиться к определенному эталону качества.

С помощью внутреннего бенчмаркинга можно улучшить процесс учебного и образовательного менеджмента. Анализ работы вуза должны показать сильные и слабые места в управлении качеством. С этой целью осуществляется внутренний мониторинг качества обучения. В систему контроля должно входить следующие виды мониторинга:

- качество обучения студентов профессорско-преподавательским составом;
- качество знаний, умений и навыков студентов;
- динамика образовательных процессов в вузе;
- оценки результатов деятельности подразделений вуза.

Помимо перечисленных видов мониторинга имеются косвенные критерии, это - востребованность выпускников вуза и общественное мнение о качестве образования в вузе. Естественно, что такой мониторинг образования должен располагать системой измерителей качества, достаточными программной и информационной поддержкой. К измерителям качества можно отнести банк критериально-ориентированных тестовых заданий, с помощью которых осуществляется текущий, рубежный и итоговый контроль, систему оценки курсовых, выпускных и дипломных работ и др.

Одним из путей личностного саморазвития, является процесс освоения преподавателем инновационных форм и методов обучения, к числу которых следует отнести интерактивные методы обучения, современные образовательные технологии, информатизация образования.

Большое значение придается развитию инфраструктуры университета, а именно, вовлечение в деятельность университета выпускников, создание совместных подразделений, филиалов, инновационных центров. Создание инновационной среды в университете позволит студентам и сотрудникам освоить новаторский опыт, развиваться и двигаться вперед. Ориентация при университете многопрофильных малых предприятий позволит решить проблемы коммерциализации знаний и интеллектуальной собственности. Все эти усилия в совместной подготовке специалистов позволят существенно поднять уровень обучения, а следовательно, и его качество. Смена образовательной парадигмы обусловлена развитием наукоемких технологий гуманизации нашего общества, пересмотром устаревших социальных догм. С помощью новых образовательных

технологий оптимизируется образовательный процесс, достигается более высокий уровень усвоения знаний, формируются методы познания и деятельности, саморазвития и самореализация.

Сочетание инновационной, образовательной и научной компонент в университете определяет перестройку содержания образования, технологий обучения, учебной деятельности, с предприятиями, научными и довузовскими организациями.

Учебная работа студентов должна быть организована таким образом, чтобы они осваивали способы познавательной и профессиональной деятельности, коммуникативной культуры, что позволит сформировать комплексную полидисциплинарную практико-ориентированную среду обучения. Выработка профессиональных компетенций у студентов – конечная цель обучения. Для этого уже с первого курса каждая дисциплина должна освещаться в ракурсе будущей специальности. Это усилит мотивацию обучения, восприимчивость к теории при освоении ее через практику.

Помимо перечисленных видов мониторинга имеются косвенные критерии, это - востребованность выпускников вуза и общественное мнение о качестве образования в вузе. Естественно, что такой мониторинг образования должен располагать системой измерителей качества, достаточными программной и информационной поддержкой. К измерителям качества можно отнести банк критериально-ориентированных тестовых заданий, с помощью которых осуществляется текущий, рубежный и итоговый контроль, систему оценки курсовых, выпускных и дипломных работ и др.

Большое значение в достижении цели «научить учиться» отводится самостоятельной работе, т.к. с ее помощью студенты расширяют и закрепляют знания, приобретают новые, у них развивается креативность, формируются практические навыки. Самостоятельная работа способствует развитию умений работать с литературой, интернетом, формулировать вопросы, выявлять непонятное и находить пути решения проблем. Помимо традиционных форм организации самостоятельной работы, можно использовать такие как: подготовка к деловой игре; дебатам, рецензирование студенческих работ самими студентами, составление глоссариев, подготовка и написание научных обзоров, статей и др. Несомненно, что усиление роли самостоятельной работы диктуемое современным педагогическим менеджментом, обуславливает соответствующую методическую поддержку. Так, например при организации обучения по кредитной технологии СРС расписана в УМК, называемым силлабусом, где определены все параметры данного процесса, вопросы для изучения, литературные и интернет – источники, а также контролирующие задания, график консультаций по СРС. Все это несомненно оптимизирует познавательную деятельность и самостоятельность студентов.

В настоящее время необходимо дальнейшее совершенствование педагогических технологий, методов, форм организации учебного процесса, для того, чтобы направить обучение в русло формирования компетенций студентов, т.к. компетентность представляет не только адаптивную сумму знаний, но и когнитивную, операциональную, технологическую, мотивационную, этическую, социальную и коммуникационную составляющие (2). Следовательно, образовательный процесс в вузе должен быть так организован, чтобы сформулировать и развить все необходимые компетенции студентов для успешной профессиональной и социальной деятельности. Такая организация образовательного процесса требует мощной технической и программной поддержки, что предполагает компьютеризацию, информатизацию учебного процесса, что в свою очередь будет способствовать реализации личностно-ориентированного обучения.

Все это требует интеграции усилий всего ППС совместно с администрацией вуза, вспомогательных служб, попечительских и курирующих организацией. Без четко разработанной стратегии по развитию и управлению качеством образования у университетов не будет перспектив выживания в складывающихся условиях внешней и внутренней конкуренции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Багишаев З.Я. Приоритеты современного образования и стратегия его развития. Москва:Педагогика, 2000
2. Ахметов А.К. Принципы технологии и содержание образовательной программы. Алматы:Гылым,1995
3. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. Москва:Педагогика, 1995

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЕЙС ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Современный этап развития образования в Казахстане можно охарактеризовать обновлением целей и задач воспитания и обучения. Учитывая социальный заказ государства, которому нужны знающие, самостоятельно мыслящие, творческие личности, способные совершенствовать свои знания, обладающие самостоятельностью необходимой для реализации профессиональных задач.

Стремление общества выйти на качественно новый уровень экономического и социально-политического развития ставит перед собой задачу не только усовершенствовать учебно-воспитательный процесс, как в школах, так и в вузах, но и создать качественно новую систему развития личности обучающегося, а также необходимые условия для реализации ее творческого потенциала.

Поэтому в качестве основных задач обучения можно выделить следующие задачи:

- * формирование способности учащихся разрешать проблемы на более высоком уровне;
- * формирование у студентов:
 - межличностных умений (работа в команде; сотрудничество; навыки общения в устной и письменной форме),
 - чувства ответственности за действия (личные и коллективные),
 - способности преодолевать культурные и языковые барьеры,
 - чувства профессионализма;
- * формирование деятельной и активной личности;
- * формирование структуры понимания и мышления, которые позволяют самоопределяться;
- * воспитание нравственной позиции каждого учащегося;
- * накопление знаний и представлений о взаимодействии с окружающей средой;
- * необходимость развития навыков принятия решений в условиях неопределенности;
- * развитие коммуникативных способностей;
- * овладение профессиональными навыками и умениями в процессе обучения.

Решение поставленных задач возможно через активизацию учебного процесса с учетом психологии, особенностей преподаваемых дисциплин, изменение позиции преподавателя и его способов работы, а так же форм взаимодействия преподавателя и студента.

Переход на кредитную систему обучения изменил роль преподавателя в учебном процессе (рис. 1):

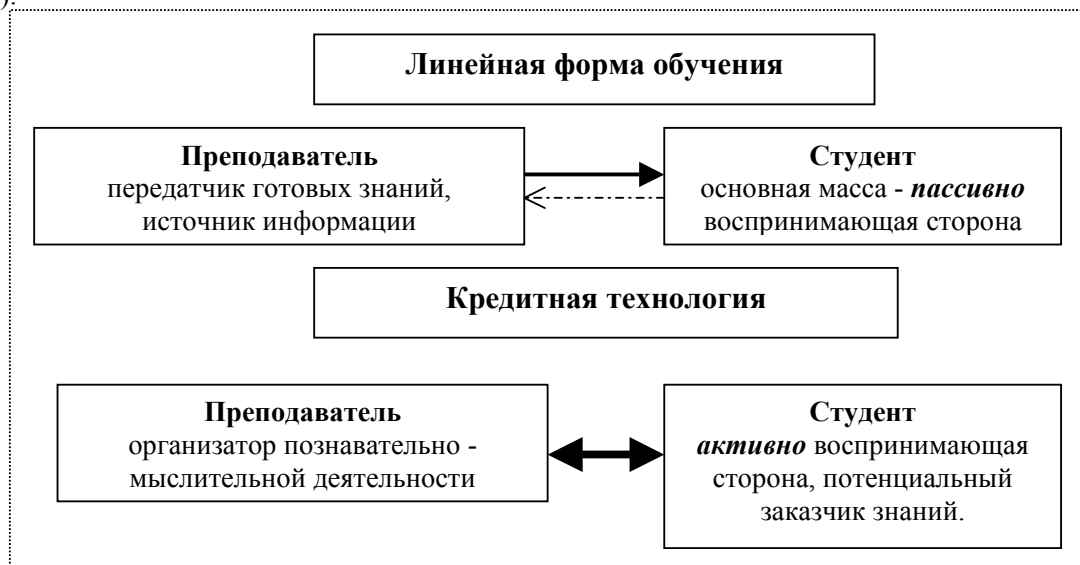


Рисунок 1

С учетом изменившейся позиции преподавателя, его роли в учебном процессе – это организатор процесса познавательной деятельности, конечным результатом которого являются система знаний, навыков и умений в определенной сфере, вследствие чего происходит изменение и форм преподавания различных дисциплин.

Преподавание на современном этапе должно быть основано на:

- интерактивных методах обучения;
- богатом багаже методических и дидактических материалов;
- постоянном личностном и профессиональном росте преподавателя;
- высоком уровне самодисциплины, точном соблюдении политики курса и политики академического поведения и этики.

Рассмотрим подробнее интерактивные методы (табл.1):

Таблица 1

Интерактивные методы обучения	Влияние, оказываемое интерактивными методами обучения на студентов
<ul style="list-style-type: none"> • Дискуссия • Работа в малых группах • CASE-STUDY • Презентация • Деловая игра • Упражнения (логические задачи) • Групповая мозаика • Короткий доклад • Опрос с помощью метаплан - карт • Сеть • Интервью в парах • Структурированное занятие • Техника составления структур • Групповой турнир • Построение дерева целей • Метод выявления ошибок 	<ul style="list-style-type: none"> • Формировать собственное мнение и высказывать его; • Уважать чужое мнение; • Тщательно изучать учебный материал; • Вырабатывать творческий подход к учебному материалу; • Выступать перед большой аудиторией и аргументировать свою точку зрения; • Анализировать полученную информацию; • Развивать навыки самостоятельной и плодотворной работы; • Уметь показать свою индивидуальность; • Обогащать жизненный опыт путем постановки различных ситуаций.

Остановимся более подробно на case-study. Использование кейса представляет собой один из самых эффективных методов преподавания бизнес дисциплин. Бизнес образование должно быть нацелено на развитие у студентов независимого мышления и творческого подхода к решению проблем. В таких развивающихся регионах, как Центральная Азия, крайне важно, чтобы преподаватели использовали в своих курсах кейсы так, чтобы студенты изучали теорию бизнеса через наглядные примеры, которые им будет легко понять. Эта работа дает определение кейсу, описывает его сходство и отличия от традиционных методов обучения, а также предоставляет практические рекомендации по подготовке кейсов.

В тоже время использование case-study в процессе обучения математике имеет свою специфику в отличие от кейсов используемых в процессе преподавания бизнес дисциплин.

Во-первых, кейс должен описывать реальную ситуацию: реальные факты и события, свободные от субъективного мнения авторов, но ходе изучения математики очень сложно подобрать реальную ситуацию, при которой можно было бы отработать свойства и различные методы вычисления интегралов, производных или пределов.

Во-вторых, кейс должен служить источником информации, который предоставляет студенту необходимую информацию для анализа ситуации, определения проблемы и поиска ее решений.

Основные признаки, отличающие кейсы от традиционных методов обучения, таких, как лекции, семинары, решение проблем и групповые проекты:

- реальные ситуации (кейсы) объединяют теорию и реальность с ее уникальной природой;

- кейсы предлагают студентам свободу поиска нетрадиционных путей анализа ситуации, определения и решения проблем;
- в процессе работы над кейсом студенты создают процесс изучения и через взаимоотношения друг с другом они имитируют реальную коммуникативную зависимость;
- во время проведения анализа ситуации студенты создают общие и концептуальные знания.

С учетом выше сказанного, на наш взгляд использование кейс технологий возможно при изучении и математики, в особенности в процессе овладения знаниями по курсу «Теории вероятности и математической статистика».

Рассмотрим общие требования к написанию кейса:

- Кейс должен быть написан для студентов (он должен быть интересным и иметь структуру, легкую для понимания студентом);
- Кейс – это не деловая игра, проблема или упражнение. Кейс должен вести к действию, обсуждению и совместному поиску проблемы и ее решения;
- Кейс должен иметь в основе реальную информацию;
- Язык кейса должен быть динамичным; кейс должен быть написан в прошедшем времени;
- Кейс должен содержать достаточное количество таблиц и графиков, но он не должен нести ненужную информацию;
- В кейсе не должно быть комментариев «редактора», но он должен содержать прямую речь героев кейса;
- Кейс должен вызывать разные реакции и мнения, чтобы обеспечить конструктивное обсуждение в группе студентов;
- Кейс должен вести студентов к принятию управленческих решений, но без реальной ответственности за их решения;
- Кейс должен содержать много пластов информации, и каждый пласт должен открывать определенные проблемы;
- У кейса не должно быть «Одного Правильного Ответа»; каждое решение, найденное студентом, ценно как продукт дедукции;
- Вся информация, предоставленная в кейсе, не должна быть использована в формуле, ведущей к ответу. Нехватка информации и возможная противоречивость различных источников дает студентам возможность проведения более глубокого анализа и понимания настоящих методов процесса ведения бизнеса.

Адаптируем данные требования по написанию кейсов с учетом того, что кейсы по математике и ее приложениям должны в первую очередь способствовать повышению качества знаний студентов, показать практическое применение математике в повседневной жизни, развивать навыки самостоятельной работы студентов. Поэтому сам кейс и его задания должны удовлетворять требованиям, выдвигаемым к самостоятельным работам по математике (табл.2):

Таблица 2

Виды самостоятельных работ по математике

Типы самостоятельных работ	Характер самостоятельной деятельности	Виды самостоятельных работ
1	2	3
Репродуктивные по образцу (СР, которые требуют переноса известного способа в аналогичную или отдаленно аналогичную внутри и межпредметную ситуацию)	Овладевают способами решения задач на внутри и межпредметные связи, показанными преподавателем или пособием	Тренировочного характера: на закрепление нового материала, на обобщение и систематизацию знаний, работа с учебной литературой, математические диктанты; проверочные работы: мини контрольные, тесты, работа с раздаточным материалом, экспресс контрольные; письменная работа в классе с последующей самопроверкой

		или взаимопроверкой; <u>лабораторно-вычислительные</u> : решение стандартных примеров и задач, расчет по готовым формулам, составление алгоритмов.
<u>Реконструктивно-вариативные</u> (СР, требующие переноса различного способа с некоторой его модификацией в необычную внутри и межпредметную ситуацию)	Приобретают опыт преобразований, вариаций и обобщений в решении задач на внутри- и межпредметные связи	Выполнение задания по дифференцированным карточкам (для отработки приемов логического мышления), индивидуальные работа с учебником, справочником, с картами памяти, ответы на контрольные вопросы, самостоятельная работа по доработке и выучиванию конспекта. самостоятельные письменные работы с индивидуальной последующей коррекцией учителем.
<u>Частично-поисковые (эвристические)</u> (СР, требующие переноса нескольких известных способов и их комбинирование в необычную ситуацию для решения новых задач)	Учатся определять объем недостающих знаний и пути их поиска для решения задач на внутри и межпредметные связи	Участие в решение проблемной проблемы, самостоятельное составление карт памяти, задач с практическим содержанием и их решением, контрольные (зачетные) работы, составление тезисов уроков, подбор и составление одной - двух интересных нетиповых задач, составление конспектов изучаемой темы.
<u>Творческие (исследовательские)</u> (СР, требующие создания нового способа и метода решения задачи)	Формирует исследовательские навыки и умения в процессе решения задач	Решение задач повышенной трудности, нестандартных задач межпредметного содержания; задач имеющих несколько способов решения; математические сочинения.

Поэтому работа преподавателя в процессе подготовки кейса по математическим дисциплинам должна состоять из следующих этапов:

- определение целей, задач которые необходимо рассмотреть и решить в процессе работы с кейсом;
- при отборе содержания учебного материала необходимо выделять умения и знания наиболее важные и значимые (опираясь при этом на стандарт образования) для овладения математикой на данный момент обучения; разработать задания, обеспечивающие их усвоение. В процессе анализа содержания учебного материала необходимо подобрать из существующих учебных пособий систему заданий для групп каждого уровня;
- в процессе разработки вопросов и тестовых заданий необходимо создать установку у учащихся на преодоление познавательных трудности. Для этого рекомендуется ставить перед учеником реально достижимые цели;
- в то же время при разработке заданий для самостоятельных работ преподаватель должен учитывать, что ученику необходимо запомнить изучаемый материал в процессе аудиторной работы, либо выполнить данное задание самостоятельно.

**Правила по написанию кейсов по математическим дисциплинам
(Высшей математике, Математике для экономистов, Математическим методам и моделям в экономике, теории вероятности и математическая статистика)**

Основные правила используемы для написания кейса по любой дисциплине:

- Кейс должен быть написан для студентов (он должен быть интересным и иметь структуру, легкую для понимания студентом);

- Кейс – это не деловая игра, проблема или упражнение. Кейс должен вести к действию, обсуждению и совместному поиску проблемы и ее решения;
- Кейс должен иметь в основе практическую задачу;
- Язык кейса должен быть динамичным; кейс должен быть написан в прошедшем времени;
- Кейс должен содержать достаточное количество таблиц и графиков, но он не должен нести ненужную информацию;
- Кейс должен вызывать разные реакции и мнения, чтобы обеспечить конструктивное обсуждение в группе студентов;
- Кейс должен содержать много пластов информации, и каждый пласт должен открывать определенные проблемы;
- У кейса не должно быть «Одного Правильного Ответа»; каждое решение, найденное студентом, ценно как продукт дедукции;
- Вся информация, предоставленная в кейсе, не должна быть использована в формуле, ведущей к ответу. Нехватка информации и возможная противоречивость различных источников дает студентам возможность проведения более глубокого анализа поставленной задачи.

Правила применимы для написания кейсов по математическим дисциплинам:

- Кейс должен содержать прикладную задачу, решение которой носило бы практический характер;
- Кейсы по математике отличаться по объему: не большие (1-2 листа.), если их решение должно осуществляться в процессе аудиторных занятий, и более листов либо содержать трудоемкие вычисления, если они предназначены для самостоятельного решения дома;
- Кейсы должны иметь тестовые вопросы различных видов, позволяющие восполнить и проверить знание теоретического материала, на котором базируется решения кейса;
- К кейсу должен быть приложен глоссарий с основными формулами и теоретическим материалом по данной теме, в расчете на слабых учеников;
- Написание кейса необходимо осуществлять в строгом научном стиле, с соблюдением всей терминологии.
- Кейс должен содержать узловой вопрос исследования;
- Выделение объекта и этапов исследования;
- Соблюдение логичности анализа и выделение критериев оптимального решения.

Приведем пример case-study по «Теории вероятности и математической статистики».

СТОИМОСТЬ ОПЦИОНА НА АРЕНДУ НЕФТЯНОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ АКТОБЕМУНАЙГАЗ

ОБЗОР

Сектор: нефть и газ

Количество акций: 9890425

Тип акций: простые (90%)
привилегированные (10%).

После тендера 4 июня 1997 года 60% акций приобрела Китайская национальная нефтегазовая компания.

Компании Актобемунайгаз является основным производителем нефти высокого качества в Казахстане, на долю которого приходится 10% ежегодной добычи нефти. Нефть обладает физико-химическими свойствами, позволяющими увеличить выход светлых нефтепродуктов. Компания имеет значительные запасы, многие из которых еще не эксплуатировались. Это ода из немногих компаний в нефтяной отрасли, производство которой неуклонно возрастает, начиная с 1996 года.

Добыча нефти ведется на месторождениях Жанажол и Кенкияк, а затем транспортируется по магистральному трубопроводу "Жанажол- Кенкияк-Орск"(416км). Пропускная способность нефтепровода 44млн. баррелей нефти в год. Состояние хорошее. В ведении компании находится только участок "Жанажол-Кенкияк" (56км), а большая часть нефтепровода находится в ведении другой организации. Актобемунайгаз имеет возможность использовать другой участок нефтепровода " Кенкияк-Орск" (356 км), производительностью 14,66 млн. баррелей нефти.

ПРОБЛЕМА:

У компании Актбемунайгаз существует возможность аренды нефтяного месторождения, которая кажется настолько заманчивой, что это мало похоже на правду. Судите сами: нефтяное месторождение, запасы которого оцениваются в 1500000 баррелей, можно взять в аренду на 3 года всего лишь за \$1000000. Возможность представляется очень выгодной: платим миллион, добываем нефть, продаем ее по текущей цене "spot", составляющей \$183,6 за баррель, - и можно отдыхать.

У финансового директора Актбемунайгаза возникает необходимость оценки возникшей возможности аренды месторождения, для решения проблемы создается группа финансовых аналитиков. Так как при более внимательном рассмотрении проекта у него возникло ряд вопросов:

- Почему никто не ухватился за эту "возможность"?
- О рентабельности данного проекта.

Проведенный анализ ситуации позволил получить следующие выводы:

- Оказывается, что добывать будет непросто в силу геологических особенностей и удаленности месторождения.
- При тщательном изучении вопроса выясняется, что прогнозируемые затраты на добычу нефти составят \$30000000.

На основании полученных данных делается вывод о том, что разработка этого месторождения окажется *убыточной*, принимается решение о закрытии вопроса.

На следующей неделе, несмотря на занятость рассмотрения другого инвестиционного проекта, финансовый директор снова и снова мысленно возвращался к этому проекту:

- Низкая стоимость аренды и тот факт, что срок аренды составляет три года, просто необходимо проанализировать ситуации с использованием сценариев. Почему это не сделали сразу?
- Что, если? И с учетом того, что сейчас обязательств по добыче нефти нет, и, кроме того, организовать добычу нефти можно достаточно быстро (примерно за месяц) в любое время в течении трехлетнего срока аренды. Тогда можно предположить, что проект может оказаться выгодным.
- Что если цены на нефть в течении трех лет вырастут на столько, что разработка этого месторождения окажется выгодной? Если это так – можно будет добывать нефть. Однако если цены не вырастут в достаточной степени, а срок аренды по окончании трех лет истечет, а нефть останется под землей?

После долгих размышлений он пришел к выводу, необходимо провести более тщательный анализ положения цен на нефтяном рынке, и выяснить о рискованности опциона на добычу нефти.

Получив следующие данные, по ценовой политике на нефтяном рынке, директор компании попал в больницу. Вопрос остался открытым.

Положение на нефтяном рынке.

Динамика цен на нефть на мировом и казахстанском внутреннем рынках в 1996-2001гг.

На конец периода, в долларах за тонну

Год	Мировые цены	Цены предприятий производителей
1996	159	50,7
1997	120,7	56,1
1998	73,9	40,5
1999	172	105,3
2000	163,9	141,4
2001	164	141

Для оценки ситуации определяем структуру основных вероятностей для цены на нефть.

Цена на нефть в будущем	Вероятность
140,0	01
165,2	0,2
170,1	0,4
188,2	0,2
211,1	0,1

Уровень и изменение средних цен в 2000 году							
Цена	Ед. измр.	Декабрь 1999	Январь	Март	Июнь	Сентябрь	Декабрь
Мирового рынка	\$/т	172	167,1	182,1	197,2	219	163,9
Контрактные цены Казахстана	\$/т	141,5	141,0	164,8	168,7	185,8	188,3
Цены производителей							
Россия	Руб/т	1000	1114	1139	1204	1338	1546
	\$/т	37,3	39,7	40,0	42,6	48,1	55,3
Казахстан	тенге/т	14553	14862	16327	15941	18778	20401
	\$/т	105,3	106,9	115,6	111,9	131,6	141,4
Цены потребителей							
Россия	Руб/т	2103	2257,3	3353,8	3221,6	3530,6	4152,1
	\$/т	78,5	80,5	117,8	114,1	127	148,4
Казахстан	тенге/т	9677	10913,8	11126,5	11167,8	11256,1	18982,9
	\$/т	-----	78,5	78,8	78,4	78,9	131,6

Задание

1. Оцените данный проект по аренде месторождения.
2. На сколько велик риск данного опциона?
3. Для оценки ситуации определите структуру основных вероятностей для цены на нефть.

Вопросы по CASE-STUDY

Вопросы множественного выбора:

1. Сколько способов существует вычисления вероятности в случае нормального распределения?

- a) 4 b)2 c)1 d)3

ответ a)

2. Какой метод используется при определении риска при оценке опциона?

- a) Статистический b)Экспертный c)Комбинированный d)Не знаю

ответ c)

3. Как рассчитать ожидаемую доходность?

- a) Вероятность роста умножается на процент роста $+(1 - \text{вероятность роста})$ умноженную на процент снижения объема бизнеса

- b) Цена исполнения минус стоимость фирмы

- c) (% ставка минус относительная снижение) деленное на (относительный рост минус относительное снижение)

- d) ожидаемая будущая стоимость, деленная на $(1 + \% \text{ ставка})$

ответ a)

4. Назовите основные источники риска данного проекта.

- a) Цены реализации нефти на рынке

- b) Курс доллара США по отношению к тенге

- c) % ставка вознаграждения

- d) Срок аренды месторождения

ответ a)

5. Какова цена "спот" данного опциона?

- a) \$183,7 за баррель b)\$182,6 за баррель c)\$183,6 за баррель d)\$183,8 за баррель

ответ c)

Вопросы вида «Верно/Неверно»:

- 1) Решение о покупке такого опциона – рискованное?
 - а) Верно в) Неверно
- 2) Согласны ли Вы с тем, что цены на нефть определяют: следует ли использовать возможность добычи нефти?
 - а) Верно в) Неверно
- 3) Верно ли, что цена «спот» сильно завышена?
 - а) Верно в) Неверно
- 4) Верно ли, что характеризующаяся экспоненциальным распределением случайная величина "не имеет памяти"?
 - а) Верно в) Неверно
- 5) Верно ли, что экспоненциальное распределение- это сильно асимметричное распределение непрерывной величины?
 - а) Верно в) Неверно

Вопросы свободного типа:

- a) Сколько можно было бы заработать при отсутствии затрат на добычу нефти? Хватит ли этого, чтобы «уйти на отдых»?
- b) Учитывая затраты на добычу, будут ли финансовые потери, если приобрести право аренды и сразу же начать добывать нефть? Сколько составят эти потери?
- c) Найдите возможные чистые средние доходы за вычетом стоимости аренды. Сколько в среднем можно получить (или потерять), взяв в аренду это нефтяное месторождение? (Инфляцию можно не учитывать.)
- d) Насколько рискованным оказывается предложение об аренде?
- e) Будете ли вы брать в аренду это месторождение?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сахно К.Л. Особенности содержания и методика организации самостоятельной работы студентов по математике на младших курсах университетов (на примере не математических факультетов): Автореф. Дисс...к.п.н., Алматы,1997,с.23
2. Сулейменов С. Использование кейсов при преподавании информационных систем, г.Алматы// Третья международная конференция Ednet-2003
3. Т. Пулатов: Бизнес образование – кейс, г. Алматы// Третья международная конференция Ednet-2003

ИССЫК Т.В.
 LLM, MBA
 АО «СК «ЦАСО»
 Алматы
TAT_INFORM@MAIL.RU

**РОЛЬ ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН В БИЗНЕС ОБРАЗОВАНИИ и КОНЦЕПЦИЯ
 ПРЕОБРАЗОВАНИЯ БИЗНЕС ОБРАЗОВАНИЯ С ПОЗИЦИИ РАСШИРЕННОГО
 ВНЕДРЕНИЯ ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН**

«...Мы заявляем о нашей приверженности обязательству, взятому главами государств и правительств ... мы подчеркиваем нашу приверженность всеобщей Декларации прав человека и конвенциям ООН по правам человека и признаем их тесную связь с устойчивым развитием и утверждением верховенства права, ... мы признаем важность обеспечения того, чтобы ... право в области устойчивого развития были широко представлены в учебных программах, в процессах обучения и подготовки в области права на всех уровнях ...мы

выражаем нашу убежденность в том, что недостаток знаний, соответствующих навыков и информации в отношении права ... является одной из главных причин неэффективного осуществления, развития и обеспечения применения права, мы решительно придерживаемся мнения, что существует настоятельная необходимость в укреплении потенциала ... и всех лиц, играющих решающую роль на национальном уровне в процессе осуществления, развития и обеспечения применения права, ... мы уверены в том, что осуществление и дальнейшее развитие международного права в интересах устойчивого развития, осуществление согласованных международных норм и политики и укрепление потенциала тех, кто участвует в содействии осуществлению и обеспечению применения права являются краеугольными камнями программы работы...»
Йоханнесбургские принципы о роли права и устойчивого развития, принятые на Глобальном симпозиуме судей, состоявшемся в Йоханнесбурге, Южная Африка, 18-20 августа 2002 года

Обретение Казахстаном государственной независимости, провозглашение им демократического общества с рыночной экономикой предопределили необходимость проведения широкомасштабных реформ. При переходе к рыночной экономике и кардинальном реформировании социально-экономических отношений общества резко возросла роль ПРАВА как основного регулятора товарно-денежных и иных отношений, складывающихся в рыночном хозяйстве. Республика Казахстан за годы независимости прошла значительный путь становления как независимое, демократическое и правовое государство. «Построение правового государства помимо правовых реформ, проводимых в республике, требует формирования полноценного гражданского общества, одним из характерных признаков которого является высокий уровень правового сознания и правовой культуры населения. Оптимальный процесс развития правового сознания и правовой культуры граждан является одним из наиболее социально значимых аспектов в жизни общества и государства, поскольку способствует упрочению гражданского согласия и правового порядка в обществе и его дальнейшей консолидации, обеспечивая полноценное восприятие ценностей права и закона всеми членами гражданского общества. Для успешного создания такого общества необходимо, прежде всего, развивать индивидуальное правосознание и понимание нормативно-регулятивной роли права, а также предоставлять гражданам страны реальную возможность самым непосредственным образом участвовать в принятии и реализации решений, затрагивающих их права и свободы» (1). Анализ современного состояния проблемы показывает, что необходимо менять акценты, учитывать новые тенденции, социально-экономические условия, способствовать адаптации предпринимателей и руководителей к новым видам правоотношений. Возникла объективная потребность в активном гражданском и правовом образовании, которое должно быть нацелено на формирование у предпринимателей, таких качеств как патриотизм, законопослушность, чувство человеческого достоинства, уважение прав и интересов других граждан.

Несмотря на определенные позитивные перемены в осуществлении социально экономических реформ государства, есть и неудачи. Не в последнюю очередь они связаны с издержками правового образования. Превращение правовой системы в мощный, эффективный фактор позитивного, поступательного развития страны в соответствии со Стратегией развития Казахстана до 2030 года требуют целого комплекса организационных усилий, в том числе и в сфере образования. К настоящему времени система высшего образования в Республике Казахстан характеризуется следующими параметрами:

- переход к многоуровневой системе подготовки кадров;
- появление негосударственных образовательных учреждений и возрастающая конкуренция на рынке образовательных услуг;
- ориентация в определенной степени на узкую специализацию с учетом структуры кадровых потребностей рыночной экономики и новых властных исполнительных структур;
- введение новых технологий обучения и т.д.

И при подготовке руководителей высшего и среднего звена, прежде всего, необходимо преподавать им правовые дисциплины с целью обучения менеджеров умению подходить к любым

процессам предпринимательской деятельности с правовой точки зрения для оптимизации сделок и бизнеса, уменьшение рисков, оптимизации налогообложения, уменьшения ответственности руководителей за неправильное/неграмотное оформление тех или иных сделок, строгого соблюдения законодательства Республики Казахстан и т.д.

Объектами изучения правовых дисциплин должны являться Конституция Республики Казахстан, правовая система казахстанского общества, основы отраслей права, права человека и гражданина, деятельность судов, прокуратуры и других правоохранительных органов, проблемы построения правового государства, правовая культура, правовые отношения между гражданином и государством. Стандарт должен дать возможность обучения предпринимателей стратегическому мышлению с учетом самого необходимого из блока правоведческих знаний. В условиях современной правовой реальности, в период построения правового государства, важно не только иметь в достаточном объеме правовые знания, но и уметь применять их на практике. Также необходимо повышение правовой культуры предпринимателя, соблюдение требований законности и правопорядка среди предпринимателей, и, наконец, любой предприниматель должен уметь защищаться от произвола, с чьей бы стороны он ни совершался.

Возьмем к примеру самую элементарную, кажется процедуру, такую, как регистрация компании. Ну кажется- все уже давно отработано, отнеси в специализированную компанию минимум документов, заплати им за подготовку документов и через п-е число дней- получи документы на блюдечке. Так рассуждают многие, кто не имел понятия о возможностях рынка и его рисках. Но от того, как правильно будет выбрана форма твоего предпринимательства, от этого возникнут или исчезнут те или иные риски. Ну, например, вы организовали полное товарищество, не понимая сущности данной организационно правовой формы, а потом, при возникновении предпринимательского риска, можете потерять все свое личное имущество. Почему? Просто участники полного товарищества отвечают по обязательствам товарищества всем своим имуществом в соответствии с законодательством.

Хорошо, вы решили организовать свой бизнес в форме ТОО. Замечательно, ответственность вы уменьшили, но в целях привлечения денежных средств, не совсем серьезно подошли к соучредителям. Ваши решения могут быть не приняты в такой компании, т.к. большую часть доли вы передали партнеру.

Не будем о плохом. Вы выбрали правильную и удобную форму предпринимательства. Юридическое лицо зарегистрировано, начинаем работать. Проработали месяц, два. Все хорошо. Однако, оказалось, что вы должны были получить лицензию на данный вид деятельности. Хорошо, есть возбуждено только административное дело, а если ваш доход превысил минимум, ограниченный для административного судопроизводства. А если превысил- то уже возбуждено уголовное дело.

Вовремя не получил разрешение, незаконно уволил, неправильно оформил сделку, не в срок отчитался, не так оформил установленную форму и т.д. и т.п. и ты уже, как минимум правонарушитель. Но ведь ты хотел лишь занять свою нишу в предпринимательстве и заняться любимым и возможным для тебя делом и не быть на шее государства. Все это правильно. Но времена «дикого» бизнеса прошли. Предпринимательство должно быть в рамках закона. Но ведь не все предприниматели могут получить юридическое образование. Не все могут позволить себе взять на работу юриста. Не все. Но все, кто хочет получить бизнес образование должны иметь полный объем правовой информации для расчета минимальных правовых рисков. ВСЕ!!!!!!!!!!!!!!

Ближайшая перспектива развития содержания правовых дисциплин связана с осуществлением намеченного государством курса на построение правового общества в Казахстане. Правовой нигилизм, низкий уровень правовой культуры предпринимателей являются главным тормозящим фактором на пути к демократии и прогрессу. Интенсивное проведение масштабных реформ и определение нового содержания образования должно быть нацелено на формирование руководителей высочайшей правовой культуры путем приобщения их к достижениям мировой правоведческой науки, а также к животворному роднику правового наследия своего народа.

Необходимо, чтобы все обучающиеся предприниматели подвергли исследованию каждое из следующих направлений и приняли конкретные и реальные шаги на основе юрисдикционных и других правовых принципов для достижения этой цели:

- i) конституционное право
- ii) гражданское законодательство в рамках предпринимательской деятельности;
- iii) административное законодательство в рамках предпринимательской деятельности;

- iv) уголовное законодательство и его применение в рамках предпринимательской деятельности;
- v) налоговое законодательство, регулирование и практику применения;
- vi) систему бухгалтерского учета в компаниях и на предприятиях, требования к проведению внешнего аудита и установлению внутренних механизмов контроля;
- iv) положения банковского и финансового законодательства для обеспечения ведения и сохранности необходимых отчетных документов и записей, которые могут быть необходимы при последующих проверках и расследованиях;
- vii) государственные субсидии, лицензии, контракты;
- viii) международное сотрудничество и т.д..

Концепция введения более широкого внедрения правовых дисциплин должна содержать основополагающие принципы, определяющие содержание и структуру бизнес образования, правосознания, требования к профессиональным параметрам, нравственному облику предпринимателей. При этом параметры концепции должны обеспечить интеграцию национального бизнес образования в международную образовательную систему. Однако, система бизнес образования независимого государства должна иметь свое национальное содержание, базироваться на системе духовно-нравственных ценностей, уходящих корнями вглубь истории, культурных традиций народа и, естественно, правовых нормах, установленных в государстве, где ты осуществляешь предпринимательскую деятельность.

Совершенно очевидно, что решение задач такого уровня не всегда по силам большинству государственных и негосударственных вузов, и тем более их многочисленным филиалам, не обладающим ни кадровым, ни учебно-методическим потенциалом, занимающихся зачастую профанацией образования, девальвируя тем самым престиж и социальную значимость профессий, а в конечном итоге, причиняя вред юридической безопасности страны.

Разработка концепции широкого внедрения правовых дисциплин в бизнес образование позволит:

- определить приоритеты и перспективы развития предпринимательства подготовки руководящих кадров всех уровней и специализаций;
- установить нормативные параметры и требования для руководителей высшего, среднего и младшего звена;
- выработать стандартные требования к учебно-образовательному процессу, его кадровому и учебно-методическому, материально-техническому обеспечению;
- разработать современную модель (модели) руководителей новой генерации;
- определить единые требования к многоуровневой непрерывной системе высшего образования, предусмотреть объемные квалификационные требования к каждой ступени непрерывного образования;
- предотвратить угрозу дальнейшей девальвации образования;
- оптимизировать количество учебных заведений, претендующих на подготовку руководителей высшего, среднего и младшего звена новой генерации.

Одним из приоритетов реформирования высшего образования является определение социально-нравственных требований к личности профессионального руководителя. Очень важно сформировать в нем такое мировоззрение, чтобы он стал носителем и распространителем идей права, как основополагающего в предпринимательской деятельности.

В настоящее время в распространенности административных и уголовных делах в предпринимательстве не последнюю роль играют издержки в личностных, нравственных качествах представителей руководителей частных структур, руководителей государственных организаций, руководителей властных структур, включая правоохранительные и судебные. Руководитель независимо от сферы своей профессиональной деятельности, должностного положения, прежде всего, должен чувствовать себя представителем права и законности.

Принципы фундаментальности демократизации, гуманизации, главенствующий роли права в обществе, универсальности современного образования должны стать основой для выработки у руководителей необходимых социально-нравственных качеств адекватных общечеловеческим ценностям, формирования незыблемого уважения к праву, четкого представления места и роли права и государства в жизни общества.

Правовое сознание и мышление руководителя любого уровня формируется как степенью освоения им специальных юридических знаний, так и возможностью применения правовых норм для защиты своего бизнеса и его развития.

Поэтому подготовка руководящих кадров с учетом всего спектра факторов и параметров общественной жизни будет выступать гарантией их востребованности частными, общественными, властными структурами и органами.

Современный этап развития нашего государства и общества, переход к рыночным отношениям требуют гибкого прагматизма, адекватного реагирования на потребности общества в руководящих специалистах, мыслящих широко, с учетом правовых рисков. В этом плане осуществляется интеграцию юридического и экономического образования. Право и экономика настолько сегодня переплетены, что сущность и содержание экономических процессов напрямую влияют на формирование правовой надстройки и наоборот, динамичность экономических процессов в значительной степени определяется качеством законов и их правоприменительной практикой.

Необходимость обязательного широкого изучения права специалистами и руководителями, также базируется на следующих факторах:

- развитие и укрепление института частной собственности;
- обеспечение экономической безопасности предпринимательства;
- вторжение рыночных экономических отношений с высоким уровнем иностранных инвестиций;
- вовлечение земельных и других природных ресурсов в гражданский оборот;
- появление новых направлений и структур в системе государственного регулирования рыночных экономических отношений;
- учет мировой практики и т.д.

Разработка на правительственном уровне национальной концепции высшего образования и реформирование последнего становится особо актуальным в свете выступлений Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева. «Мы не можем и не должны сильно зависеть от колебаний цен на сырье на мировых рынках. Еще в 70-е годы была поставлена задача перехода от экстенсивных методов развития к интенсивным, но при советской власти реализовать ее не удалось, так как наша экономика развивалась как сырьевое дополнение к промышленным комплексам других регионов СССР. Образно говоря, мы продолжаем полет на этом одном "крыле" - сырьевом, а вот другое растет пока медленно. Мы обязаны реализовать эту задачу в условиях независимости. Понятно, что это вопрос не одного года, но нужно осмыслить, как двигаться в этом направлении».

И первым этапом этого направления, направление развития предпринимательства, является глубокое внедрение правового сознания в учебные процессы всех уровней, формирование правового сознания общества.

Чтобы широко обсуждать проекты законов и улучшать их в процессе обсуждения среди предпринимателей и руководителей различных уровней, чтобы законы были грамотны, а предпринимательство прозрачно, для обеспечения соблюдения принципов корпоративного управления, чтобы люди могли спокойно вкладывать свои средства в предпринимательство необходимо глубокое понимание правовых норм. Необходимо понимать, что «право есть не просто формальная система, социальный институт, а живой, пульсирующий организм, активный социальный фактор преобразования человеческого бытия, целесообразного изменения и стабилизации общественных отношений на основе освоения исторически преемственных социокультурных программ. Право - не сухая схематизированная теория, а практическое, опытное знание, повседневное познание и нормативное регулирование различных сторон социальной действительности. Его развитая отраслевая структура проникает во все сферы общественной жизни, изменяя и стабилизируя политические и социально- свобод.

В настоящее время система образования претерпевает большие изменения в структурном и содержательном плане. Идет процесс гуманитаризации и демократизации образования. Курс, избранный Казахстаном на построение социального, гражданского и правового государства и демократизации общества, выводит на первый план изучение правовых дисциплин руководителями производств как одного из самых актуальных предметов, так как от сегодняшнего состояния правового обучения зависит построение цивилизованного общества в будущем.

Преподавание основ правовых дисциплин должно осуществляться в углубленном варианте, предназначенном для различных отраслей. Уровень подготовки по правовым дисциплинам выпускников магистерских программ по бизнес администрированию должен быть выше уровня подготовки выпускников других ВУЗов.

Выпускники школ бизнеса должны освоить материалы не только на уровне научных понятий, теорий и концепций, но и научиться вникать в сущность проблемы, объяснять причины явлений, анализировать процессы, делать прогнозы, просчитывать правовые риски и т.д. В варианте программы, предназначенной для бизнес школ должны быть представлены материалы правовых дисциплин в более широком и углубленном изложении, по сравнению с иными.

Углубление программы осуществляется за счет увеличения объема материала по каждому разделу и включения новых разделов по международному и экологическому праву. Выпускники бизнес школ должны освоить материалы не только на уровне конкретных статей Конституции, законов Республики Казахстан, правильного толкования правовых понятий, но и научиться вникать в сущность проблемы, объяснять причины явлений, анализировать процессы и, главное, уметь пользоваться ими на практике. Для руководителей данные материалы помогут научиться мыслить и свободно оперировать политическими и правовыми категориями.

Объем учебной нагрузки по правовым дисциплинам должен быть не менее 90-100 часов с учетом большого объема нормативных правовых актов, действующих на территории Республики Казахстан.

В программе курса должно быть изучены темы:

- Человек и гражданин. Права, свободы и обязанности граждан РК. Право на личную свободу. Право на гражданство. Право на образование. Право на свободу труда и свободный выбор рода деятельности и профессии. Право на отдых. Право на частную собственность. Право на выборы. Права потребителя. Свобода слова. Неприкосновенность личности. Неприкосновенность жилища. Право на свободу предпринимательской деятельности. Правомерное и неправомерное поведение. Защита и гарантия прав и свобод человека. Уважение прав, свобод, чести и достоинства других граждан.

- Обязанности человека и гражданина. Соблюдение законности.

- Уплата налогов.

- Обязанность сохранять природу и бережно относиться к природным богатствам, памятникам истории и культуры.

- Президент. Парламент. Правительство. Конституционный Совет. Суды и правосудие. Местное государственное управление и самоуправление.

- Гражданско-правовые отношения. Физическое лицо. Юридическое лицо. Правоспособность. Гражданская дееспособность. Право собственности. Виды собственности. Имущественные отношения. Гражданское правонарушение и гражданско-правовая ответственность. Гражданско-правовые отношения. Контактные взаимоотношения. Авторские права.

- Индивидуальный трудовой договор. Коллективный договор. Нормы труда. Заработная плата. Дисциплина труда. Трудовые споры.

- Административное правонарушение и административно-правовая ответственность.

- Уголовное право: структура, задачи, принципы. Преступление и уголовная ответственность. Преступление против собственности. Преступления в сфере экономических отношений. Наказание.

- Участники гражданско-процессуальных правовых отношений, их права и обязанности.

- Уголовно-процессуальное право и его принципы. Участники уголовного процесса и их права и обязанности.

- Правовые основы организации деятельности правоохранительных органов.

- Международное сотрудничество и т.д.

Тенденции экономического, социального, политического развития казахстанского общества в соответствии с необходимостью обеспечения высококвалифицированными специалистами выполнения "Стратегии-2030" требуют разработки принципиально новой государственной концепции, определяющей основные параметры современного бизнес образования. Настоящая концепция должна содержать основополагающие принципы содержания и структуры правовых дисциплин в сфере подготовки руководящих кадров, модернизации бизнес-образования, требования к

дальнейшей модернизации учебных комплексов, профессиональным качествам и нравственному облику руководителя.

При этом параметры концепции должны быть ориентированы на подготовку профессиональной руководящей элиты, мобильной, творчески мыслящей, адекватно реагирующей на современные изменения в обществе.

В этой связи, по нашему мнению, в стране назрела объективная необходимость разработки Концепции бизнес-образования Республики Казахстан, призванной отразить общие стратегические задачи и пути реализации назревших серьезных изменений в структуре и содержании бизнес-образования на государственном уровне.

Реализация концепции обеспечит национальное содержание высшего бизнес образования, базирующегося на системе духовно-нравственных ценностей общества, уходящих корнями в глубь истории, культурных традиций народа, а также интеграцию казахстанской высшей бизнес школы в международное образовательное пространство.

Результатом реализации концепции станет:

- повышение потенциала предпринимателей и руководителей по поощрению, осуществлению, развитию и обеспечению применения права, для выполнения ими их функций на хорошо информированной основе, с владением необходимыми навыками, информацией и материалами,
- повышение уровня участия предпринимателей в принятии решений в области права,
- доступ к правосудию в урегулировании споров в предпринимательской сфере
- укрепление субрегионального, регионального и глобального сотрудничества в общих интересах всех народов мира и обмен информацией между предпринимателями различных стран с целью использования знаний, опыта и экспертных знаний друг друга,
- улучшение образования руководителей и предпринимателей в области права для реализации устойчивого развития,
- достижение устойчивого улучшения в деле соблюдения и обеспечения прав и свобод гражданина и человека, прав предпринимателей
- укрепление потенциала организаций и инициатив, включая средства информации, которые направлены на то, чтобы дать возможность предпринимателям в полной мере и на хорошо информированной основе участвовать в привлечении внимания к вопросам, касающимся права для устойчивого развития,
- и как результат – устойчивое развитие самого государства и его стабильность.

Исхакова С.А.

*Самаркандский Государственный Университет,
Самарканд. Email: sarvar@samdu.uz*

ПРИОРИТЕТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание в вузе становится все более сложным. Теперь уже для преподавателя недостаточно быть компетентным в области своей специальности и передавать огромную базу знаний аудитории, заполненной жаждущими познания студентами. Современные преподаватели должны быть готовы не только поделиться глубокими знаниями в своей дисциплине, но и уметь культивировать интерактивные методы обучения и оценивания. Так как, использование активных подходов в преподавании является наиболее эффективным путем, способствующим обучению студентов. Говоря простым языком, студенты легче вникают, понимают и запоминают материал, который они изучали посредством активного вовлечения в учебный процесс.

Хотя в последнее время все чаще говорится о передовых педагогических технологиях, в преподавании придерживаются принципов, которые отражают подход к пассивному восприятию материала или механическому повторению преподнесенного преподавателем материала студентами. Традиционная форма проведения занятий предполагает стандартный опрос по заранее заданным вопросам. Зачастую это превращается в простой пересказ лекционного материала или материала, содержащего в том или ином учебнике. Таким образом, учебный процесс представляет собой простую

передачу определенных знаний из отдельных областей научного познания. А развивать у студентов практические навыки анализа ситуации, определения проблем и принятия решений, формирования выводов, умение слушать и оценивать мнение других можно путем использования интерактивных методов обучения.

Таким образом, данные утверждения ясно показывают необходимость ухода от традиционных методов преподавания. Здесь уместно было бы остановиться на принципиальных особенностях каждого подхода.

Первое, в случае преподавания, содержанием учебного процесса является передача студенту тех знаний и навыков, которыми владеет преподаватель. Основная задача преподавателя – сообщение необходимой информации, а задача студента - запомнить ее и при опросе изложить её. А при учении, внимание сосредоточено на то, чтобы обучающийся сам открывал и конструировал знания, на создание учебной ситуации, на содействие различным группам студентов в достижении успеха.

Второе отличие преподавания от учения состоит в том, что преподаватель последовательно передает студентам отдельные теории и теоретические положения. Учение предполагает получение знаний, которые связаны с тем, что приходится решать в реальной жизни. Очень редко мы сталкиваемся с тем, что проблемы, встречающиеся в реальной жизни, совпадают с теми, о которых говорят при преподавании отдельных дисциплин.

Третье принципиальное отличие преподавания от учения состоит в том, что преподавание отражает учительский взгляд на явления и процессы, а обучение отражает студенческий взгляд.

Четвертое различие состоит в том, что при преподавании содержание учебного процесса определяется преподавателем и администрацией вуза. А при учении содержание учебного процесса определяют наряду с преподавателем, студенты, работодатели, т.е. те кто заинтересованы в результатах учения.

Зная принципиальные отличия преподавания(традиционного метода) от учения можно выделить слабые стороны организации учебного процесса в вузах Узбекистана:

Во-первых, в настоящее время в наших вузах ещё преобладают объяснительно-иллюстративный подход к обучению. Как было уже сказано выше, возможности этого метода обучения очень ограничены. Переход к репродуктивному и продуктивному уровню обучения в учебном процессе встречается крайне редко.

Во-вторых, созданная учебно-методическая документация ещё не отвечает требованиям педагогической технологии.. Основным недостатком типовых и рабочих программ да и государственных стандартов) является то, что в них недостаточно конкретизированы учебные цели. И достижение этих целей нельзя измерить. Почти во всех типовых и рабочих программах цель дается либо через содержание, либо через учебную деятельность студента. Например, цель – изучение сущности издержек производства, прибыли и валового дохода. В формулировке этих целей не определен результат обучения. Этот результат есть не что иное, как определенный навык, который может воспроизвести студент по окончании занятия. Практически нельзя дать конкретный ответ на вопрос: студент изучил или нет сущность издержек производства и валового дохода. А учение предполагает формулировать цели обучения через результаты обучения, выраженные в действиях студента, причем таких, которые преподаватель может измерить (и не только преподаватель). Так при этом принято раздельно формулировать цели занятия для преподавателя и для студента. При этом цели занятия выражаются через деятельность преподавателя (изучить, объяснить, продемонстрировать, рассказать), а планируемые результаты обучения выражают через действия студентов, называют их задачами. Задачи занятия – это то, что должны знать и уметь к концу занятия студенты, чего они не умели ранее, не смогли бы сделать, если бы в течении данного занятия не научились бы. Особенность описания и определения такой цели в том, что она должна быть описана так, чтобы об её достижении можно было судить однозначно. А для этого необходимо четко определить критерии достижения каждой цели. Примером может служить следующая цель и задачи занятия:

Цель занятия: Изучить сущность издержек производства, валового дохода и прибыли предприятий.

Задачи занятия:

1. Определить все калькулируемые на производственном предприятии издержки.

2. Рассчитать по данным первичных документов предприятия сумму издержек производства, валового дохода и прибыли.

3. Рассчитать уровень издержек производства, валового дохода предприятия.

4. Определить уровень рентабельности конкретного предприятия и т.д.

В программах курсов должен быть указан планируемый результат, то есть по окончании занятия студент должен будет знать:

- Классификацию издержек производства;
- Расчет суммы издержек производства, валового дохода и прибыли;
- Расчет уровня издержек производства, валового дохода и рентабельности;
- Определять точку безубыточности предприятия.

На основе этих задач должны быть разработаны тестовые задания. В ходе обучения текущая оценка играет роль обратной связи. И служит достижению цели занятия. Если цель не достигнута, то результаты текущего контроля свидетельствуют о необходимости внести уточнения в ход обучения.

Обобщая вышеизложенное, мы предлагаем следующие меры по совершенствованию подготовки специалистов высокого качества в вузах:

1. Созданный на сегодняшний день образовательный стандарт, учебные и рабочие программы требуют пересмотра и конкретизации с точки зрения требований прогрессивной педагогической технологии. В стандарте необходимо конкретизировать цели обучения, определить навыки и умения, которыми должен владеть каждый обучающийся.

2. В стандарте следует пересмотреть перечень и объем изучаемых дисциплин. Для решения этой задачи необходимо создать учебно-производственные консорциумы, в которые входили бы как учебные заведения, так и производственные предприятия (предприятия тех отраслей, для которых готовятся кадры). Эти консорциумы на основе соблюдения экономических интересов каждой из сторон, должны разработать реальные государственные стандарты, учебные программы курсов.

3. В вузах необходимо выделить этапы обучения в соответствии с целями достижения того или иного уровня обучения. Так, первые 2 года обучения проводить на уровне репродуктивного обучения с четко отработанной технологией, то есть в соответствии с поставленной целью обучения разработать содержание обучения.

4. 3-ий год обучения должен быть на конкретных предприятиях, оснащенных самой передовой технологией. И не обязательно это могут быть отечественные предприятия. Причем чтобы эта была не просто практика, а студент должен работать за определенную плату. Естественно отбор студентов для прохождения практики, должен быть более тщательным.

5. Программа практики должна быть разработана обязательно при участии предприятия-партнера.

6. 4-ый год обучения должен быть на уровне продуктивного и поисково-творческого уровня. Это может быть обеспечено решением конкретных кейс-стади в зависимости от их объема они могут быть определены как курсовая или дипломная работа.

Кузнецова О.Н.
ректор МАБ,
к.э.н., профессор
Копбасаров Ж.Т.
первый проректор
МАБ, к.т.н., профессор

ВНЕШНЯЯ И ВНУТРЕННЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ В МЕЖДУНАРОДНОЙ АКАДЕМИИ БИЗНЕСА

В Послании Президента народу Казахстана «Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации» подчеркнуто, что «...Задача казахстанских вузов – предоставлять образование на уровне мировых стандартов, а дипломы ведущих из них должны быть признаны в мире». В документе «К конкурентоспособному Казахстану, конкурентоспособной экономике, конкурентоспособной нации» отмечается, что «... Правительство должно в текущем году завершить внедрение в республике независимого внешнего контроля в форме единого национального тестирования выпускников школ, а также промежуточной аттестации студентов вузов. Для институциональной поддержки этого важного дела поручаю создать Национальный центр оценки качества образования». Первые два поручения Президента внедрены и соответственно были получены результаты. Промежуточная аттестация обучающихся выстроила вузы по образовательному рейтингу.

В свете данного послания рассмотрим содержание материалов «Государственная программа развития образования в РК на 2005-2010 годы», «Концепция развития образования РК до 2015 года» и других документов МОН РК, где особо выделены вопросы качества образования.

Проблемы существующей системы оценки качества образования¹

В настоящее время внедряется система независимой внешней оценки учебных достижений: единое национальное тестирование (далее — ЕНТ), промежуточный государственный контроль (далее — ПГК). Однако действующий механизм контроля и оценки качества всех уровней образования не в полной мере отражает реальное состояние образования и, следовательно, не может быть объективным инструментом обратной связи для управления.

Показатели и критерии оценки качества деятельности организаций образования несовершенны, отсутствует объективный мониторинг. Компоненты управления качеством образования функционируют разрозненно. Содержание, цели и задачи внешней оценки достижений обучающихся не отвечают современным требованиям к качеству знаний. Казахстан не участвует в международных программах по сравнительным исследованиям уровня знаний обучающихся.

Действующая система статистики Министерства образования и науки не соответствует современным требованиям как в содержательном, так и в технологическом аспекте. Отсутствуют содержательность и оперативность, не выработаны необходимые по комплексности и полноте потоки унифицированной статистической информации, соответствующей международным стандартам. Система показателей образования подменяется набором данных, собираемых по разным основаниям, которые после обобщения трактуются в терминах административной отчетности.

Основными причинами создавшейся в системе образования ситуации стали:

- преобладание в оценке качества образования процедур, не обеспечивающих объективность;
- недостаточная восприимчивость системы образования к нововведениям, приверженность к устаревшим принципам содержания и формирования структуры образования;
- низкий уровень подготовки педагогических кадров, отток лучших кадров, слабое материальное стимулирование педагогического труда;
- недостаточное финансирование укрепления материально-технической базы организаций образования;
- несоответствие учебно-лабораторного, физкультурного, игрового оборудования, учебной и методической литературы современным требованиям.

¹ Государственная программа развития образования в РК на 2005-2010 годы. Указ Президента РК от 11.10.2004 г., № 1459. Астана, 2004.

Национальная система оценки качества образования

Для реализации задач национальной системы оценки качества образования (далее — НСОКО) будут:

- осуществлена институциональная оценка качества образования по всем его уровням;
- внедрены процедуры внутренней и внешней оценки качества образования, учебных достижений обучающихся;
- разработана система индикаторов образования;
- усовершенствованы стандартизированные оценочные средства и инструменты, определяющие уровень учебных достижений обучающихся;
- создана инфраструктура, осуществляющая оценку качества образования;
- повышены квалификационные требования к руководящим должностям организаций образования.

Для внешней оценки организаций образования предусматриваются процедуры лицензирования, аттестации, аккредитации, ранжирования, централизованного тестирования и прямых мониторинговых исследований.

Внутренняя оценка предусматривается в форме самооценки (самоаттестации), текущего контроля успеваемости, оценки образовательных достижений обучающихся, осуществляемых в организациях образования.

Централизованное тестирование обучающихся будет проводиться на базе стандартизированных заданий, разрабатываемых в соответствии с государственными общеобязательными стандартами всех уровней образования.

Государственный контроль образовательных достижений обучающихся в форме централизованного тестирования будет проводиться при завершении 2 курса обучения как промежуточный государственный контроль (ПГК) и на выпускных курсах высших учебных заведений.

Функционирование НСОКО будет поддерживаться соответствующей инфраструктурой.

Национальный центр государственных стандартов образования и тестирования (НЦГСОТ) проводит внешнюю оценку учебных достижений обучающихся на всех уровнях и ступенях образования в форме централизованного тестирования, обеспечивает методологическое, технологическое, техническое сопровождение, организует разработку государственных общеобязательных стандартов образования и программ, создает научную, методологическую и методическую базу для разработки содержания образовательных стандартов.

Национальный центр оценки качества образования (НЦОКО) осуществляет мониторинг состояния системы образования, участвует в разработке стратегии развития сферы образования в Республике Казахстан, создает статистическую базу данных для осуществления анализа оценки качества, объединяет информационные ресурсы в единую систему мониторинга сферы образования и готовит ежегодный национальный доклад о состоянии образования в Республике Казахстан.

Национальный аккредитационный центр (НАЦ) проводит институциональную аккредитацию вузов и аккредитацию профессиональных образовательных программ, разрабатывает согласованные критерии и процедуры аккредитации для гармонизации оценки качества с условиями Болонского процесса, осуществляет процедуры признания и нострификации документов об образовании, выданных зарубежными организациями образования, участвует в международных программах по обеспечению качества.

Центр сертификации, менеджмента качества и консалтинга (ЦСМКК) осуществляет внедрение и сертификацию в вузах систем менеджмента качества на основе стандартов ISO серии 9000 и 14000, разработку учебно-методической и нормативной документации в области менеджмента качества.

Рассмотрим подробнее государственные процедуры лицензирования и аттестации вузов. "Правила лицензирования образовательной деятельности" МОН РК с внесенными изменениями и дополнениями Постановлением Правительства Республики Казахстан от 7 декабря 2004 года №1281, предъявляют определенные требования к показателям качества образовательной организации, в частности:

- специализированность высшего учебного заведения, реализующего образовательные программы высшего профессионального образования по количеству специальностей;
- выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований;
- контингент студентов в расчете на одного преподавателя;
- доля штатных преподавателей от их общего числа, в том числе и по каждому профилю подготовки;

- доля преподавателей с учеными степенями и учеными званиями от числа штатных преподавателей, в том числе и по каждому профилю подготовки;
- наличие собственных, принадлежащих на праве хозяйственного ведения или оперативного управления материально-финансовых активов, обеспечивающих условия для получения образования, определяемых исходя из контингента обучающихся и стоимости обучения, но не менее размера, определяемого по государственному образовательному заказу;
- плановые минимальные расходы на один год обучения студента должны соответствовать уровню расходов, предусмотренных постановлением Правительства Республики Казахстан по утверждению государственного заказа на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием на соответствующий учебный год;
- наличие фонда учебной, учебно-методической и научной литературы по отношению к приведенному контингенту студентов на полный цикл обучения;
- обеспеченность учебно-методической литературой на электронных и магнитных носителях дисциплин учебного плана специальности;
- соответствие общей площади принадлежащих на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления аудиторной и лабораторной баз, учебных кабинетов, мастерских и других помещений, приходящейся на одного обучающегося дневной формы, с учетом сменности учебных занятий, действующим санитарным нормам и правилам и возможность обеспечения выполнения учебных планов и программ, предусмотренных государственными общеобязательными стандартами образования;
- наличие договоров организации образования с организациями, определенными в качестве баз практики (в договорах должны быть определены обязанности организации образования, организаций, являющихся базами практики, и обучающихся);
- наличие медицинского обслуживания и питания обучающихся.

К документам Министерства образования и науки РК, регламентирующим вопросы качества образования можно отнести, составленного в 1997 году «Программу и методические рекомендации государственной аттестации (самоаттестации) высших учебных заведений. – Алматы, МОиК РК, 1997» (Копбасаров Ж.Т., Карешов Х.К.), которая была переиздана через пять лет в 2003 году с дополнениями и изменениями как «Программа и методические рекомендации по организации проведения государственной аттестации и проверки организаций, реализующих образовательные программы высшего профессионального и послевузовского профессионального образования, на соблюдение требований, содержащихся в лицензии. - Астана, МОН РК, 2003». Содержание всех табличных показателей, приведенных в приложениях, требует переосмысления с учетом изменения внешней и внутренней ситуации в образовательном пространстве.

При государственной аттестации вуза в разделе 5.12. «Управление качеством образования» выше названной Программы отмечается о необходимости приводить следующие сведения:

1. система разносторонних мер, направленных на повышение качества знаний студентов и качество преподавания учебных дисциплин; наличие отдела оценки качества образования, наличие положения о внутривузовском (внутрикафедральном) контроле за качеством образования;
2. результаты ежегодного анкетирования студентов и ППС по организации образования;
3. результаты тестирования при промежуточном государственном контроле качества подготовки специалистов в вузах и анализ результатов;
4. организация внутреннего (внутривузовского, внутри кафедрального) контроля за качеством обучения и знаний студентов, его результативность и эффективность;
5. посещения открытых занятий, контрольные посещения и взаимопосещения и система их анализа;
6. формы и виды проведения контрольных срезов знаний студентов;
7. организация текущего и итогового контроля знаний студентов.

Система обеспечения качества образования в Международной Академии Бизнеса

Качество это то, что мы делаем, а не то, о чем мы говорим или показываем необъективно в анкетах для измерения рейтинга вуза по существующим методикам. Каждый вуз может использовать свою систему измерения и обеспечения качества.

Для повышения качества образования специалистов в сфере бизнеса и предпринимательства в Международной Академии Бизнеса (МАБ) разработано Положение НОУ МАБ «Система обеспечения качества образования» (СОКО), которое состоит из четырех разделов: Общие положения, Основные понятия, Структура системы обеспечения качества образования и Порядок проведения оценки качества образования. Менеджмент СОКО МАБ состоит из *управляющей, образовательной, научной, обеспечивающей и функциональной систем*.

СОКО разработана в соответствии с Государственной программой «Образование» от 30.09.2000 г., «Национальной системой оценки качества образования» МОН РК и критериями EQUIS, AACSB, SEEMAN и SAMAN.

Цель СОКО – достижение качества образования, обеспечивающего конкурентоспособность МАБ на внутреннем и на международном образовательном пространстве и рынке труда.

Основными задачами СОКО являются:

- подготовка к внешней оценке учебных достижений обучающихся на всех уровнях образования и программах;
- проведение внутренней оценки учебных достижений обучающихся на всех уровнях образования и программах;
- разработка и внедрение эффективных показателей оценки качества образования с учетом международного опыта.

Менеджмент системы обеспечения качества образования в МАБ включает три взаимосвязанных комплексных блока качества.

Первый – оперирует понятиями «входные данные» (потенциал) и «выходные данные» как результат учебного процесса. Для управления качеством необходимо измерять:

- Качество «сырья», получаемого вузом и его подразделениями от внешних поставщиков продукции и услуг (*на входе - балл ЕНТ не ниже 50 вместо 40 баллов по требованию МОН РК*);
- Качество учебной деятельности студента (Мониторинг: текущая, рубежная, итоговая аттестация и посещаемость, оценка курсовой и дипломной работы, ГАК);
- Качество «сырья», получаемого сотрудником вуза от своих внутренних поставщиков (своих коллег) продукции и услуг (*на входе-прerequisites, силлабусы*);
- Качество результатов деятельности каждого сотрудника вуза (*аттестация по разделам: учебная, методическая, организационные работы и научные исследования, работа в комитетах и кружках качества*);
- Качество результатов деятельности каждого подразделения и вуза в целом (*аудит документирования и менеджмент процесса*);
- Качество управления (стратегическое планирование) и динамика изменения качества входных данных и результатов деятельности вуза, его подразделений и сотрудников (*сопоставление показателей вуза и специальностей за 3-5 лет*).

Второй – показывает функциональные индикаторы качества. Для управления качеством необходимо измерять:

- Качество в категории «удовлетворение потребителя» (*обратная связь, опрос работодателей, ассоциация выпускников, день карьеры*);
- Качество в категории «стоимость/финансы» (*безубыточность, учет платежеспособности, создание ценности и добавленной стоимости*);
- Качество в категории «инфраструктура» (*управляющая, образовательная, обеспечивающая, функциональная и научные системы*);
- Качество в категории «человеческие ресурсы» (*сотрудники и ППС*);
- Качество в категории «стратегия» (*миссия, планирование, организация, лидерство, контроль и «обучающаяся организация»*).

Третий – связан с пятью видами ресурсов вуза:

- Качество кадровых ресурсов (*магистратура, ученая степень и звания, бизнес опыт, опыт научно-педагогической работы*);

- Качество материально-технических ресурсов (*лицензионное высокопрофессиональное оборудование фирм IBM, "ABS", Cisco, Avaya. сервера, коммутаторы, ЛВС, кодоскопы, LCD-проекторы с ноутбуками, аудио-видео аппаратура, оборудованные аудитории и лекционные залы, компьютерные классы с мультимедийными компьютерами и др.*);
- Качество методических ресурсов (*рабочие планы и программы, syllabus, карта учебно-методические комплексы, карта учебно-методической обеспеченности дисциплин и другие*);
- Качество программных ресурсов (*программное обеспечение КСО студентов «Деканат», современная библиотечная программа "Ирбис", лицензионные программные обеспечения и другие*);
- Качество информационных ресурсов (*Интернет, E-mail, PowerPoint, 100 мегабитная локальная вычислительная сеть с выходом в Интернет, средняя скорость Интернет-канала в рабочее время - 128kbps, скорость загрузки данных - 15 kbytes/sec. и другие*).

Международная общественная аккредитация SAMEQ

Кроме названных выше государственных процедур, существуют и такой инструмент как аккредитация.

Аккредитация организаций образования – признание государством, обществом и рынком статуса организаций, реализующих образовательные программы высшего профессионального и послевузовского профессионального образования по типу (высшее учебное заведение) и виду (институт, академия, университет).

Общественная (международная) аккредитация – беспристрастная, независимая оценка программ и процессов в вузе для предоставления объективной информации заинтересованным сторонам об обеспечении качества программ и существовании механизмов для достижения еще большего качества в будущем. МАБ находился в процессе прохождения общественной аккредитации по проекту Центрально-Азиатского фонда развития менеджмента (SAMAN) на основе «Динамической модели повышения качества в бизнес-образовании».

В 2002 году в числе 4 вузов Казахстана и Центральной Азии МАБ участвовал в пилотной международной общественной аккредитации, проводимой Центрально-Азиатским Фондом Развития Менеджмента, целью которой было определение конкурентоспособности вуза на рынке бизнес-образования, соответствие определенным критериям или стандартам, выработанным общественностью в лице авторитетных международных организаций. В рамках данной пилотной аккредитации был составлен отчет по самостоятельно проведенному внутреннему аудиту (самооценка).

К завершающему этапу Международной общественной аккредитации МАБ готовился в течение трех лет. В настоящее время коллектив МАБ прошел аудит SAMEQ, в рамках участия во втором этапе проекта. МАБ готовил «Отчет по самооценке» в соответствии с динамической моделью повышения качества в бизнес-образовании («Руководство по критериям качества SAMEQ»), ориентированной на международные стандарты и на запросы потребителей образовательных услуг высшей школы.

Приведем содержание критериев «Динамической модели повышения качества в бизнес-образовании SAMEQ»

<p>1. Управление и миссия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Окружающая среда; • Автономность организации; • Эффективность управления; • Видение и миссия; • Стратегические цели; • Вклад в местное сообщество. 	<p>5. Материальные и финансовые ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Финансовый менеджмент; • Помещения и оборудования; • Состояние библиотеки; • Информационные технологии; • Языковые лаборатории; • Поддерживающие службы.
<p>2. Учебные программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цели программ; • Разработка программ; • Содержание программ; 	<p>6. Корпоративные связи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие и уровень корпоративных связей; • Политика установления и

<ul style="list-style-type: none"> • Методы преподавания; • Оценка студентов и слушателей; • Оценка качества программ. <p>3. Профессорско-преподавательский состав:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Состав и управление ППС; • Подготовка преподавательских кадров; • Внедрение современных методов обучения; • Профессиональное развитие; • Оценка качества ППС. <p>4. Студенты и слушатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цели программ и критерии отбора студентов; • Личностное развитие; • Прогресс студентов и слушателей; • Общественная активность и студенческое самоуправление; • Трудоустройство и развитие карьеры. 	<p>расширения связей;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вовлеченность партнеров в учебный процесс; • Ассоциация выпускников. <p>7. Региональное/международное измерение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Степень регионализации/интернационализации; • Программы обмена; • Региональные/международные стратегические альянсы.
--	--

Процедура самооценки разработана для того, чтобы ВУЗ мог определить свою позицию на рынке образовательных услуг посредством оценки своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз со стороны внешнего окружения; мог реально оценить свои амбиции и имеющиеся ресурсы; объективно судить об эффективности своих процессов.

Длительность периода самооценки составляет 6-8 месяцев. Сотрудники и эксперты SAMEQ в течение всего периода оказывают ВУЗу, по его запросу, консультационную помощь с целью максимально эффективного использования отведенного на период самооценки времени для подготовки Отчета о самооценке.

Цель Отчета о самооценке состоит в том, чтобы обеспечить группу академического аудита ясным, объективным и четким описанием деятельности ВУЗа и реализации всех его управленческих программ. ВУЗ должен четко понимать, что Отчет о самооценке является основой для организации его посещения группой академического аудита.

Информация, представленная в Отчете о самооценке, не должна быть просто набором данных или рекламным буклетом, она должна быть аналитической и существенной для понимания реальной ситуации в ВУЗе. Для более полного представления о содержании отчета ВУЗ может воспользоваться «Руководством по самооценке», которое входит в пакет документации, предоставляемой штатом SAMEQ.

После завершения академического аудита решение принимается Аккредитационным комитетом.

Члены Аккредитационного комитета назначаются Советом директоров SAMEQ из числа известных и уважаемых представителей менеджмента в Центральной Азии. Аккредитационный комитет состоит из 9-11 членов и собирается не менее двух раз в год. На заседании по принятию решения о присуждении аккредитации должно присутствовать не менее 2/3 его членов. Директор SAMEQ сообщает ВУЗу о решении Аккредитационного комитета в течение одной недели со дня принятия решения.

Роль Аккредитационного комитета состоит в принятии решения по аккредитации в ходе открытого голосования на основе отчета группы академического аудита, Перечня удовлетворяющих критериев и высказанных в ходе обсуждения собственных мнений его членов. Решение Аккредитационного комитета принимается в том случае, если за него проголосуют большинство из присутствующих членов, имеющих право на голосование, и оно является окончательным.

Институциональная аккредитация присуждается ВУЗу и охватывает все его управленческие программы на четырехлетний период. Специализированная аккредитация по заявленным программам присуждается на трехлетний период. После получения положительного решения, ВУЗ выбирает из предложенных группой академического аудита рекомендаций несколько приоритетных направлений для дальнейшей работы над повышением качества.

В случае отказа в аккредитации, ВУЗ имеет право вновь подать на прохождение процесса не ранее, чем через 2 года после принятия решения Аккредитационным комитетом.

Поскольку аккредитация присуждается на ограниченный период, ВУЗу необходимо пере-аккредитовываться до истечения срока полученной аккредитации. Так как процесс подготовки к пере-аккредитации занимает длительное время, ВУЗу необходимо подать заявку на пере-аккредитацию не позднее, чем за один год до истечения срока имеющейся аккредитации.

Сегодня качество вуза определяется не только по количеству докторов наук и объему томов в библиотеке, поскольку потребителей меньше всего интересует этот список, ведь с помощью сети Интернет и электронных библиотек студенты получают неограниченные информационные ресурсы. Потребитель оценивает качество профессиональной подготовленности студентов через степень пригодности выпускника вуза к эффективной работе. Вуз должен предугадывать будущие, ещё не осознанные запросы клиентов и потребителей, а также формировать современные взгляды на качество образования.

В течение всего времени работы в вузе сотрудники должны проявлять инициативу и энтузиазм, направленные на улучшение работы, что является символом качества вуза. Мы должны искать новые способы оказания образовательных услуг не потому, что старые плохи или проблематичны, а просто потому, что могут существовать лучшие способы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Назарбаев Н.А. Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации. Послание Президента народу Казахстана. Казахстанская правда, Астана, 18 февраля 2005.
2. Назарбаев Н.А. К конкурентоспособному Казахстану, конкурентоспособной экономике, конкурентоспособной нации! Послание Президента народу Казахстана. Казахстанская правда, Астана, 19 марта 2004.
3. Государственная программа развития образования в РК на 2005-2010 годы. Указ Президента РК от 11.10.2004 г., № 1459. – Астана, 2004.
4. «Концепции развития образования РК до 2015 года». Одобрено Правительством РК от 24 февраля 2004 г. – Астана, 2004.
5. Копбасаров Ж.Т., Карешов Х.К. Программа и методические рекомендации государственной аттестации (самоаттестации) высших учебных заведений. – Алматы, МОиК РК, 1997.
6. Программа и методические рекомендации по организации проведения государственной аттестации и проверки организаций, реализующих образовательные программы высшего профессионального и послевузовского профессионального образования, на соблюдение требований, содержащихся в лицензии.- Астана, МОН РК, 2003.
7. Кузнецова О.Н., Копбасаров Ж.Т. Политика инновационного развития Международной академии бизнеса. Четвертая Международная конференция МАБ. Бизнес и образование: вектор развития. - Алматы, МАБ, 2004.
8. Кузнецова О.Н., Копбасаров Ж.Т., Тимошенко Л.С., Муравьев Н.В. Кредитная система обучения в вузе: структура, процедуры и организация. - Алматы, МАБ-Ednet, 2004.
9. Кузнецова О.Н., Копбасаров Ж.Т. Менеджмент вуза: современное состояние и опыт Международной академии бизнеса. –Алматы, «ANALYTIC»-Аналитическое обозрение. Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, № 5, 2004.
10. Кузнецова О.Н., Копбасаров Ж.Т. Система обеспечения качества образования в Международной академии бизнеса. – Тараз, Материалы Международного симпозиума руководителей высших учебных заведений на тему: "Стратегия реформ образования - курс на качество", ТарГУ им. М.Х.Дулати 18-19 ноября 2004 года.

11. Положение о системе обеспечения качества образования НОУ МАБ». – Алматы, МАБ, 2003.
12. Кузнецова О.Н., Копбасаров Ж.Т. Менеджмент вуза и качество образования. Алматы, Вестник САМАН, 2004, № 2(22).
13. Группа академического аудита. Руководство к посещению ВУЗа. САМАН, 2004
14. Динамическая модель повышения качества в бизнес-образовании. Руководство по самооценке. САМАН, 2004.
15. Динамическая модель повышения качества в бизнес-образовании. Руководство по критериям качества SAMEQ. САМАН. 2004.
16. SAMEQ. Процедуры региональной/международной аккредитации. САМАН, 2004.

Маралбаева Ш.М.

*МВА; Зав. кафедрой Экономики и общественных дисциплин
Международная Академия Бизнеса, Алматы*

СТАНДАРТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Года два назад моя знакомая была обеспокоена проблемой дальнейшего образования своей дочери-выпускницы средней школы. Дилемма состояла в следующем: поступать ли дочери в государственный вуз или в частное учебное заведение? С одной стороны, если частная школа стоит дороже, значит и образование должно быть на уровень выше. Но, с другой стороны, не всегда то, что стоит дороже, лучше по качеству. В то же самое время мы видим, что школы в нашей стране (в том числе и высшие) становятся разными не только в смысле финансирования и, как следствие, условий обучения, но и качества получаемого образования.

Моя знакомая, в конечном счете, определилась с выбором, однако этот пример является показательным не только с точки зрения денежного интереса родительницы, но и стратегического видения будущего продукта образовательной системы Казахстанского вуза. Как важно для семейного бюджета, сколько стоит образование, настолько важно для родителей соответствует ли определенная плата за обучение качеству этого самого обучения.

Экономические и социальные изменения, происходящие в обществе, отражаются и на системе высшего образования. В недавнем Послании Президента Республики Казахстан Нурсултана Абишевича Назарбаева было отмечено, что «дальнейшие усилия...» Главы государства «...будут направлены на ... образование, профессиональную подготовку и социальную сферу на уровне XXI века...» для того, чтобы создать инновационную экономику в стране.¹ Модернизация и развитие общества в современном мире возможны только при условии существования децентрализации различных сфер экономической деятельности человека и жизни общества. Тенденции к децентрализации коснулись и образования. Так, сейчас совершенно нормально воспринимается тот факт, что наряду с государственными вузами сосуществуют и частные. Однако всякое общество обратит свое внимание на то, как высшая школа и ее субъекты, в независимости от формы владения, готовят специалистов для профессиональной деятельности и какие стандарты качества они применяют.

Выражаясь языком метафор, обучение можно рассматривать как двусторонне движение. Два слова, взятые из английского языка, схожие по звучанию, но выражающие разное, показывают нам разницу между теми двумя сторонами этого движения - shareholders (или держатели акций) и stakeholders (или заинтересованные лица). Студент, являясь продуктом образовательной системы, в то же время является заинтересованной стороной процесса обучения. Поэтому, не только родителям студентов, обществу в целом, но и самому студенту (может даже, в первую очередь) важно, что ему дают в учебном заведении, как дают и как студент может реализовать накопленный за 4-5 лет студенческой жизни опыт. Как выразился один китайский профессор, вице-президент по вопросам образования Эдмонд Ко из университета в Гонконге: «Наиболее сложной задачей для высшего

¹ "Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации" Послание Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу Казахстана, Астана, 18 февраля 2005 г.

образования сегодня является *производство идеального выпускника* [выделено мной].¹ Однако чтобы этот выпускник был идеальным, необходимо, чтобы «производство» функционировало с наибольшей эффективностью. Но что такое эффективность в образовании и как ее надо измерять? Какие должны быть разработаны стандарты обучения, чтобы можно было определить, какой студент подпадает под категорию «идеального», а какой не может быть назван таковым?

Интегрирующемуся в мировое образовательное пространство Казахстану самой судьбой было предначертано разработать «Концепцию развития образования до 2015 года» с тем, чтобы выпускники высшей школы республики могли адаптироваться на международном рынке труда. Процесс этот как естественен, так и сложен. Как каждый ребенок учится ходить самостоятельно, так и Республика Казахстан самостоятельно пытается решить для себя насущные социальные проблемы. Вышеупомянутая Концепция является своего рода стратегией Казахстана на развитие высшего образования и, в рамках этого, на разработку системы управления качеством обучения. Но, как и ребенок, который часто перенимает что-то у старших товарищей, Казахстан может опираться в своих поисках «совершенства» на опыт стран, достигших определенных результатов.

Казахстанская высшая школа переходит сейчас на новую для всей системы образования кредитную технологию обучения, и поэтому возникает необходимость в разработке новых стандартов, которые бы позволили казахстанским студентам и выпускникам вузов влиться в мировое пространство. Как это отмечено в Болонской Декларации «в то время как мы подтверждаем свою приверженность общим принципам, положенными в основу Сорбонской Декларации [в мае 1998 года], мы вовлечены в координирование наших политик для достижения в короткий срок, за первую декаду третьего тысячелетия, целей, которые мы рассматриваем главными для того, чтобы основать Европейское пространство высшего образования и продвигать Европейскую систему высшего образования по всему миру».² Интересным в этой связи является тот факт, что, например, в Великобритании сейчас проводится анализ образовательной системы, и для высших учебных заведений страны 2002-2005 годы являются переходным периодом к более открытому стилю работы.

В 1990х годах в Великобритании был проведен аудит всех высших учебных заведений, который вызвал шквал «негодования и недоверия... британских академиков».³ В то время деятели от образования задались вопросами:

- ✓ может ли качество услуг, предоставляемых университетом, быть измерено;
- ✓ как надо ранжировать заинтересованных в образовательном процессе лица от студентов до менеджеров, от преподавателей до государства, заканчивая обществом в целом;
- ✓ как, например, можно измерить «качество» двух вузов, когда одно предлагает классическое обучение, основанное на греческой мифологии, а другое - обучение, основанное на передовых технологиях;
- ✓ возможно ли найти баланс между методами двух профессоров, один из которых задействован во многих современных исследованиях, а второй сконцентрирован на единственной, более академической работе без очевидных практических применений;
- ✓ можно ли считать тот университет, в котором наибольшее число вчерашних школьников-«отличников» лучше другого, чьи многочисленные студенты при небольшом формальном образовании имеют прекрасное представление об основных принципах будущей работы?⁴

Задавшись подобными вопросами, чиновники от образования Великобритании в конце 1990х приступили к многоступенчатой работе по выявлению стандартов качества, которые можно и нужно применять к высшим учебным заведениям страны. В своих первых отчетах о проделанной работе они дали определения академическим стандартам и качеству образования:

«Академические стандарты - это инструментарий для описания результатов, которые должен достичь студент для получения академической степени; они должны быть на одном уровне для всей страны.

Академическое качество (качество образования) - это инструментарий для описания того, насколько доступны возможности для образования студентам для получения степени. Возможности

¹ Professor Edmond Ko, Vice-President (City University of Hong Kong, Tat Chee Avenue, Kowloon, Hong Kong SAR, Education)

² The Bologna Declaration of 19 June 1999

³ David Pollitt, HIGHER EDUCATION TRENDS, January 2004

⁴ там же

в соответствующем и эффективном обучении, поддержке, оценке знаний и изучении должны быть обеспечены каждому студенту...»¹

В нашей стране подходы государства к понятию «стандарт образования» закреплены в Конституции – основном документе Республики Казахстан, где отмечено, что граждане страны «...имеют право на получение...высшего образования». Чтобы это право было реализовано, «...государство устанавливает общеобязательные стандарты образования. Деятельность любых учебных заведений должна соответствовать этим стандартам».²

Другие страны также разрабатывают стандарты, по которым можно оценить эффективность и качество образования. Так, например, в Соединенных Штатах Америки Национальные стандарты, которые «...были разработаны для того, чтобы вести нацию к научно-грамотному обществу..., описывают видение научно-грамотного человека и представляют критерии для научного образования, которое позволит этому видению стать реальностью. Почему научная грамотность так важна? Во-первых, понимание наук предлагает человеку выгоды, которые он может делить со всеми – волнение и наполнение [жизни]. Во-вторых, американцы сталкиваются в жизни с такими вопросами, которые требуют научной информации и научного подхода к принятию решения...».³ Надо отметить, что не только американцы сталкиваются с проблемами, требующими научного (или хотя бы квалифицированного) подхода к их решению.

Очень часто, при применении терминов, таких как «образовательные системы» не всегда раскрывается смысл таких понятий. Любая система, по своей природе, состоит из нескольких подсистем, и является, в свою очередь, подсистемой более крупных систем. Образовательная система также может быть рассмотрена как своего рода иерархия систем. Рассматривая такую систему, понимаешь, что ее можно воспринять только в целостности как взаимодействие компонентов этой системы. В образовательной системе школа, а в данном случае – высшая школа, является единственным источником подготовки кадров для экономики страны. Высшая школа включает в себя много компонентов, которые взаимодействуют друг с другом, такие, как, например, обучение, управление и финансирование. Сама школа является подсистемой региональной образовательной системы, которая, в свою очередь является частью государственной образовательной системы.

Системы могут быть представлены множеством путей в зависимости от целей и информации, которую они несут. Первейшей функцией учреждений образования является подготовка для общества, как уже подчеркивалось, научно грамотных граждан. Конечно, не все выпускники университетов и других высших учебных заведений становятся научными работниками, но некоторые из выпускников этих учреждений становятся преподавателями или учителями. Однако связь всех учреждений образования прослеживается всегда, когда преподаватели вузов принимают выпускников средней школы для того, чтобы подготовить их к профессиональной жизни, оценивая, какого качества они получают «материал», подготовленный учителями средних школ. Не случайно в Америке вышеупомянутые стандарты разработаны для средней школы. В то время как регионы являются частью образовательной системы, школы также являются компонентами местного сообщества, которое может включать колледжи и университеты, лаборатории и бизнес-инкубаторы, а также различные подсистемы инфраструктуры.

Стандарты научного образования являются критериями для оценки:

- качества того, что знают и умеют студенты;
- качества программ, предоставляющих студентам возможность изучать науки;
- качества обучения;
- качества системы, которая поддерживает преподавателей и образовательные программы;
- и качества оценки и политики обеспечения качества образования.

Национальные стандарты представляют критерии, которыми руководствуются местные школы и университеты при разработке учебных программ, программы по развитию персонала и

¹ Information on quality and standards of teaching and learning. Proposals for consultation, Higher Education Funding Council for England, 2001

² Конституция Республики Казахстан, Статья 30; «Жеті жарғы», Алматы, 1998, стр.62

³ Science Teaching Standards, Copyright © 1995 National Academy of Sciences. *SOURCE*: <http://minerva.stkate.edu/offices/academic/education.nsf/pages>

программы по оценке знаний. Применение национальных стандартов будет продвигать опыт лучших преподавателей, оказывая им признание и поддержку, которые они заслуживают.

Рисунок №1 изображает систему, в которой представлены три взаимовлияющие системы, воздействующие на практику высшего образования. В центре системы – образование, окруженное различными субъектами общества – государством, национальными организациями и обществами и представителями частного сектора.¹ Существование этих субъектов в какой-то мере оправдывает их взаимодействие и воздействие на образование, так как у каждого в данном вопросе присутствует свой интерес.

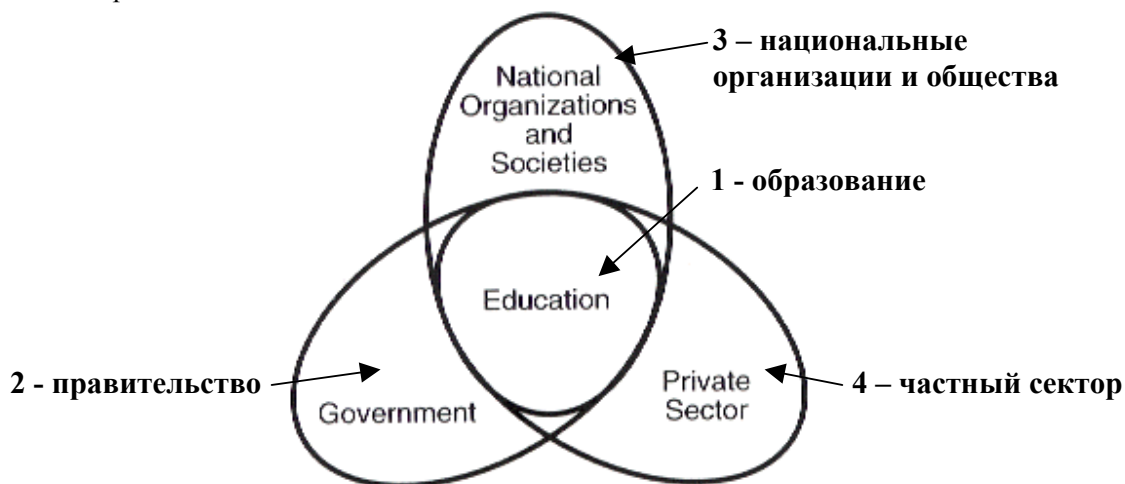


Рисунок 1. Наложение трех систем, которые влияют на научное образование.

Координация между этими системами очень важна и может послужить хорошей службой для изменений в системе высшего образования Казахстана. Наложение деятельности всех структур показывает, как они прямо или косвенно влияют на процесс образования. Роль каждой системы очевидна, так как, например, государство определяет те границы, в которые должна вписываться деятельность любого образовательного учреждения, а, например, частный бизнес может помочь высшей школе в определении набора тех предметов, которые будут востребованы будущим работником какой-либо фирмы в его практической деятельности.

Большое внимание уделено в вышеупомянутых Национальных стандартах подготовке преподавателей и оценке качества их труда. Здесь определены четыре компонента в образовательной системе, которые имеют важное влияние на сертификацию деятельности преподавателя: (1) профессиональные общества (такие как Национальная Ассоциация преподавателей наук), (2) агентства по аккредитации учебных программ (такие как Национальный совет для аккредитации учреждений по подготовке преподавателей), (3) государственные агентства и (4) высшие учебные заведения, которые оперируют на всех уровнях – национальном и региональном.

В Объединенном Королевстве Великобритании более ста восьмидесяти университетов и колледжей высшего образования, предоставляющих разнообразные образовательные услуги в быстроменяющемся мире. Все эти организации являются автономными частными заведениями. Тем не менее, большинство из них спонсируется из государственных фондов через советы по высшему образованию.² Также, большинство университетов и колледжей работают по программам, разработанным по многим направлениям образования, в то время как такие заведения, как художественные или музыкальные колледжи, специализируются в одной определенной области.

Так какие же параметры применяют британские коллеги для определения качества образования?

- I. разработка, система оценки и пересмотра рабочих программ;
- II. процесс обучения, включая мониторинг прогресса студентов;
- III. оценка успеваемости студентов и система классификации оценок;
- IV. процедуры для назначения профессорско-преподавательского состава, его развитие, оценка и вознаграждение;

¹ там же

² A brief guide to quality assurance in UK higher education, Quality Assurance Agency for Higher Education

V. системы обратной связи.

Образование - это ярчайший пример отношений клиентов и фирмы по оказанию услуг. В данном случае важно делать различия между клиентами и заинтересованными лицами. Здесь - клиенты (или покупатели) – это фирмы и предприятия, которые будут нанимать на работу специалистов – выпускников вузов (продукт вуза). Согласно Филиппу Котлеру, известному специалисту в маркетинге, существует пять разрывов или провалов в восприятии продукта клиентом компании, особенно той, которая оказывает услуги. Эти разрывы в восприятии известны как несоответствие

- 1) между ожиданиями клиента и восприятием компании этих ожиданий;
- 2) между ожиданиями клиента и разработанными соответствующими стандартами;
- 3) между ожиданиями клиента и реальной доставкой продукта/услуги;
- 4) между ожиданиями клиента и внешними коммуникациями и
- 5) между ожиданиями клиента и восприятием клиента.

Основной провал в восприятии происходит от несоответствия между ожидаемым качеством и полученным качеством. Система качества должна существовать в любом высшем заведении для того, чтобы не существовало этих провалов в восприятии.

В так называемой модели "ТРЕХ П" - Принципы, Процедуры и Процессы" - показана цепочка ценностей для общества, включающую в себя все компоненты, которые должны быть явно выраженными, действенными и надежными.

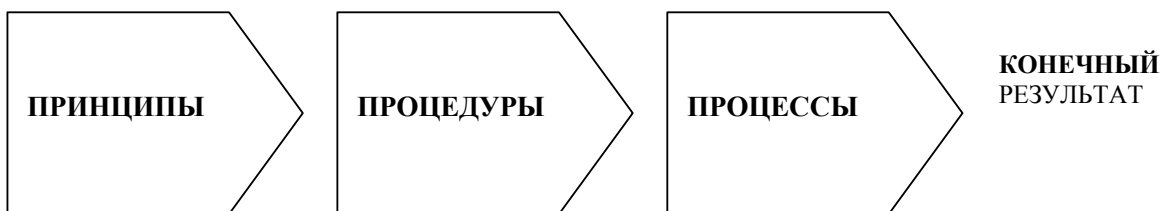


Рисунок 2. Модель «Три П»

Принципы должны базироваться на ценностях, которые высшее заведение выбрало для своего существования и которые должны соответствовать чаяниям общества. Наиболее выразительным принципом для высшего учебного заведения должна стать учебная программа, под которой это заведение живет и работает.

Процедуры, как следствие выбранных принципов, должны помогать воплощать в жизнь эти принципы. К процедурам в вузе можно отнести график учебного процесса и расписание. То, как успешно идет учебный процесс и как гладко составлено расписание, неизменно будет влиять на восприятие качества получаемого образования студентом и заинтересованными сторонами.

Процессы представляют собой рутинную деятельность заведения по реализации принципов в согласии с процедурами.

В своей статье Э. Дентон исследует значение качества в высшем учебном заведении как результат изменившейся культуры восприятия образования. По его мнению «...ранее высшее образование считалось «идеальным», но теперь необходимо разработать средства, помогающие охватить более широкие горизонты».¹ Цели оценки качества обучения и образования в высших учебных заведениях состоят в следующем:

- ✓ внести вклад, в соответствии с другими механизмами, продвижение высокого качества и стандартов образования;
- ✓ обеспечить студентов, работодателей и других заинтересованных лиц надежной информацией о качестве и стандартах, применяемых в каждом высшем учебном заведении;
- ✓ обеспечить идентичность учебных программ высших заведений и, в случае, если качество образования или стандарты низки, обеспечить быстрое их исправление;
- ✓ обеспечить средство безопасности отчетов вуза.

Эти цели должны обеспечиваться через внутренний контроль качества, наряду с которым для каждого высшего учебного заведения должен быть разработана система внешнего контроля. Должен быть разработан Кодекс поведения для сотрудников вуза и студентов. Здесь необходимо четко

¹Denton E, The education battle lines (quality in higher education), Quality World (UK), Jul 2003 Vol 29 No 7, ISSN: 1352-8769

описать, что ожидается от преподавателей, сотрудников и студентов. Например, условия поведения на экзаменах, условия приема и сдачи домашних заданий, невозможность использования чужих материалов и отношение к плагиату.

Цель внешнего контроля состоит в том, чтобы сделать действенными надежность и эффективность внутренних процедур, без их дублирования или искажения. Основным последствием внешнего контроля рабочих планов, который на протяжении последних восьми лет применялся в Великобритании, явилось одобрение применения внутренних мотивов для установления, мониторинга и улучшения качества и стандартов образования. Такая политика британских вузов привела к тому, что теперь они не используют внешний контроль для проверки содержания отдельных дисциплин.

Учебные заведения должны, по мнению британских экспертов, публиковать и последовательно применять четкие критерии оценки заданий. Вузы должны доказать, что у них имеются отработанные механизмы для этого.

Информация должна быть доступна как для внутреннего пользования, так и для общества в виде определенных фрагментов информации. Внутренняя информация может включать в себя следующее:

- ✓ данные по зачислению студентов; успеваемость и соответствие стандартам, существующим в стране;
- ✓ информация об обратной связи студентов (их оценка учебного заведения и программ, например);
- ✓ спецификация программ, включая схемы модулей, расписание и т.п.

Поскольку мы определили для себя студента как заинтересованное лицо, то качество образования также может быть оценено этим лицом. Критерии, по которым студент будет определять, получил ли он ожидаемое качество обучения, включают в себя три вида навыков, которыми он должен владеть:

1. основные навыки: коммуникация, калькуляция, использование информационных технологий и умение учиться;
2. познавательные навыки (когнитивные), такие как понимание методологии или способность к критическому анализу;
3. специфические навыки по предмету, такие как навыки работы в лаборатории.¹

Обычно, вуз Великобритании проводит проверку своих программ каждые пять лет, однако ежегодно проверяются основные ключевые индикаторы учебного процесса, такие как расписание и график учебного процесса.

Сведения о том, как вуз продвигает образование высокого качества (например, через переподготовку преподавателей и сотрудников) также помогают внешним источникам оценить качество вуза.

Авторы статей, обзор которых был проведен, уверены в том, что стратегический план Агентства по проверке качества на 2003-2005 годы, направленный на улучшение системы качества образования и качества управления вузами, приведет университеты Великобритании в новую, лучшую сферу деятельности, более приемлемую для всех сторон образовательного процесса.

Сорбонская Декларация 1998 года была нацелена на возрождение роли университетов как культурных центров. Явившись отправным пунктом в долгом пути изменений и преобразований в системах высшего образования, этот документ через год передал эстафету Болонской Декларации, которая, в свою очередь, поставила новые задачи. Эти задачи восприняты многими государствами, в том числе, и странами бывшего Советского содружества. Все шесть целей, определенные Болонской Декларацией, требуют разработки новых стандартов и новых подходов к выполнению основной задачи – консолидации мирового образовательного пространства.

Некоторые бывшие советские республики начали процесс реформирования и преобразования системы высшего образования сразу же после обретения независимости. Так, в России в 1992-1997 годах проводился всероссийский проект «Университеты России», основной целью которого «...стало создание действенного механизма поддержания ведущей роли университетов в развитии

¹ Information on quality and standards of teaching and learning. Proposals for consultation, Higher Education Funding Council for England, 2001

фундаментальных исследований, расширении подготовки и переподготовки широко эрудированных и высококвалифицированных специалистов, быстро адаптирующихся к условиям рыночной экономики, интегрирования университетов в общемировую систему университетского образования и науки...».¹ Данная программа, разработанная в шести направлениях, была создана по инициативе Комитета по высшей школе при поддержке Правительства Российской Федерации и состояла из следующих научных направлений:

1. Университеты как центры образования, науки и культуры в регионе. Научные основы государственного управления развитием университетов
2. Университеты как центры фундаментальных исследований
3. Университеты как учебно-методические центры функционирования многоуровневой системы образования
4. Интеграция университетов России в общемировую систему университетского образования и науки
5. Развитие университетов в условиях рыночной экономики
6. Научные парки при университетах

В работе только первого направления участвовало 40 классических университетов, 5 технических университетов, 2 образовательные академии. «...В состав Программы входило более 1500 проектов, которые выполнялись большим коллективом ученых страны... Важным достижением работы Программы явилось создание эффективно работающей системы независимого коллегиального ее управления, проведения экспертизы, конкурсного отбора и оценки качества выполнения проектов».² Данный проект дал возможность российским университетам разработать систему стандартов образования, что «...нашло отражение в изменении ее названия и совершенствовании ее структуры».³

В начале независимой государственности, в бурный период «межцивилизационных переходов» образовательный процесс в Казахстане терял свои позиции. Процесс возрождения высшей школы начался в 1995 году на совещании работников системы образования с участием Президента Н.А. Назарбаева. На этом совещании было уделено внимание, наряду с другими аспектами возрождения системы образования, разработке единых государственных стандартов. Как отмечают в своей статье казахстанские исследователи «в начале 90-х годов в Республике Казахстан развивалась тенденция снижения доли учащихся в образовательной системе от 6 до 24 лет, начиная с 1993 года вплоть до 1995 года. Однако позитивные сдвиги в этом направлении наметились в 1996 году, когда доля учащейся молодежи в возрасте до 24 лет составила уже 75 %. В 2001 году доля охваченной молодежи по данным Агентства Республики Казахстан по статистике составила уже 80%. По итогам 2004 года ожидается дальнейшее улучшение в сфере образования».⁴

Таким образом, Казахстан, начав большие преобразования в системе высшего образования, может смело опираться на накопленный многими странами опыт, сохраняя свою уникальность, выраженную в тех культурных принципах и традициях, которые помогли в самые сложные годы становления системы просвещения. Создание нового общества требуют новых моделей, в том числе и образовательных. Как отметил Президент Назарбаев в своем Послании народу Казахстана 18 февраля 2005 года «Задача казахстанских вузов — предоставлять образование на уровне мировых стандартов, а дипломы ведущих из них должны быть признаваемы в мире. Они обязаны это сделать. Мы должны гарантировать каждому казахстанцу реальную возможность получения высшего образования»⁵, поэтому главной задачей высших учебных заведений является разработка стандартов качества обучения и мониторинга процесса обучения.

На конференции министров образования государств-участников СНГ было признано «...необходимым активизировать с учетом научных разработок стран Содружества работу по разработке единых подходов к формированию образовательных стандартов и созданию словаря

¹ Научная программа "Университеты России", ИСТОЧНИК: <http://www.uniros.ru>

² Итоги научной программы "Университеты России", ИСТОЧНИК: <http://www.uniros.ru>

³ там же

⁴ Мырзаханов Ж.Б., Толеген З.С. "Гражданское образование в учебных программах и стандартах образования: проблемы и пути решения", ИСТОЧНИК: <http://www.samal.kz>

⁵ "Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации" Послание Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу Казахстана, Астана, 18 февраля 2005 г.

терминов и определений систем образования государств-участников СНГ»¹ с тем, чтобы процесс вхождения в мировое образовательное пространство был более плавным и эффективным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Республики Казахстан; «Жеті жарғы», Алматы, 1998
2. Послание Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации», Астана, 18 февраля 2005 г.
3. David Pollitt, HIGHER EDUCATION TRENDS, Emerald Management Reviews database, January 2004
4. Denton E, The education battle lines (quality in higher education), Quality World (UK), July 2003
5. <http://minerva.stkate.edu/offices/academic/education.nsf/pages>
6. <http://miranda.emeraldinsight.com>
7. <http://www.cityu.edu.hk/cityutoday>
8. <http://www.qaa.ac.uk/aboutqaa/qaaintro/intro.htm>
9. <http://www2.britishcouncil.org/seminars/seminars-themes-education>
10. <http://www.samal.kz>
11. <http://cis.unibel.by>

Мурзахметова Г.Р.

АО «Казкоммерцбанк», г.Алматы

e-mail: gmurza@mail.ru

ОЖИДАНИЯ БИЗНЕС-СРЕДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЕЖИ К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ

Бизнес и образование - это две социальные сферы, которые все более и более зависят друг от друга. В начале 21 века, по признанию Марка Маллока Брауна, администратора ПРООН, образование «уже больше не является фундаментом, на котором страна строит свой успех в конкурентной борьбе, а становится успехом. Такие более старые меры конкурентоспособности, как затраты на труд, наличие ресурсов или инфраструктуры вытесняются людским капиталом. Самый главный вопрос для экономического успеха теперь таков: насколько умелы ваши люди?» [1, с.15]. В этой новой ситуации лидеры бизнес-сферы и образовательного пространства должны найти новые варианты социального партнерства для обоюдного успеха, опираясь на анализ ожиданий и эффективность действующих и проектируемых программ, особенно в области подготовки молодежи к построению успешной профессиональной карьеры.

Анализ теории и практики профессионально-ориентационной работы со школьниками в Республике Казахстан и теории и практики найма и продвижения кадров в организациях сферы производства и услуг показывает, что работа, проводимая в школах, значительно отстает от требований профессиональной среды.

Карьера выпускника начинается не в момент трудоустройства или окончания ВУЗа, а гораздо раньше, в момент выбора профессии. Размышления школьников над своим будущим приводят к выбору профессии. Многие из социальных и психологических влияний, направляющих этот выбор, осуществляются в детстве. Дональд Супер и Роберт Хейвигхерст считают, что к 15 годам люди уже намечают предварительный план своей будущей карьеры, формируют общие представления о будущей деятельности, приобретают черты характера, необходимые для успешной работы в избранной области [2].

¹ III заседание Конференции министров образования государств-участников СНГ, "О единых (общих) подходах к разработке образовательных стандартов, подготовке словаря терминов и определении систем образования государств-участников СНГ", Минск, 2000, ИСТОЧНИК: <http://cis.unibel.by>

В целях изучения взглядов учащихся о влиянии воспитательной системы школы на профессиональное становление нами было проведено анкетирование учащихся 10-11 классов двух гимназий (г. Тараз, 2002 год; г. Алматы, 2003 год) и фокус-группа среди работодателей (г. Алматы 2003-2004 г.г.)

Как понимают проблемы развития профессиональной карьеры нынешние выпускники? Мы задали ряд вопросов старшеклассникам различных школ. На наши вопросы ответили 72 человека.

На вопрос «Что такое профессиональная карьера» с точки зрения выпускников были получены следующие ответы (рисунок 1)

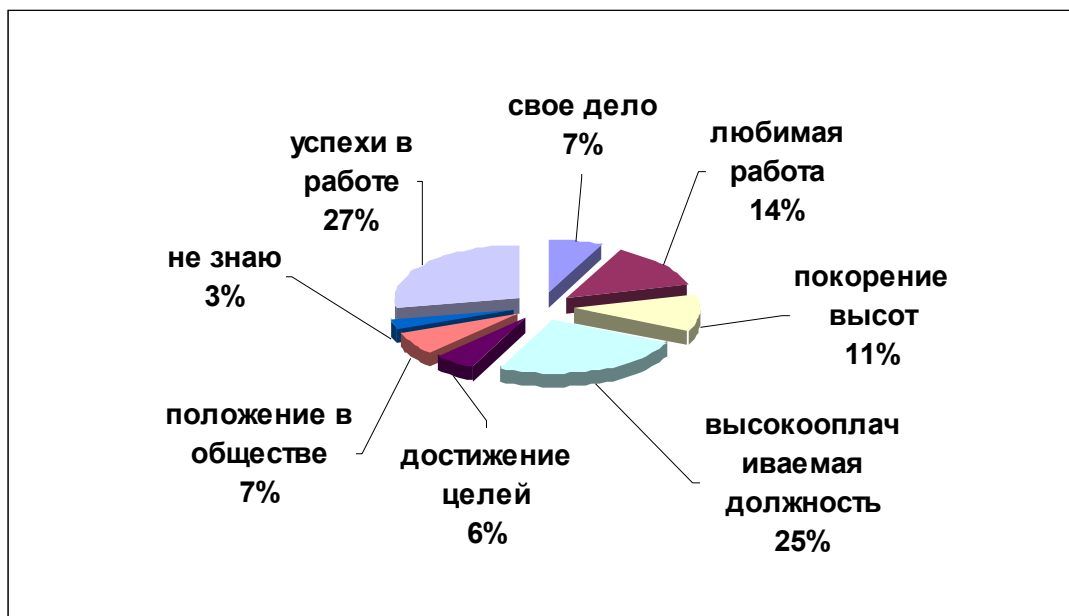


Рисунок 1 - Значимые для старшеклассников аспекты профессиональной карьеры

Собранные данные показывают, что наиболее часто учащиеся 10-11 классов рассматривают профессиональную карьеру сквозь призму такого критерия как успехи в работе (27% опрошенных). Почти также распространено мнение о том, что карьера ориентируется на высокооплачиваемую должность (25%). Не характерно для старшеклассников связывать карьеру с достижением целей (всего у 6% опрошенных). А двух человек данный вопрос поставил в тупик, они не смогли на него ответить. Таким образом, ответы учащихся показывают, что они не имеют позитивно программирующего представления о профессиональной карьере. Такой важный аспект, как руководство целью, не осознается подавляющим большинством старшеклассников.

Кроме того, анкета показала, что большинство старшеклассников (56%), по их собственной оценке, не имеют никаких знаний по теме «профессиональная карьера», а 44% имеют «небольшие» знания (рисунок 2).

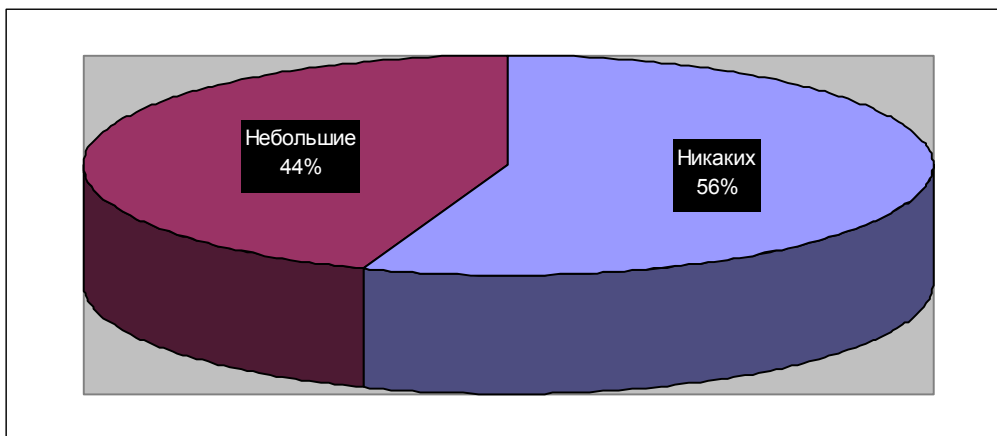


Рисунок 2 - Уровень знаний респондентов о профессиональной карьере

Анкета показала, что старшеклассники хотя и не имеют знания по исследуемой теме, но интересуются рядом тем (таблица 1). Большинство интересующих их вопросов относятся к практикоориентированным.

Таблица 1 - Интересующие респондентов темы

Интересующая тема	Количество анкет, в которых указана тема
1. как сделать успешную карьеру	25
2. знания по профессии	20
3. психология	7
4. иностранные языки	6
5. учиться в университете	5
6. какая профессия мне будет подходить	4
7. о карьерном росте	3
8. не знаю	2

Помощь школы в профессиональном становлении, по мнению респондентов (таблица 2), заключается в том, что школа дает базу знаний (по мнению 72% опрошенных), проводит профориентацию (17%), развивает коммуникабельность (13%), дает физическое развитие, приучает к дисциплине, воспитывает трудолюбие (1%). Полученные данные показывают, что старшеклассники осознают образовательную роль (дает базу знаний), развивающую (развивает коммуникабельность) и воспитательную (проводит профориентацию, приучает к дисциплине, воспитывает трудолюбие). Однако воспитательная роль сводится к программе профориентационной работы в формах психологической консультации. Старшеклассники не осознают, что их готовность к выбору профессии и успешность профессионального сценария являются продуктом всей воспитательной системы школы.

Таблица 2 - Оценка старшеклассниками роли школы в профессиональном становлении

Помощь школы	Количество анкет, в которых указана функция	% от общего количества анкет
1. дает базу знаний	52	72
2. проводит профориентацию с помощью психологов	5	17
3. развивает коммуникабельность	9	13
4. дает физическое развитие, приучает к дисциплине, воспитывает трудолюбие	1	1
5. никак	5	7

Что нужно для того, чтобы сложилась удачная профессиональная карьера? Выпускники современной школы считают, что нужны знания, трудолюбие, целеустремленность, деньги, желание, связи, здоровье, интеллект, сила воли, нравиться начальству (таблица 3).

Таблица 3 - Мнения учащихся о факторах, способствующих успешности профессиональной карьеры

Факторы, способствующие успешности профессиональной карьеры	% от общего количества ответов
Знания	48
Трудолюбие	25
Целеустремленность	24
Деньги	24
Желание	22
Связи	17

Здоровье	6
Интеллект, сила воли	4
Нравиться начальству	2

Опрос показал, что чаще всего старшеклассники успех карьеры связывают со знаниями и личными качествами. 22% опрошенных связывают успех с внутренней мотивацией (желание). Эти факторы, а так же здоровье, интеллект, сила воли в большой мере зависят от воспитательной парадигмы школы.

Выбор профессии – дело личное, поэтому специалисты и говорят о профессиональном самоопределении. Самостоятельный выбор профессии и рода занятий гарантируется не только Конституцией страны, но и Всеобщей Декларацией прав человека. Однако не все школьники готовы к такому самоопределению, а кто-то даже и не стремится к принятию на себя ответственности за столь важный жизненный выбор (таблица 4).

Таблица 4 - Оценка старшеклассниками влияния факторов на их профессиональное самоопределение

Факторы	%
Я сам (а)	34
Родители	39
Друзья	11
Знания	11
Деньги	75
Связи с должностными лицами	22

Из таблицы видно, что реально подростки в большинстве случаев опираются на мнение близких и значимых для себя людей, мнение которых о профессиях зачастую также складывается из собственных стереотипов и предрассудков. Ни школу, ни классных руководителей и школьных психологов учащиеся в роли советчиков и помощников не видят.

Наблюдается расхождение по фактору «знания» с ответами на предыдущие вопросы. Здесь знания они ставят на гораздо более низкую ступень, чем в предыдущих ответах. Получается, что в моменты практического выбора карьерного шага знания не играют определяющей роли. Это хорошо видно по рисунку 3.

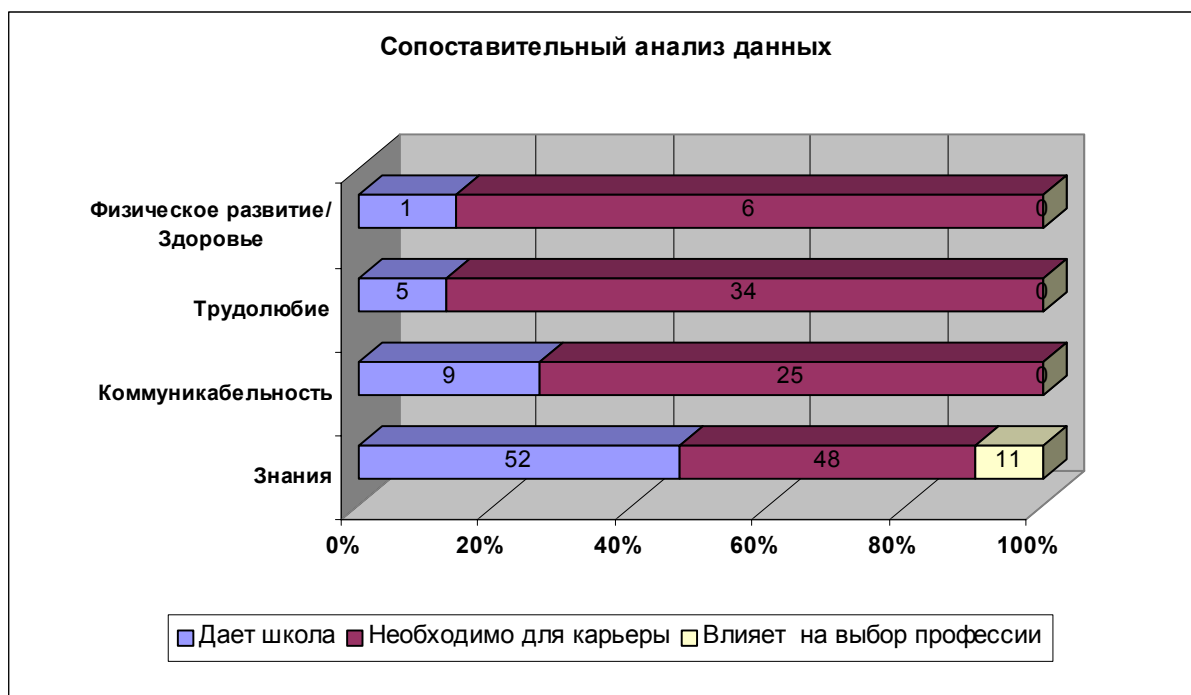


Рисунок 3 - Место и роль ведущих факторов на выбор и успешность профессиональной карьеры

Из диаграммы видно, что старшеклассники осознают знания как основной компонент школьного образования и фактор, как выбора, так и успешности профессиональной карьеры. Трудолюбие, коммуникабельность и здоровье считаются факторами карьерного роста, которым мало внимания уделяется в школе. Они не учитываются старшеклассниками в момент выбора профессии. Эти несоответствия, по-видимому, являются последствиями неправильно организованной профориентационной работы.

Для изучения мнения современных работодателей о том, какими компетенциями должны вооружить школы своих выпускников, нами была проведена фокус-группа, в работе которой приняло участие 7 человек (представители различных бизнес-сфер с разной формой собственности).

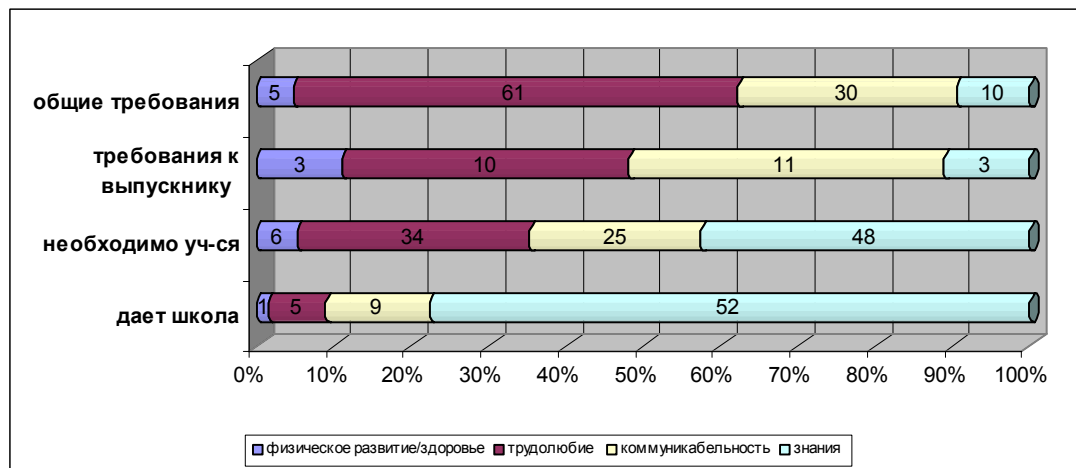


Рисунок 4 – Сопоставительный анализ необходимых для учащихся факторов и требований работодателей

Сравнивая полученные нами ответы о необходимых и получаемых в школе знаниях и навыках для реализации успешной карьеры и данных полученных от участников фокус-группы, то есть требований, предъявляемых работодателями к выпускникам ВУЗов и обобщими требованиями к кандидатам (не к выпускникам, а к нанимаемым работникам с опытом работы), мы получили следующие данные (рисунок 4).

Диаграмма показывает, что школа уделяет больше внимания знаниям, нежели профессионально значимым качествам личности, а работодатели этим качествам уделяют преимущественное внимание. Школьники также осознают, что им надо ориентироваться на рынок труда и иметь развитые профессионально значимые качества.

Обобщенные результаты работы фокус - группы позволяют констатировать, что запрос работодателей, сделанный из различных секторов рынка к системе образования, имеет общие положения:

- умение работать в коллективе,
- умение ориентироваться на рынке труда,
- готовность связывать свою карьеру с продолжением образования,
- готовность менять профиль деятельности в зависимости от изменения в стратегии развития предприятия, технологиях и т. п.,
- умение самостоятельно работать с информацией,
- умение принимать решение.

На сегодняшний день нет единых требований, предъявляемых на рабочих местах. Однако имеется целый ряд методов и моделей, которые позволяют дать полезное описание этих новых потребностей. Первое из них – это определение «квалифицированного рабочего». Квалифицированный рабочий, в традиционном представлении, это человек, который прошел период структурированной подготовки к своей работе, которая обычно ассоциируется с ученичеством.

Боб Мэнсфилд и Херман Шмидт [3] разработали определение квалифицированного рабочего в условиях современной экономики на основании описания того, что квалифицированный рабочий должен быть способен делать на своем рабочем месте, и каких результатов он должен достигать. Полученное описание является синтезом подходов, используемых в различных Европейских странах,

включая Голландию, Ирландию, Германию, Францию и Великобританию. Вот описание того, что, по мнению авторов, должен быть способен выполнять квалифицированный рабочий.

Квалифицированный рабочий: человек, способный отвечать техническим требованиям определенной профессиональной сферы (отрасли, профессии, ремесла), а также:

- определять потребность в ресурсах, иметь доступ, осуществлять сбор, анализ, распределение и интерпретацию информации и данных;
- планировать свою работу с тем, чтобы удовлетворять требованиям пользователей, включая подготовку, выявление методов и последовательностей, а так же качественных требований;
- осуществлять мониторинг собственной деятельности по качеству, исправлять любые недостатки и пересматривать рабочую методологию;
- брать на себя ответственность при передаче работы на последующие этапы процесса.

В дополнение к этому, квалифицированный рабочий способен:

- работать в духе сотрудничества со своими коллегами по рабочей группе;
- эффективно общаться с теми, с кем он работает, и с теми, кто зависит от его работы;
- разрешать технические проблемы, возникающие в сфере его работы;
- выносить правильные суждения и решения, относящиеся к сфере его компетенции;
- делать предложения по рационализации рабочих методов и процессов;
- адаптироваться и изменяться в ответ на появление новых и иных обстоятельств, охотно осваивая новые знания, умения, навыки;
- работать таким образом, чтобы обеспечивалась безопасность его самого и окружающих в рабочей среде;
- признавать социальные и профессиональные ценности и этику и работать в соответствии с ними.

Рисунок 5 - Квалифицированный рабочий

В этом описании представлены весьма высокие требования и участники нашей фокус - группы говорили о том, что это существенно больше, нежели обычные требования на рынке труда на настоящий момент. Но эта модель квалифицированного рабочего соответствует международным требованиям, и если она и не представляет требования сегодняшнего рынка труда, то, безусловно, в ближайшие годы требования будут именно такими. Общество, в котором мы живем, становится все более и более интерактивным и взаимосвязанным – по сути своей, всепланетным. А одна из основных целей любой успешной образовательной системы заключается в воспитании людей, восприимчивых к новому знанию, настоящих граждан мира, способных стать активными участниками многокультурного международного сообщества. На протяжении XX века большинство работников имели только одну работу и только одну карьеру. Теперь можно смело говорить о двух карьерах и работе на семирых работодателей в течение жизни.

Новые роли неизбежно требуют новых знаний. 30 лет назад человек овладевал одним навыком в год. Сегодня каждый день приносит нам как минимум один новый навык. Завтра это будет происходить каждый час. Такой навык, как, к примеру, установление и поддержание связей – в 1960 среднему менеджеру надо было запомнить в среднем около 25 имен сослуживцев в течение всей карьеры, сегодня приходится запомнить в среднем около 25 новых имен каждый месяц. Завтра – каждую неделю (причем половина этих имен будет на иностранных языках) [4].

Работодатели – участники исследования – в основных требованиях, предъявляемых к выпускникам вузов указали наличие таких личностных качеств как честность, способность к работе в команде и т.д. Также оказалось, что приоритетность требований ко всем другим кандидатам отлична от требований, предъявляемых выпускникам.

Таблица 5 - Требования к выпускникам вузов и общие требования к кандидатам

	Выпускники	Общие требования
умение писать и читать	3%	5%
умение считать	3%	10%
навыки ИТ/компьютерная грамотность	8%	36%
способности к решению проблем	10%	26%
хорошие рекомендации от школы/работодателя	10%	8%
опыт подобной работы/ работы в подобной среде	10%	61%
свидетельства стабильной занятости (работы на одном месте)	2%	7%
ловкость рук/хорошая координация рук-глаз	8%	11%
физическая пригодность/сила	3%	5%
терпимость к однообразной работе	11%	13%
многопрофильность/ способность заменить отсутствующего	11%	20%
межличностные навыки/ навыки коммуникабельности	11%	30%
коммерческое и деловое понимание	7%	25%
творчество/оригинальность	11%	23%
честность/искренность	15%	28%
надежность/мотивация	7%	20%
способность работать под некоторым наблюдением	3%	8%
способность работать в команде	13%	31%
презентабельность	3%	15%

Анализ полученных данных показывает, что требования работодателей к выпускникам несколько ниже, чем требования, предъявляемые на те же позиции к людям с опытом.

Примерно 60% респондентов не ожидает трудностей в будущем заполнении вакансий, около 30% прогнозирует некоторые сложности в этом направлении. И, наконец, 7% респондентов не ожидает никаких вакансий. Аргументы – увеличившаяся эффективность труда позволяет повышать объемы производства без найма дополнительного персонала, внедрение технологии, требующей меньшего количества сотрудников.

Любой успешный бизнес-проект основывается на создании и поддержании группы «довольных клиентов». Почти любой хороший промышленный продукт сопровождается письменной гарантией. Эти процедуры в настоящее время становятся необходимыми и в сфере образовательных услуг. Основная цель любой системы образования и обучения заключается в подготовке компетентных людей, обладающих адекватными умениями и навыками для того, чтобы удовлетворять нуждам рынка труда. Перед системой образования стоит задача предоставления своим учащимся качественных умений и навыков, знаний и способностей, соответствующих нуждам занятости – рынку труда. Молодежь нуждается не только в подготовке к вхождению в рынок труда, но и в получении видения профессиональной карьеры в целом. С другой стороны, бизнес-сфера и сообщество работодателей должны нести социальную ответственность за будущее - за эффективное обучение и трудоустройство молодежи.

«Карьера – это, прежде всего, достижение в социуме нового высокого социального, экономического, научного, культурного и нравственного статуса на основе самоопределения и самореализации личности» [5]. Все ли аспекты осознаются современной молодежью? Наше исследование показало, что не все (Таблица 6).

Таблица 6 – Аспекты карьеры

№	Аспекты карьеры, по мнению старшекласников	Аспекты карьеры по определению Ю.Л. Деражне					Не определенный
		социальный	экономический	научный	культурный	нравственный	
		А	Б	В	Г	Д	Е
1	высокооплачиваемая должность		18				
2	успехи в работе	20	20	20	20	20	
3	любимая работа	10					
4	покорение новых высот	8					
5	свое дело	5	5	5	5	5	
6	достижение поставленных целей	4					
7	положение в обществе	5					
8	не знаю						2

Проведенное анкетирование показало, что современные школьники в определенной мере ориентируются на все аспекты карьеры, но в наибольшей степени на социальный аспект. Научный, культурный, нравственный аспекты осознаются ими меньше всего. Экономический аспект занимает промежуточное положение: старшекласники задумываются лишь о материальном вознаграждении (18 человек из 72 опрошенных), об успехе (20 человек), о результате в форме собственного дела (5 человек). А готовность к успешной карьере должна быть всесторонней и гармоничной. Ни один из этих аспектов не должен быть упущен.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Всемирный Форум по образованию. Дакар, Сенегал. 26-28 апреля 2000 г. Заключительный доклад.
2. Крайг Г. Психология развития / Пер.с англ. - СПб.: Питер, 2002. - 992 с.
3. Министерство образования и науки Республики Казахстан. Фонд Сорос-Казахстан. Проект «Развитие национального стандарта общего среднего образования в условиях изменяющегося мира» Цикл семинаров для специалистов в области разработки национального куррикулума. 2001-2003.
4. Драйден Г. Революция в обучении: Пер. с англ./ Гордон Драйден, Джаннетт Вос. - М.:ООО "ПАРВИНЭ", 2003. - 672 с.
5. Деражне Ю.Л. Профессиональная карьера молодежи – новая стратегия// профессиональное образование №10, 2001, 24-25с.
6. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. - СПб.: Питер, 2003. - 352 с.: ил. - ("Серия теория и практика менеджмента").
7. Богдан Н., Могилевкин Е. Карьера молодого специалиста: взгляд ВУЗа // Управление персоналом, 2004, №13. - С. 18-21.

Саматдин А.
докторант DBA 01/2005, МАБ
Президент Финансово-промышленной компании “Parasat Group”
г. Алматы
e-mail: samatdin@nursat.kz
моб. тел. 8 300 111 32 63

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ КАЗАХСТАНСКОЙ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Введение

Как и во всех остальных странах СНГ, вставших на путь независимости и строительства рыночной экономики и с лихвой испытавших перипетии так называемого переходного периода, в Казахстане за последние 15 лет произошли большие изменения, затронувшие все без исключения сферы хозяйственной жизни республики. Эти перемены заставили государство и общество по-новому взглянуть на технологии эффективного управления людскими и материальными ресурсами, поскольку командные методы плановой экономики в условиях зарождения новой формации, в которой главенствует частная собственность, не годились. Первые годы после распада СССР были ознаменованы для Казахстана тяжелыми экономическими неурядицами, фактически поставившими многие отечественные предприятия на грань выживания, поскольку прежние экономические и технологические связи с хозяйствующими субъектами в братских республиках бывшего СССР безвозвратно канули в прошлое. Это привело к необходимости мучительного поиска новых форм эффективной организации хозяйствования, причем возник совершенно четкий водораздел между огромными предприятиями, доставшимися нам в наследство от некогда единого советского народнохозяйственного комплекса, и стремительно развивающимся сектором так называемого малого бизнеса, представленного тысячами частных индивидуальных предприятий и товариществ с ограниченной ответственностью. При всей непохожести казахстанских компаний из различных секторов экономики, разнообразии их организационно-правовых форм, уникальности поставленных ими целей и задач, всех их объединяет вопрос управления, а точнее, культуры управления. Согласно современным общественно-экономическим теориям, именно, термин “культура корпоративного управления” охватывает все аспекты повседневной жизни корпорации, многообразие отношений внутри нее, комплекс ее связей с внешним миром. Это, если можно так выразиться, боевой кодекс поведения компаний в самом широком смысле слова, поскольку им нужно считаться со все возрастающим давлением окружающей их среды в лице общества, государства, конкурентов, акционеров, поставщиков и т.п. и в то же время уверенно развиваться с наименьшими для себя потерями. **“Корпоративная культура представляет собой, с одной стороны, некий свод правил, который компания может предложить своим сотрудникам, а с другой – комплекс мер, направленных на повышение компетенций персонала корпорации и его психологической устойчивости. С этой точки зрения главным носителем корпоративной культуры выступают топ – менеджеры компании”**.

Казахстан всегда считался страной, открытой для всего положительного, идущего извне, в том числе технологий в сфере организации эффективного управления общественными институтами и экономическими процессами. Качественный менеджмент, базирующийся на современных технологиях управления, сегодня необходим нашей стране исключительно во всех сферах общественной и экономической жизни, поскольку от этого зависит, насколько быстро мы станем полноправными членами мирового промышленно развитого сообщества, а, может быть, продемонстрируем миру еще одно экономическое чудо. Неслучайно в своем ежегодном послании народу Президент Республики Казахстан отметил, что *“...Казахстан должен войти в число эффективно развивающихся стран мира, создавая высокие стандарты жизни для своих граждан. И мы сможем это сделать, когда нация и экономика станут конкурентоспособными”*.

1. Трудности формирования корпоративного управления в Казахстане

15 лет, прошедших с момента, когда власти Казахстана провозгласили курс на создание социально ориентированного рыночного государства, ознаменовались среди прочего и поиском

оптимальных форм управления компаниями, призванными стать экономической основой для роста государства. На сегодняшний день в республике, как и в других странах СНГ, существуют компании с различными формами собственности, что позволяет сделать вывод о схожести процессов формирования экономик на постсоветском пространстве, где с одинаковым энтузиазмом организовывались как огромные корпорации с миллиардными оборотами, так и карликовые компании со штатом в несколько сотрудников. Не секрет, что с обретением экономического суверенитета, властные элиты стран-наследниц СССР весьма скоро осознали фантастические возможности, открывающиеся перед ними в условиях, когда большая часть населения этих стран де-факто была отстранена от участия в процессе формирования новых отношений собственности, и тем самым в процессе назревшего раздела бывшего социалистического имущества. Казахстан не явился исключением: практически все системообразующие предприятия промышленности, топливно-энергетического комплекса, торговли, транспорта, связи, сферы услуг по форме стали квази-корпорациями: огромными вертикально интегрированными холдингами, с той особенностью, что их преимущественно возглавляют лица, близкие к властной верхушке государства. Еще одна особенность – это отсутствие множества миноритарных акционеров либо их практически нулевое участие в написании стратегических сценариев развития корпорации.

Еще свежи воспоминания о реформах, которые были призваны сделать большинство населения активными участниками приватизации, а значит, полноправными собственниками будущих холдингов и корпораций. Застрельщики казахстанской программы приватизационных инвестиционных купонов (ПИКов) – так называемые “младореформаторы”, на деле, не вынесли груза собственных амбиций и исподволь нанесли болезненный удар по мечтам простого народа о возможности его участия в сотворении экономического чуда. Эти молодые менеджеры столкнулись с реальными трудностями, пытаясь наладить процесс управления крупными предприятиями – сложными организмами, пораженными опухолями, грозящими перерасти в метастазы. Управленцы “новой волны” предприняли попытку приобретения при активной поддержке населения контрольных пакетов акций “осиротевших” крупных предприятий – в итоге, лишней раз подтвердив тезис о том, что “благими намерениями устлана дорога в ад”. Новый класс собственников, согласно ПИКовой концепции представлявшийся как мириады простых тружеников, наделенных правом голоса при принятии судьбоносных решений и правом на получение дивидендов, так и не родился, широко разрекламированная денационализация (или разгосударствление) не пошла дальше тривиальной “прихватизации”, а, по сути, тщательно завуалированного силового захвата контроля над потенциально прибыльными предприятиями.

Отсутствие огромного количества мелких акционеров (не обязательно, только работников), в обычных условиях позволяющего “распылить попытки” установления авторитарного контроля над предприятием, далеко не всегда означает преимущество для мелкой группы собственников корпорации, особенно в долгосрочной перспективе. *Вероятно, на формирование механизмов корпоративного управления в крупных казахстанских компаниях в том виде, в каком они существуют сегодня, немалое влияние оказало стремление фактических, весьма немногочисленных, собственников сосредоточить в своих руках реальные рычаги управления компаниями, ассоциирующиеся в их понимании с неограниченными (читай, никем и ни чем не сдерживаемыми) возможностями наращивания денежного капитала.* Акционирование корпораций в той форме, в которой это происходит в странах с развитой рыночной экономикой, пугает таких собственников, поскольку неправильно истолковывается ими как угроза “размывания” их собственного, единоличного влияния на судьбу компании. Но было бы неправильно винить только их в том, что казахстанские корпорации в большинстве случаев представляют собой совершенно закрытые для стороннего наблюдателя, неповоротливые и зачастую непрозрачные организации.

Как бы то ни было, 15 лет – слишком малый срок для возникновения цивилизованной экономической среды, где крупный капитал искусно балансирует между реализацией собственных интересов и соблюдением интересов остальных “игроков”, в том числе потенциальных миноритарных акционеров. Фискальное законодательство сформировалось тоже не вдруг, что способствовало возникновению в сфере казахстанского предпринимательства практики укрывания налогов путем придумывания различных схем, варьирующих от трансфертного ценообразования до оффшоров – впрочем, подобная практика процветает и по сей день на всем постсоветском пространстве. Отсутствию должного уровня транспарентности крупных казахстанских корпораций способствует зачастую нежелание собственников делать правдивые отчеты о финансовой деятельности достоянием гласности. Все

вышеперечисленное в совокупности позволяет сделать вывод о существовании изъянов корпоративного управления в казахстанских компаниях со всеми вытекающими последствиями: низкий уровень инвестиций в профильный бизнес, непонятная для широкой общественности политика ценообразования, низкая конкурентоспособность в сравнении с компаниями из ближнего и дальнего зарубежья. “Бизнес должен помогать государству, должен играть по правилам” – пожалуй, так можно вкратце сформулировать посыл широкой общественности предпринимателям, предпочитающим бесконечное изобретение различных “схем” ухода от налогов построению стратегического бизнес-плана. **Не секрет, что многие предприятия в Казахстане используют двойную бухгалтерию, с целью искаженного отражения фактических затрат и уменьшения налогооблагаемой базы, пренебрегают как внутренним так и внешним аудитом – эта порочная практика способствует коррупции и тормозит внедрение в компаниях современных методов управления, основанных, в частности, на международных стандартах финансовой отчетности (МСФО).** Возможно, решением могло бы стать налоговое послабление для бизнеса, но это уже вопрос макроэкономической политики правительства. Рыночная свобода, к сожалению, была истолкована многими казахстанскими бизнесменами как возможность обогащения любой ценой. Вместо того чтобы строить стратегические, долгосрочные партнерские взаимоотношения с населением, в странах с рыночным укладом обычно олицетворяющим платежеспособный спрос как основную рыночную силу, основной источник инвестиций, опору бизнеса, многие доморощенные “корпорации” встали на путь сколачивания олигархического капитала, предпочитая опираться на минеральные ресурсы. Концентрация капитала в одних руках достигла уже такой степени, что журнал **Forbes** в своем знаменитом списке миллиардеров на 2005 год впервые упомянул **трех сырьевых магнатов из Казахстана**. Небезызвестная корпорация, чей владелец занимает одно из первых мест в пресловутом списке, управляя Карагандинским металлургическим комбинатом, предпочитает пользоваться методами, давно отринутыми уважающими себя производителями стали. В отечественной и зарубежной прессе сформировался нелицеприятный имидж этой мини-империи, использующей экстенсивные технологии управления людьми и ресурсами, декларирующей далеко идущие инновационные программы, но не выполняющей их, не желающей вести диалог с обществом. Однако нельзя не заметить, что методы, практиковавшиеся некогда высокомерными флибустьерами под эгидой Ост-Индской компании, сегодня неприемлемы нигде в мире. В эпоху, проходящую под знаком тотальной гуманизации бизнеса и утверждения корпоративной этики, корпорации не могут игнорировать интересы общества, а те, которые пытаются делать это, обречены на коммерческий провал. В этой связи показательны отрицательные примеры с компаниями WorldCom и Enron, чья деловая практика глубоко потрясла корпоративный мир и заставила правительство США ужесточить требования к стандартам корпоративного кодекса. Отсутствие конструктивизма в диалоге ЮКОСа с правительством и обществом, использовавшиеся им непрозрачные схемы, в большой степени способствовали тому, что этот нефтяной колосс, одно время слывший законодателем моды в корпоративной России, теперь трещит под чередой судебных разбирательств. “Олигархический капитал губит Россию”, к такому неутешительному выводу пришли некоторые аналитики, комментируя ситуацию, сложившуюся в металлургической отрасли этой страны, где стальные тресты посредством планомерного демпинга цен на метизные изделия вынуждают банкротиться многочисленные предприятия и затем скупают последние, “убирая” назойливых конкурентов. **Таким образом, мир изобилует примерами, которые говорят, что Казахстану для развития конкурентоспособной экономики предпочтительно создание многочисленных перерабатывающих производств, строительство многозвенных технологических циклов по выпуску продукции высокого качества, а не гигантских монополий, безраздельно властвующих на рынке.**

Промышленное производство представляет основу для развития экономики Казахстана, в структуре ВВП его доля составляет 31,2%. В Казахстане существуют крупные многопрофильные торгово-производственные холдинги, которые делают главную ставку на инновационные подходы к развитию собственного бизнеса, повышение качества продукции, использование ценных бумаг как основного инвестиционного инструмента, но немногие из них могут похвастать действительно крупными наукоемкими инвестиционными проектами. Среди объективных причин медленного развития современных производств в Казахстане часто называют низкую плотность населения и обусловленную этим узость рынка, все же это представляется малоубедительным, ведь в мире много стран с куда меньшим населением, тем не менее, добившихся впечатляющих экономических успехов.

Например, Финляндия, население которой составляет немногим более пяти миллионов человек, и которая по площади в девять раз меньше Казахстана, в течение всего нескольких лет вышла на лидирующие позиции по производству новейших средств мобильной телефонии (компания Nokia). Согласно докладу Всемирного экономического форума, опубликованного в феврале 2003 года, Финляндия заняла первое место в мире по применению информационных технологий. Еще один пример грамотной инновационной политики – Ирландия, чья экономика входит в число 10 наиболее конкурентоспособных. Иностранные инвесторы обеспечивают постоянной работой 138 тысяч человек и ежегодно вкладывают в ирландскую экономику 12,7 млрд. евро. Главные препятствия на пути формирования в Казахстане конкурентоспособных производств находятся как раз в плоскости качества корпоративного управления: низкая эффективность корпоративного менеджмента, медленное внедрение международных стандартов качества (ISO и т.п.).

2. Особенности корпоративного управления в Казахстане

Было сломано немало копий (и до сих пор ломается) в дискуссиях относительно того, какая модель корпоративного управления окажется наиболее приемлемой для предприятий Казахстана, перед которыми уже “маячит” перспектива в один прекрасный день оказаться на одной шахматной доске с компаниями Америки, Западной Европы, Японии и Китая, особенно в связи с вероятным вступлением нашей страны в ВТО. **“Наша стратегическая задача – занять достойное место в числе конкурентоспособных стран”**. Преимущественно сырьевой облик экономики Казахстана делает данный вопрос особенно актуальным: ведь залежи ресурсов не безграничны, во всем мире давно и усиленно ведется работа над созданием альтернативных источников энергии, композитных материалов. Кроме того, нередко крупные страны – покупатели казахстанского сырья – используют его как разменную карту и инструмент политического давления на наше правительство с целью проталкивания собственных стратегических интересов. Все-таки, какая же модель корпоративного управления наиболее приемлема для казахстанских компаний? Для разнящихся между собой американской, европейской и японской моделей характерен общий признак – все они подразумевают инновационный характер бизнеса как основу существования и стабильного развития предприятия. Вспомним, что многие мировые брэнды когда-то появились на свет в кустарных мастерских, гаражах и аптеках, благодаря постоянным творческим поискам и грамотному управлению. Вероятно, наибольшую восприимчивость к инновациям – как в производстве, так и в сфере управления – следует ожидать от предприятий малого и среднего бизнеса (МСБ), коих в Казахстане насчитывается десятки тысяч. О неподдельном интересе к новым технологиям в сфере корпоративного управления свидетельствует большое количество семинаров для МСБ, ежегодно проводимых западными специалистами в Казахстане. Вероятно, от предприятий МСБ следовало бы ожидать наибольшей гибкости в вопросах, касающихся внедрения прогрессивных методов ведения бизнеса. **Налицо первые признаки формирования корпоративной культуры в казахстанских компаниях: вышколенные на Западе наемные менеджеры, никоим образом не афилированные с собственниками компании, мотивационная система оплаты труда, отождествление коллектива с большой, дружной семьей, даже проведение корпоративных рекреационных мероприятий! Социальная сплоченность коллектива, корпоративный дух – вот на что делают ставку многие руководители современных казахстанских компаний!** Отрадно, что доля подобных фирм в общей массе, пока отличающейся известной степенью инертности, с каждым годом растет. Они с готовностью перенимают западные системы управления персоналом и производством, поскольку четко осознают обусловленные этим преимущества в конкурентной борьбе. Вместе с тем, инновационные инициативы, проявляемые низовыми руководящими звеньями и простыми работниками, зачастую могут подавляться руководством, которое не готово к переменам, но харизма которого в глазах подчиненных непререкаема.

Рынок ценных бумаг в Казахстане пока еще не приобрел сколько-нибудь значительного влияния на экономику страны, не стал еще тем своеобразным барометром, стрелка которого отражает инвестиционную привлекательность компаний. Основными игроками на нем являются крупные промышленные предприятия и банки, мелкие же держатели акций почти не представлены. Тот факт, что простые казахстанцы не осмеливаются покупать акции, объясняется горьким опытом, полученным в результате провала ПИКовой приватизации. Люди гораздо охотнее помещают свои “кровные” в банки, где ставка вознаграждения по депозитам невелика, но степень риска куда меньше. **К тому же непрозрачность деловой практики многих компаний, нежелание публиковать в СМИ**

правдивые, доступные для понимания среднестатистического гражданина, финансовые отчеты, отнюдь не содействуют возникновению доверия к таким компаниям. Это порождает определенный дисбаланс между способами привлечения капитала, необходимого казахстанским компаниям: для осуществления новых проектов они прибегают к использованию дорогих банковских кредитов, но не способны аккумулировать сравнительно дешевые средства путем выпуска высокодоходных долговых инструментов. **Ведь вторичный рынок практически закрыт для массы людей со скромными, но регулярными доходами!** Мало того – приобретение акций и облигаций успешных казахстанских компаний, чьи котировки уже с некоторых пор мелькают на биржевых тикерах Лондона и Нью-Йорка, зачастую возможно лишь на межкорпоративном рынке, круг участников которого ограничен банками, крупными предприятиями, пенсионными фондами. Одним из потенциальных направлений расширения казахстанского корпоративного рынка долговых инструментов могла бы послужить активизация инвестиционной деятельности пенсионных фондов и страховых компаний. Так, пенсионные фонды Казахстана аккумулировали эквивалент более 3 миллиардов долл. США по состоянию на начало 2005 г. Понятно, что инвестиционная политика фондов заставляет последние осторожничать при выборе направлений вложения средств. Тем не менее, компании, управляющие пенсионными активами (КУПА), помещают 16,4% средств в корпоративные ценные бумаги, следовательно, определенный задел существует. К сожалению, имеют место случаи, когда КУПА и банки совместно и целенаправленно помогают некоторым компаниям “выйти в свет” (go public – прим. авт.) и затем покупают ценные бумаги свежее испеченных “голубых фишек”. Последние становятся фактически аффилированными с банками и получают доступ к сравнительно дешевым кредитам, т.е. преимущества над конкурентами. В цивилизованном мире получение льгот посредством использования инсайдерской информации жестоко карается законом, поскольку угрожает основополагающим принципам рынка.

Диффузия акционерного капитала между тысячами держателей обязывает корпорацию к благоговению перед такими принципами как **равноценность** акционеров (не важно, мелких или крупных), **прозрачность** деятельности, так или иначе затрагивающей интересы акционеров, **защита** интересов акционеров. Крупные казахстанские предприятия в силу тех или иных причин пока не готовы так работать. Номинально, структура управления в них выстроена по западному образцу: иерархию возглавляет совет директоров, избираемый общим собранием акционеров, далее следуют председатель правления, управляющие директора, директора департаментов, начальники управлений и, наконец, начальники отделов. Это, как правило, жесткая вертикаль, верхние этажи которой отведены для управленцев, занимающихся стратегическими вопросами развития, низовые же звенья всецело поглощены решением текущих задач бизнеса компании. Такая структура корпоративного менеджмента отнюдь не нова и не всегда подразумевает право называться компанией с высокой корпоративной культурой. Есть среди крупных предприятий Казахстана и такие, которые, следуя западным апологетам теории менеджмента, можно назвать “башнями из слоновой кости” – в лучшем случае. За внешне современным фасадом скрывается громоздкая пирамида власти, архаичная, реакционная, не признающая принципов ведения честного, открытого бизнеса, уповающая на “связи”, открыто попирающая законные интересы других игроков рынка. **Особую опасность представляют попытки таких предприятий монополизировать целые отрасли экономики, навязать конкурентам свои правила игры, легитимность которых вызывает сомнения.** Так, например, компании в сфере коммунальных услуг пытаются решать собственные проблемы, вызванные недостатками управления, путем банального повышения цен, что вызывает справедливое возмущение конечного потребителя.

Как и в России, в Казахстане происходит известная концентрация капитала, вызвавшая появление на свет мега-холдингов. Огромные корпорации контролируют производство и поставки стали, угля, нефти, электричества. Концентрация капитала и экономической власти в этих квази-монополиях достигла такого уровня, что общество открыто поднимает вопрос о качестве корпоративного управления в этих “капиталистических отраслевых министерствах”. Глава нашего государства, обращаясь к Мажилису парламента нового созыва, призвал разработать предложения по демополизации экономики Казахстана, так как **“около 10 мегахолдингов контролируют практически 80% всего ВВП Казахстана”**. Реальные механизмы управления этими корпорациями надежно скрыты от глаз постороннего, как правило, “капитанский мостик” занимают сами собственники, в руках которых – контрольный пакет акций; количество акций, доступных широкой публике, ограничено, исключение делается лишь для влиятельных западных инвесторов, которые

открывают путь к глобальным рынкам сбыта. **Практика найма независимых менеджеров высшего ранга извне пока не получила широкого распространения, чаще руководящие посты по очереди занимают люди из своего круга, исполняющими обязанности лишь номинально. Сфере НИОКР в отечественных компаниях не уделяется должного внимания, эта статья затрат считается медленно окупаемой.**

Волна столь модных в свое время слияний, недружественных поглощений, банкротств, конкурсов, реструктуризаций, захлестнувшая Казахстан во второй половине 90-х годов прошлого столетия, постепенно спала, накал страстей в борьбе между различными финансово-промышленными группировками за раздел сфер влияния постепенно утих, но вопрос качества корпоративного управления по-прежнему не теряет своей остроты. Совсем недавно руководство “КазМунайГаз” официально заявило, что национальная компания испытывает острую нехватку квалифицированных менеджеров и специалистов. Ситуация с нехваткой кадров – парадокс, ведь в стране – множество невостребованных специалистов-нефтяников, которые готовы выполнять качественную работу за меньшее вознаграждение, нежели иностранцы. Профиль деятельности корпорации “КазМунайГаз” предполагает, что эта организация может позволить себе даже учредить собственные центры профессиональной подготовки. Однако почему государственная компания до сих пор не делает этого, а неубедительно сетует на ситуацию на рынке труда, не совсем понятно. Такая кадровая политика, мягко говоря, дискредитирует государственную стратегическую программу ежегодной подготовки 3,000 специалистов различных направлений “Болашак”, учрежденную Президентом Казахстана с целью импорта новейших прикладных технологий. Казахстанский нефтяной концерн должен служить образцом корпоративного управления для остальных, задавать тон целой индустрии, стать лицом нового Казахстана, подобно тому, как нефтяной конгломерат Petronas является лицом Малайзии. **Стремление казахстанских промышленных могучей обогатиться, часто граничащее с алчностью, не имеет ничего общего с провозглашенным Президентом страны курсом на построение конкурентоспособной экономики, поскольку ответственности перед обществом никто не отменял, и неудержимо растущие цены на исключительно все товары в богатом ресурсами Казахстане, безработица при наличии высококлассных профессионалов принципиально не могут служить оправданием амбициям монополий, привыкших действовать командными методами.** Прозрачность хозяйственной и финансовой деятельности, демократизация процессов корпоративного управления посредством вовлечения в это самое управление грамотных менеджеров и тысяч мелких держателей акционеров, одновременно выступающих неиссякаемым источником инвестиций, научные исследования и разработки – вот те краеугольные камни, тот фундамент, на котором должны базироваться компании, заслуживающие право именоваться конкурентоспособными. Казахстанским компаниям не стоит “изобретать велосипед”, достаточно лишь обратиться к богатому мировому опыту корпоративного управления, дающему четкие рекомендации относительно того, как превратить компанию в организацию, **обладающую видением.** Наглядной демонстрацией того, как менеджеры с даром предвидения могут круто изменить судьбу компании, может служить **General Electric с ее легендарным управляющим Джеком Уэлчем.** GE под руководством Уэлча кардинально изменила собственную корпоративную идеологию, сделав акценты на **диверсификации деятельности и минимизации бюрократического аппарата** компании. Из 29 уровней управления корпорацией осталось 6. Экономический эффект от сокращений, оказался двойным. Во-первых, сократились расходы на персонал, во-вторых, значительно повысилась эффективность управления подразделениями и филиалами корпорации, косвенно принеся последнюю немалую дополнительную прибыль. **Благодаря стратегии диверсификации** сегодня GE сильно напоминает гигантскую бакалейную лавку, где можно купить все, что угодно: электрическую лампочку, холодильник, электропоезд, страховку, кредитную карточку, взять напрокат трейлер или деньги в кредит... Все перечисленные виды деятельности корпорации являются прибыльными. Это объясняет, почему за 20 лет пребывания у кормила власти Джека Уэлча общая стоимость General Electric возросла почти в 30 раз – с 14 до почти 400 миллиардов долларов. Наконец, **третьим важнейшим** направлением деятельности Джека Уэлча стало формирование принципиально иной, “семейной” морально-психологической атмосферы в стенах корпорации. Для этого Уэлч предоставил своим подчиненным максимум свободы в принятии решений – при условии, что они были готовы нести за их реализацию полную ответственность. Успехи инициативных работников щедро вознаграждались, неудачи – беспощадно карались. По сути, Джек Уэлч стал главным архитектором успеха компании со столетней историей.

Многопрофильные холдинги Казахстана, конечно же, отличаются от американских корпораций и японских торгово-промышленных конгломератов “дзайбацу”, если речь идет об экономических и историко-культурных особенностях стран. Но используемые отечественными компаниями методы вхождения в рынки во многом опираются на разработки в области корпоративного управления, без которых выживание в сегодняшних условиях немислимо. Впечатляющего успеха добились, например, казахстанские продовольственные компании, действующие в сфере производства молочной продукции, яиц, кондитерских изделий. Если в конце 90-х годов прошлого столетия наблюдалось предпочтительное отношение наших компаний к производству узкого товарного ассортимента, то сейчас очевидным стало смещение акцентов в пользу диверсификации деятельности, освоения непрофильных видов бизнеса. У таких компаний есть товары-лидеры и товары-аутсайдеры, они ориентированы на долгосрочное развитие, им нужны менеджеры, способные принимать быстрые и нестандартные решения. У нас есть сегодня компании, которые заслуженно именуются “голубыми фишками” и на равных могут конкурировать с зарубежными коллегами.

3. Динамика корпоративного движения в Казахстане

Прогрессивные казахстанские компании сегодня весьма заинтересованы в повышении качества корпоративного управления, ведь времена, когда, вложив самую малость, можно было получить баснословные барыши, уходят. **На первый план выходят такие показатели, как конкурентоспособность компании, ее инновационность, умение синхронизировать свою деятельность с тенденциями стремительно меняющейся окружающей рыночной среды.** Одним из наиболее быстро растущих секторов экономики Казахстана является банковское дело, эта сфера – одна из наиболее конкурентных. Сегодня в Казахстане насчитывается порядка 40 банков. Предлагаемые ими современные финансовые продукты очень похожи, а их палитра настолько ярка и разнообразна, что эти финансовые супермаркеты вынуждены постоянно предлагать что-то необычное, чтобы хоть на шаг быть впереди остальных. **Борьба за клиента, соперничество за источники инвестиций на международных финансовых рынках ведут и к необходимости оптимизации управления внутри банка, постоянному совершенствованию имиджа.** Банки Казахстана регулярно публикуют отчеты о своей деятельности, подготовленные на основе международных стандартов, что говорит о стремлении финансовых институтов соответствовать представлениям широкой публики и потенциальных инвесторов о прозрачности компании. Рост объема банковских депозитов свидетельствует о привлекательности банков как корпораций, умеющих грамотно управлять чужими деньгами. Многие казахстанские банки уже предлагают свои акции широкой публике, тем самым, пытаясь открыть для себя новые ресурсы финансирования. Кроме того, банки Казахстана расширяют сеть филиалов, основывают дочерние структуры за пределами страны, даже приобретают зарубежные банки. **По сути, современные казахстанские банки воплощают в себе концепцию финансового супермаркета, предлагающего все виды финансовых услуг: многочисленные депозитные программы, мгновенные денежные переводы, гибкие кредитные пакеты, on-line banking.** Олицетворением инновационного подхода к решению текущих задач и формированию долгосрочных стратегий развития стала практически интерактивная работа банков с населением. Они быстро реагируют на появление новых технологий, поскольку теснее соприкасаются с международным рынком услуг (посредством корреспондентских отношений, систем SWIFT, Bloomberg), нежели большинство компаний из других отраслей. В казахстанских банках отмечается тенденция отделения собственности от управления, то есть все чаще находит применение практика найма менеджеров извне, ответственных, в том числе, и за выстраивание стратегической линии. **Собственник и управленец высшего звена теперь, как правило, не одно и то же лицо.** Во главу угла ставится эффективность управления как человеческими, так и денежными ресурсами. Это происходит, вероятно, потому что банки являют собой типичный пример корпораций, нацеленных на коммерческий успех, и в “охоте за светлыми головами” они готовы платить практически любую цену. **Среди банковских топ-менеджеров популярностью пользуется степень магистра делового администрирования (MBA), что однозначно свидетельствует об осознании того, что работу организации нужно строить на основе комплексного, научного подхода к делу.** Сегодня финансовая система Казахстана считается самой прогрессивной в СНГ, чему в немалой степени способствует растущее качество корпоративного управления в банках. Филиальная сеть по всему Казахстану растет, тем самым, охватывая широкий спектр потребностей населения и бизнеса в

качественных финансовых услугах; наши банки уже открыли свои представительства в России, Китае. Ранее непривычные для Казахстана программы ипотечного кредитования, лизинг, факторинг активно предлагаются банками.

В Казахстане сегодня есть немало компаний, демонстрирующих примеры успешного корпоративного управления – в сфере розничного бизнеса, консультационных услуг. Такие понятия, как корпоративный дух, ответственность перед обществом и акционерами, значат для них многое, если не все. Активно внедряются системы контроля качества, мотивации работников, профессиональной подготовки кадров. **Предприниматели все сильнее осознают значение высокой корпоративной культуры, когда каждый работник четко представляет себе стратегические цели и задачи компании, не просто “отсиживает” рабочее время, но принимает деятельное участие в превращении родной организации в отраслевого лидера.** На сегодняшний день в республике созданы законодательные предпосылки для развития рынка ценных бумаг, но вторичный рынок корпоративных долговых инструментов развит пока слабо. Общеизвестно, что одним из столпов развитых индустриальных стран является фондовая биржа – центральная нервная система любого высокоорганизованного экономического сообщества. **Не зря, например, имея в виду экономики конкретных стран, говорят “America Inc.”, “Deutschland A.G.”, “Japan Corp.”, – потому что эти государства сами уподобились колоссальным корпорациям, определяющим индустриальное развитие всего мира.** Большинство компаний там управляются опосредованно множеством мелких инвесторов – миноритарных акционеров, которые заинтересованы в прибыльном управлении вложенных ими средств, поэтому правление компании и держатели крупных пакетов акций должны с ними считаться как в решении текущих, тривиальных задач, так и при построении стратегического бизнес-плана. Судьба одной крупной компании фактически зависит от тысяч людей, вложивших в нее средства. Этот уникальный механизм рыночного саморегулирования обладает огромным потенциалом самовоспроизведения – компании эмитируют долговые инструменты, инвестируют в новые технологии, получают прибыль, тем самым, пробуждая интерес в новых покупателях акций.

В силу множества текущих особенностей национальной экономики, корпоративная культура в Казахстане, так или иначе, будет иметь свои уникальные черты, определяющие развитие бизнеса и общества в целом. Государство и деловое сообщество находятся в интенсивном поиске наиболее продуктивных путей развития отечественной экономики, пытаются сформировать достойный ответ новым вызовам извне – в лице глобализации, стандартизации, постоянного усложнения технологий. **Одним из примеров может стать использование кластерного подхода к развитию казахстанской индустрии.** Согласно данной концепции, будет поощряться развитие законченных технологических циклов внутри отдельно взятой отрасли, то есть внутриотраслевая кооперация, что позволит значительно повысить эффективность управления и снизить операционные издержки. **“Мы выбрали модель конкурентоспособной экономики с приоритетными отраслями, имеющими экономический потенциал повышения конкурентоспособности, положив тем самым начало развитию системы казахстанских кластеров”.** Это весьма интересный и заслуживающий внимания подход к решению проблемы индустриализации Казахстана, ведь многие первичные производства работают на экспорт, в то время как можно было бы организовать переработку сырья в ближних пределах. **А организация инновационно-образовательного кластера приблизила бы нас к реальному воплощению идей о создании в Казахстане собственных академических городков и технопарков, которые готовили бы специалистов высокого калибра именно в нашей стране,** подобно тому, как это происходит в японском “городе науки” Цукуба, решение о строительстве которого в 70-х годах 20-го столетия принял японский парламент. Идея инновационно-образовательных кластеров интенсивно воплощается в жизнь в индийском городе Бангалор, где создан самый быстрорастущий биокластер в Азии, в этой сфере заняты 9 тысяч человек. В течение пяти лет международная бухгалтерская фирма Ernst and Young предсказывает Индии рост оборота до \$5 млрд. и создание более миллиона рабочих мест, развитием биотехнологий в стране интересуется и правительство. Благодаря офшорному аутсорсингу, Бангалор приближается к тому, чтобы превзойти Кремниевую долину в США и стать крупнейшим в мире регионом по числу работников сферы информационных технологий. Индия – прекрасный образец того, как страна “третьего мира” уже оспаривает мировое лидерство во многих областях науки и техники, благодаря использованию людского потенциала.

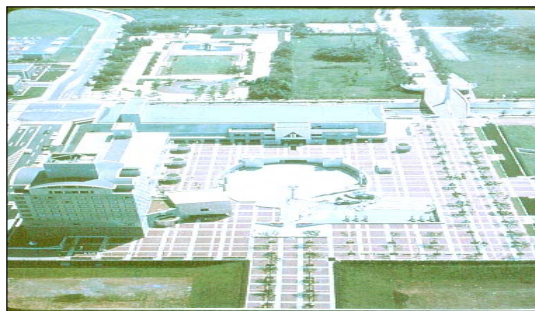


Фото 1: международный технопарк в г. Бангалор, Индия. Фото 2: технопарк в г. Цукуба, Япония.

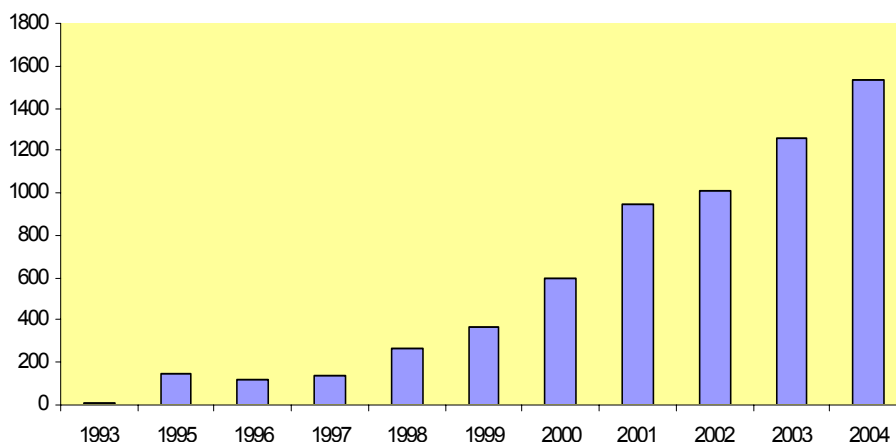
Легендарная Кремниевая долина в Калифорнии уже давно стала именем нарицательным в сфере высоких технологий, там действует более 4 тыс. компаний, их совокупный доход превышает четверть триллиона долларов, а число занятых в них специалистов измеряется сотнями тысяч – опять во главу угла ставится пресловутое “серое вещество”. Новосибирский Академгородок в России, используя научную базу, созданную несколькими поколениями советских ученых, и эффективный западный менеджмент, уже стал своеобразным коммерческим технопарком, предлагающим миру новейшие разработки в области программного обеспечения. И подобных примеров по всему миру много. Несмотря на потерю научной базы, какие-то области технических знаний остались сохраненными, и Россия уже сейчас может конкурировать с западными разработками. Например, сенсационные успехи российских ученых в новом направлении – «нанотехнологиях» – были достигнуты благодаря живым еще в российской науке школам приборостроения и материаловедения. Нанотехнологии – междисциплинарная область, они стоят на стыке физики, химии, молекулярной биологии, схемотехники. И в этом направлении у России есть большие перспективы, потому что область междисциплинарных наук не была утеряна.

В Казахстане тоже предпринимаются попытки создать свои технопарки: парк информационных технологий «Алатау IT-City» в Алматы, парк развития биотехнологий в Степногорске и другие. Хотя Казахстан не отличался достаточно наукоемким производством, тем не менее, в области математики и программирования в Казахстане имеется большой потенциал. **Безусловно положительная тенденция отмечается в сфере академической подготовки управленцев высшего звена: так, в Казахстане уже предлагаются программы подготовки докторов делового администрирования (DBA) и магистров делового администрирования (MBA) с привлечением видных профессоров из Российской Федерации и стран дальнего зарубежья. Популярность этих образовательных систем наталкивает на мысль о необходимости их включения в государственную программу развития высшего образования в Казахстане в качестве приоритетных.**

Несомненно, для развития корпоративной культуры в широком смысле Казахстану необходимы инвестиции в образование, которые, в конечном счете, обернутся грамотными менеджерами, конкурентоспособными компаниями, притоком дополнительных денежных инвестиций. Освоение технологий эффективного управления поможет казахстанским компаниям строить долгосрочные стратегии, ведь многие из них до сих пор не могут уйти от примитивных, “накатанных” схем, не выходящих за пределы торгово-посреднической деятельности. Предприниматели часто ссылаются на нехватку средств для вкладывания в новые разработки, **но инвестирование – это многоступенчатый процесс, предполагающий размеренное движение от простого к сложному:** например, корпорация Sony начиналась с полукустарного производства рисоварок. Данные нижеприведенной таблицы иллюстрируют динамику инвестиций казахстанских компаний в основной капитал.

Динамика инвестиций в основной капитал (млрд. тенге). 1993-2004 гг. Казахстан

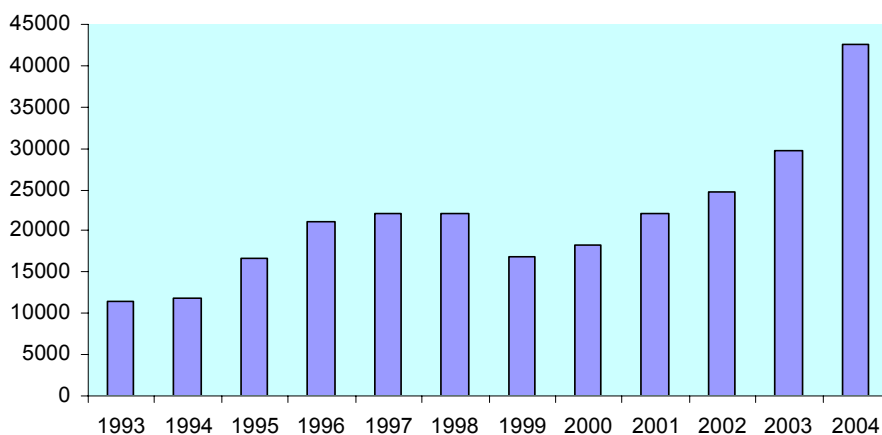
Источник:



Информационный сайт Агентства Республики Казахстан по статистике.

Динамика ВВП Казахстана свидетельствует об экономическом подъеме, в числе прочего, обусловленном и ростом инвестиционной деятельности казахстанских предприятий.

Динамика объема ВВП Казахстана 1993-2004 гг. (млн. долл. США)



Источник: Информационный сайт Агентства Республики Казахстан по статистике.

Казахстан обладает уникальным географическим положением, значительной сырьевой базой, высокопрофессиональными техническими кадрами, у нас есть огромный научный задел, доставшийся нам в наследство от Советского Союза – одним словом, у нас есть прекрасная стартовая площадка. **Бизнес-сообщество Казахстана должно стать двигателем экономического развития страны, активнее пользоваться современными технологиями корпоративного управления, помогать государству в достижении экономического паритета с развитыми рыночными странами.** В Казахстане была принята стратегия индустриально-инновационного развития республики на 2003–2015 годы, где особо отмечается, что неотъемлемым условием ее успешной реализации является инвестирование в человеческий капитал. Пока технопарки и академические городки у нас существуют преимущественно на бумаге, но хотелось бы, чтобы Казахстан активнее и эффективнее использовал имеющийся богатейший людской и сырьевой потенциал и чтобы отечественные компании занимали лидирующие позиции, демонстрируя всему миру поразительные истории корпоративного успеха. Сегодняшняя глобальная геополитическая ситуация совершенно четко показывает, что экономика –

это основа основ, базис, фундамент стабильного существования государства. **Государство в лице властных структур должно само уподобиться большой корпорации, где акционеры – это граждане, вкладывающие свое доверие, а управление должно быть нацелено на построение эффективной, прибыльной организации, где приоритет должен отдаваться решению экономических, а не политических проблем.** Кризис власти в Киргизии наглядно демонстрирует крах близорукой, автаркической модели управления. У Казахстана сегодня есть все материально-технические предпосылки для построения развитой прозрачной экономики, дело стало только за внедрением грамотного, прозорливого управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шейн В.И., Жуплев А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент: Опыт России и США. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ»», 2000. – 280 с.
2. “Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации”. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 18 февраля 2005 года
3. Пресс-релиз Агентства Республики Казахстан по статистике. Март 2005 г.
4. Аганбегян А.Г. Социально-экономическое развитие России. – М.: Изд. “Дело”, 2004. – 272 с.
5. Материалы Первого экономического форума Евразийского экономического сообщества. 19-20 февраля 2003 г. Москва. – 304 с.
8. М. Нусупбаев, Е. Сейтимов. Бизнес в стиле KAZ. – Алматы: Изд. “ПрессАТАше”, 2005 – 400 с.
7. Д. Коллинз, Д. Поррас. Построенные навечно. Успех компаний, обладающих видением. – С.-Петербург: Harper Collins Publishers, 2004 – 362 с.
8. Р. Колб, Р. Родригес. Финансовый менеджмент. – М.: Финпресс, 2001. – 496 с.
9. Ежедневник "Computerworld", № 36, 2003

Скаков С.Б.

к.э.н., доцент,

Международная Академия Бизнеса

РОЛЬ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПОНЕНТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одна из важных задач казахстанских вузов – предоставлять образование на уровне мировых стандартов, чтобы дипломы ведущих из них были признаваемы в мире. Актуальность этой задачи подчеркнута в ежегодном Послании Президента РК Н. Назарбаева народу Казахстана. Нынешний этап развития высшего образования в стране характеризуется переходом высшей школы на трехступенчатую систему образования, что обуславливает определенные трудности. Одна из них состоит в необходимости внедрения системы кредитных часов, которая представляет сложную, многогранную проблему, имеющей ряд специфических особенностей, своевременный и правильный учет которых позволит относительно безболезненно внедрить новые образовательные технологии в системе высшего образования Республики Казахстан.

В некоторых высших учебных заведениях уже накоплен определенный опыт использования элементов кредитной технологии обучения, выявлены основные проблемы и трудности на пути реформирования традиционной системы образования. Несомненным преимуществом новой технологии является свобода выбора индивидуальной образовательной траектории студента, максимальный учет его возможностей по освоению учебного материала, равномерная учебная нагрузка в течение всего семестра, концентрация усилий на самостоятельное изучение учебных дисциплин. Вместе с тем, отдельные преимущества кредитной системы одновременно превращаются и в препятствие на пути реализации учебных программ. Это обусловлено тем, что прогрессивная форма образования требует достаточно высокого уровня оснащенности учебного заведения комплексом материально-технических условий (аудитории, компьютерные классы, библиотечный фонд, нормы учебной нагрузки, доступ в Интернет и др.) для успешного функционирования учебного

процесса. Несомненным требованием эффективности кредитной системы является высокий базовый уровень довузовской подготовки обучающихся, что на современном этапе весьма проблематично. Кроме того, при поступлении в вуз абитуриент уже должен обладать опытом обучения по кредитной технологии в стенах школы, чего сегодня можно только пожелать.

Проблема подготовки современного специалиста для экономики и бизнеса требует решения широкого спектра задач преподавания и обучения студентов. В условиях перехода на кредитные технологии образования весомое значение приобретает внедрение исследовательской компоненты в сферу педагогической деятельности, методику преподавания, подготовку теоретического и практического материала, разработку и решение различных экономических задач, сбор, обработку и анализ статистической информации. Наличие элементов исследования в преподавательской деятельности является необходимым условием новизны предлагаемых слушателям материалов, творческого осмысления известных положений и их эффективного использования в отработке теоретической части курса, практической направленности результатов освоения различных вспомогательных дисциплин. К последним могут быть отнесены такие предметы, как математика, информатика, теория вероятностей и математическая статистика, экономико-математическое моделирование, эконометрика. Эти и другие смежные дисциплины образуют так называемый экономико-математический информационный блок (ЭМИБ). Данный блок учебных дисциплин не является основным для студентов экономического профиля, но служит эффективным инструментом решения различных экономических задач и способствует более глубокому и осознанному пониманию материала при изучении специальных экономических дисциплин. Структура, назначение и содержательная сторона ЭМИБ наглядно прослеживается на следующей схеме (рис.1).

Следует отметить, что из указанных выше дисциплин ЭМИБ лишь математика и информатика относится к разряду обязательных, остальные же являются элективными.

В сравнении с прошлыми годами удельный вес математики в структуре учебных дисциплин сократился более чем втрое: нынче царице наук отведено только три кредита в первом семестре. И надо заметить, что подобное сокращение происходит в условиях все нарастающей математизации и компьютеризации экономики.

Следует отметить и тот факт, что при этом уровень математической подготовки абитуриентов, поступающих на экономические специальности, не вызывает особого оптимизма. Зачастую немало времени затрачивается на восполнение пробелов в изучении школьного курса математики.

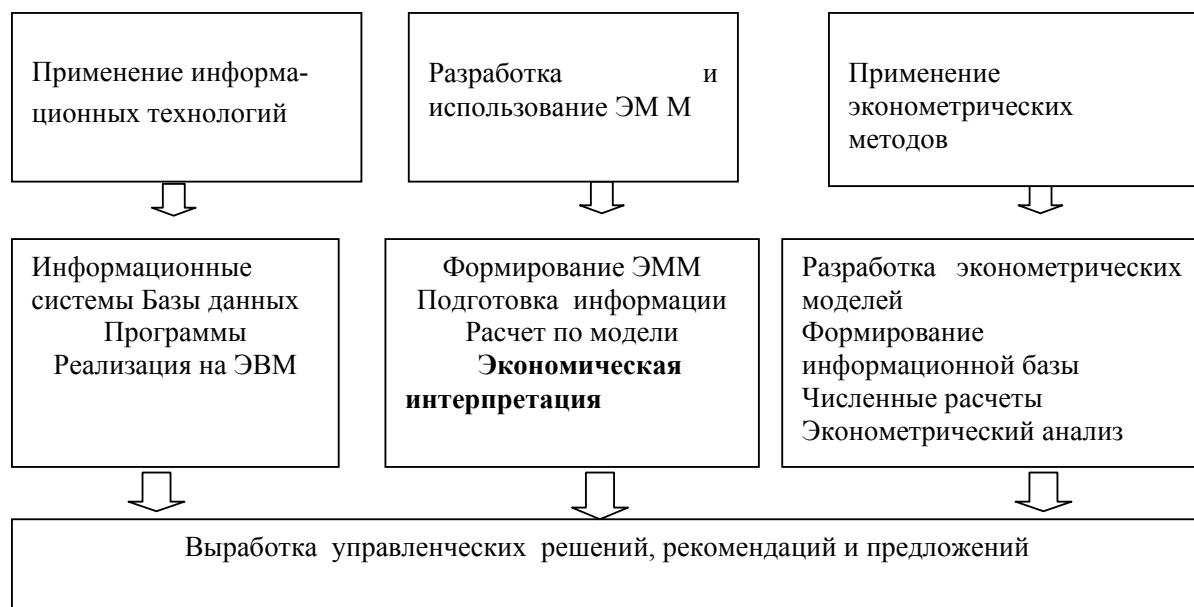


Рис.1. Структура ЭМИБ.

Наряду с проблемой сокращения объемов учебной нагрузки по экономико-математическим дисциплинам существуют и другие пробелы в учебных планах и организации учебного процесса. После изучения указанных дисциплин связь математики и экономики на организованном уровне фактически прекращается, остаются лишь отдельные попытки использования экономико-математических моделей для решения практических задач экономики и бизнеса. Причина здесь не только в том, что наш рынок не готов внедрять прогрессивные решения от науки и образования. Прежде нужно отметить другую сторону - мы не предпринимаем пока серьезных попыток заинтересовать реальное производство в применении современных методов планирования и управления на основе экономико-математического инструментария. Наше образование и производство далеки друг от друга и их зачастую разделяет слишком большая дистанция. Мы учим для того, чтобы учить. А нужно давать такие знания, чтобы завтрашние выпускники могли быть полезными производству, чтобы они были востребованы работодателем.

Это большая, многогранная проблема, одним из направлений в решении которой является совершенствование методики преподавания учебных дисциплин. Последнее предполагает, прежде всего, внедрение исследовательской компоненты в учебный процесс. С этой целью полезно проследить основные этапы по реализации экономических задач, которые условно можно представить в виде следующей последовательности действий:

- формулировка экономической проблемы;
- подготовка статистической информации;
- реализация задачи на основе ЭММ и информационных технологий;
- комплексный экономический анализ результатов решения задачи;
- выработка рекомендаций для производства;
- внедрение полученных результатов.

Вполне естественно, возникает вопрос о роли преподавателя в осуществлении комплекса мероприятий по вовлечению студентов в поисково-исследовательский процесс. Например, при изучении эконометрики студентами специальности «экономика» предусматриваются разнообразные формы образовательной деятельности, носящих исследовательский характер.

Студентам предлагаются различные варианты выполнения самостоятельных заданий, когда от исполнителя требуется не только хорошее знание теоретического материала, но и умение творчески мыслить, способность применять полученные навыки при разработке управленческих решений. Именно в процессе реализации поставленной цели проявляется необходимость увязки теоретических знаний с решением практических задач экономики и бизнеса. Использование известных эконометрических моделей и методов, достаточно хорошо описанных в учебной литературе, для принятия различных управленческих решений на основе эмпирических материалов Республики Казахстан может иметь определенный исследовательский почерк. Адаптация эконометрических методов к реальным условиям экономики республики имеет весьма важное значение. Более полное представление о возможных направлениях деятельности преподавателя и его конкретной роли на основных этапах реализации экономических задач можно получить при рассмотрении следующей схемы (рис.2). Приведенная схема дает представление и о тех задачах, которые отводятся для решения непосредственно самими студентами, также являющихся участниками исследовательского процесса.

Другим направлением исследовательской работы студентов может стать подбор, анализ и обработка статистической информации для известных моделей. Наиболее сложной и вместе с тем практически значимой оказывается экономическая интерпретация результатов применения эконометрических методов и разработка на их основе рекомендаций и предложений по разрешению той или иной конкретной экономической ситуации.

Помощь в подборе модели	Руководство расчетами на ПК
Анализ результатов	Руководство работой студентов по созданию Информационной БД
Подготовка заданий к учебной и производственной	Формирование заданий для самостоятельной работы
Руководство курсовой работой	Разработка практических заданий
Руководство дипломной работой	Разработка лабораторных заданий
Формирование учебно-методической базы для проведения исследовательских работ	Разработка тематики курсовых и дипломных
	Участие в разработке рефератов

Рис.2. Функции преподавателя в исследовательской работе.

При этом можно выделить некоторые основные виды исследовательской деятельности студентов на пути достижения промежуточных результатов в рамках общей экономической проблемы (рис.3):

Формирование банка эмпирических данных в сфере экономики и бизнеса	Создание базы статистической информации
Решение задачи на ПК	Обработка собранной информации
Оформление результатов решения	Подбор модели для задачи

Рис.3. Виды исследовательской деятельности студентов

В то же время возникает вопрос о возможных формах участия студентов в исследовательской деятельности, позволяющих им достичь реализации поставленных задач. Следует отметить, что эти формы могут быть как традиционными, так и относительно новыми в нынешних условиях:

- практическое задание
- лабораторная работа
- самостоятельное задание
- исследовательский проект
- учебная практика
- реферат, эссе, кейс

- курсовая работа
- производственная практика
- дипломная работа

Подобного рода изыскания студентов могут осуществляться при работе над рефератом, которому придается важное значение, как способу реализации исследовательских изысканий. Аналогичный подход должен превалировать при подготовке и написании курсовых работ, когда разработка темы по специальным дисциплинам сопровождается проведением исследования с использованием моделей и методов эконометрики.

Особого внимания должно заслуживать участие студентов в выполнении дипломных работ, при этом одним из непереносимых условий должно стать применение информационных технологий, экономико-математических моделей, эконометрических методов. Соблюдение такого требования позволит существенно повысить ценность дипломной работы, их исследовательский уровень и практическую значимость. Здесь необходимо решение ряда организационных и методических вопросов, например, обеспечить взаимосвязь между кафедрами по руководству и выполнению дипломных работ, учитывать при разработке государственных экзаменационных билетов вопросы по блоку экономико-математических дисциплин и информатике, включать в состав Государственной Аттестационной Комиссии представителей соответствующей кафедры. Решение проблемы развития исследовательской компоненты в педагогической деятельности невозможно без освещения организационных и методических вопросов по совершенствованию взаимодействия различных структур и подразделений учебного заведения. При этом должны быть обеспечены условия для проведения организационно-методических мероприятий, призванных консолидировать гармоничное взаимодействие участников исследовательского процесса.

Учет перечисленных факторов в практической деятельности образовательного учреждения может существенно повысить качественный уровень подготовки специалистов и их востребованность на рынке труда.

Скиба М.А. к.п.н., КазНПУ
им.Абая, г.Алматы,
marina_skiba@rambler.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВУЗА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ КРЕДИТНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

Реформирование системы образования профессиональной высшей школы, обусловленное как изменением образовательной парадигмы, так и подписанием нашим государством Болонской декларации, резкое и интенсивное изменение социального общества, его информатизация и технологизация закономерно привело **к изменению социального заказа общества к интеллектуальной и профессиональной подготовке специалистов.** Однако фундаментальная подготовка будущих специалистов во всех областях еще не в полной мере может реализовать социальный заказ общества, что является одной из причин недостаточной профессиональной компетентности выпускников вузов.

Образование направлено на формирование и развитие человеческих личностей, способных сохранять и приумножать духовные и материальные ценности - культуру. Образованность - свойство, приобретаемое личностью, которое выражает определенную меру овладения (усвоения, освоения) личностью какой-то частью социального опыта (достижений мировой культуры). Образование на современном этапе становится открытой саморазвивающейся системой, то есть: закладывает систему компетенций, формирующуюся в течение всей жизни; развивает потребности и заинтересованность обучающихся; создает позитивную мотивацию на получение дальнейшего образования; прививает

интерес к самообразованию, самовоспитанию и самопознанию; способствует приобретению компетенций, необходимых для самостоятельной познавательной деятельности.

Таким образом, образование перестает быть подгонкой обучающегося под определенный стандарт, оно оказывается средством расширения деятельностных способностей индивида, развитием его компетенций, формированием жизненной и профессиональной компетентности.

Новые требования, предъявляемые обществом к подготовке высококвалифицированных специалистов, а также к качеству предлагаемых обществу образовательных услуг, приводят к необходимости анализа содержания образовательного процесса, способствуют направлению поиска тех преобразований учебного процесса, которые привели бы к вскрытию резервов, новых возможностей образовательной системы.

Совершенствование механизма управления учебным процессом предполагает научно обоснованное проектирование содержания обучения, оптимальный выбор целей, задач и средств их решения, непрерывное диагностико-прогностическое слежение за его состоянием и развитием. Понимание любой педагогической системы как мягкой системы, позволяет применить системный подход к ее описанию, то есть создать модель ее функционирования. Системный подход позволяет рассмотреть учебный процесс по следующей схеме:

- 1) отделение реального мира проблемной ситуации неструктурированной (скрытой) и структурированной (выявленной) от концептуального, абстрактного мира развития системных представлений (идеальной модели, целей процесса обучения), причем учитывается возможная вариантность (результат личностно-ориентированного) в построении образовательной траектории обучающегося;
- 2) построение концептуальных моделей, отражающих возможную целенаправленную активность элементов системы, с учетом конкретных идеологий или картин мира и их сравнение с реальной действительностью;
- 3) организация и структурирование диалога, в котором обсуждаются различные точки зрения, взгляды, идеологии, приводящие к различным множествам возможных действий, и возможное осуществление коррекции, инновационных, структурных изменений;
- 4) изучение последствий, реализации той или иной точки зрения, многоаспектная оценка допустимости таких последствий;
- 5) принятие решений;
- 6) разработка и осуществление действий, улучшающих ситуацию.

Рассмотренная схема (ее вложенные циклы) может повторяться несколько раз до получения удовлетворительного результата.

Наше представление о структуре и взаимосвязи составляющих моделирования представлено на рисунке 1.

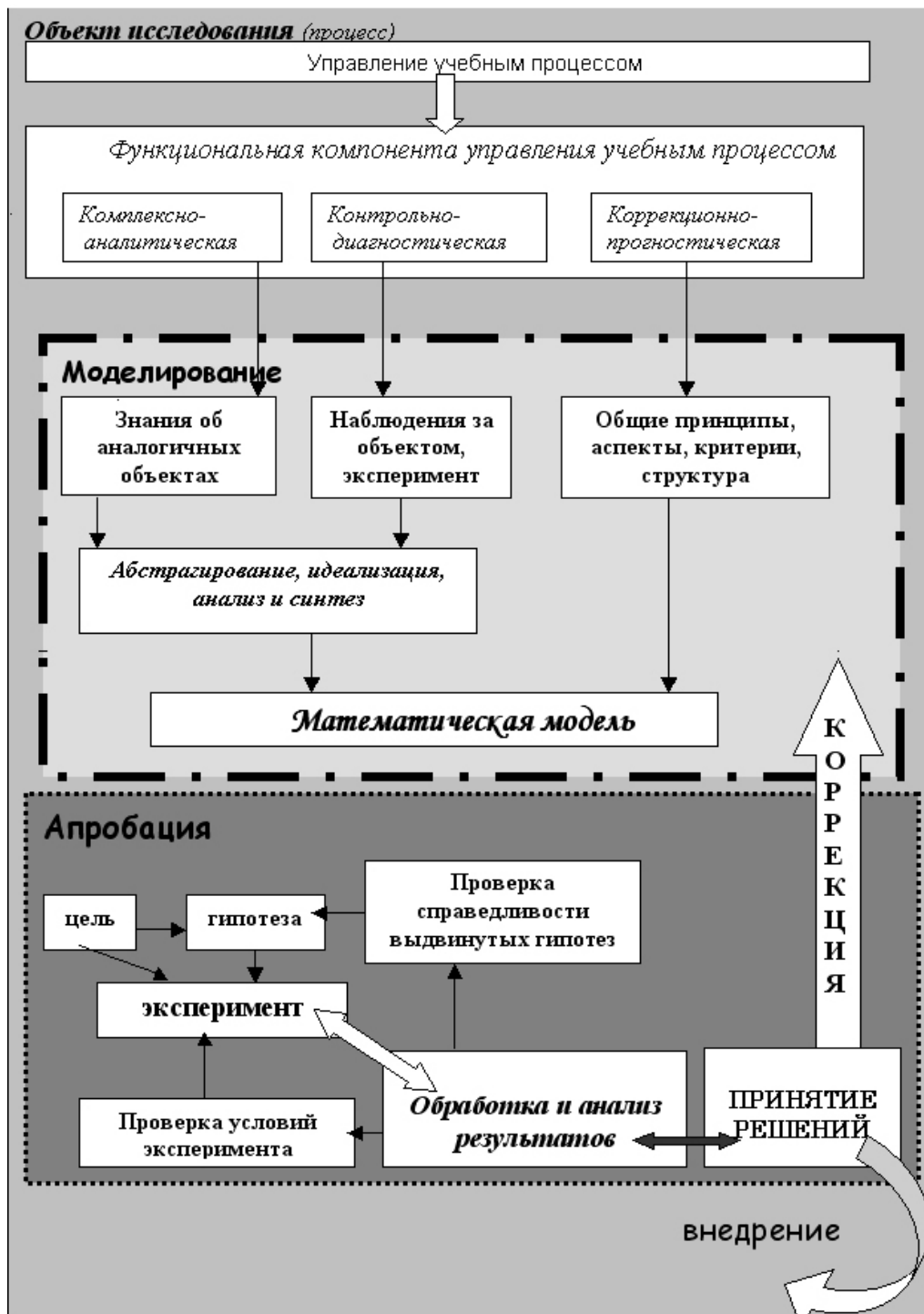


Рисунок 1 – Структура и составляющие моделирования учебного процесса

Создание моделей образовательного процесса расширяют возможности его исследования, позволяет проследить его развитие и функционирование, выявить перспективы развития.

Процесс обучения в вузе можно рассмотреть в виде схемы на рисунке 2.

На специфику управления образовательным процессом вуза влияют общество, выработанные на основе социального заказа образовательная концепция государства и модель специалиста, созданная с учетом специфики вуза образовательная стратегия, выбранная обучающимся (с участием эдвайзера) образовательная траектория.



Рисунок 2 – Процесс обучения в вузе

Однозначно определяют образовательный процесс (по В.П. Беспалько) следующие шесть структурных элементов: обучающиеся, цели образования, содержание образования, процессы

обучения, формы организации образования и учителя (преподаватели). Внешним стимулом, движущей силой образования являются требования общества к его качеству, которые выражаются в социальном заказе. Наше представление об структуре и взаимосвязях образовательного процесса представим на рисунке 3.

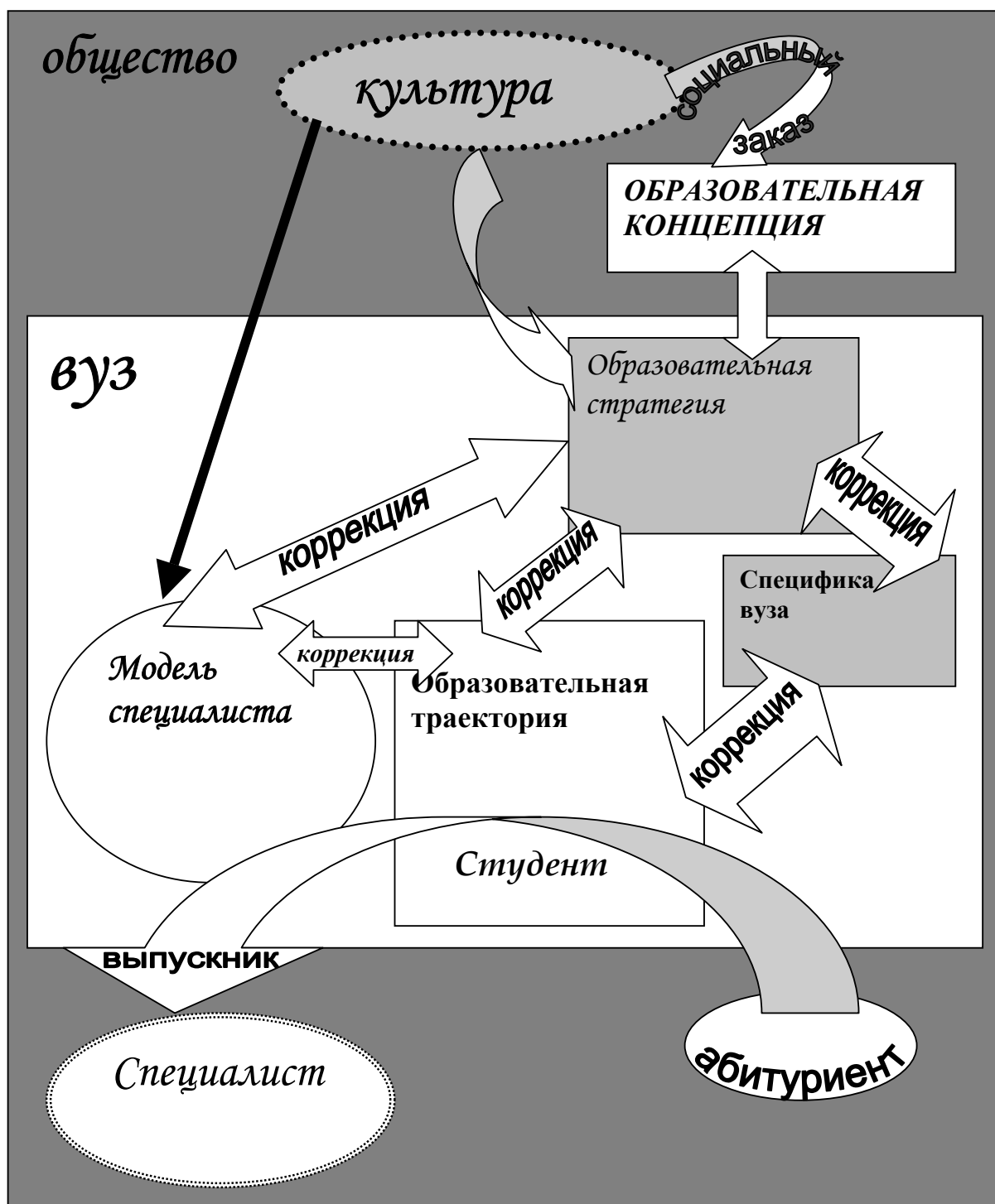


Рисунок 3 - Управление образовательным процессом в вузе

Изменение образовательной парадигмы приводит к необходимости использования в образовательном процессе технологий, обеспечивающих обязательное достижение результата данного процесса – образованности. Таким образом, возникает потребность в новых образовательных

и информационных технологиях, оптимальных методах, средствах и формах обучения, способствующих фундаментальности, формированию целостной системы научных знаний и профессиональных компетенций и, как следствие, профессионализации будущих специалистов.

Приведем сравнение традиционной и кредитной вузовских систем обучения в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение вузовских систем обучения

Традиционная система обучения	Кредитная система обучения
Реализация госзаказа	Ориентация на требования и возможности личности
Линейная структура типового учебного плана	Нелинейная структура типового учебного плана
Жесткая структура рабочего учебного плана	Мобильная структура рабочего учебного плана
Учебный предмет только как отражение науки	Учебный предмет как часть общечеловеческой культуры
Дисциплинарная модель	Появление интегрированных курсов
Перегруженность научной информацией	Ориентация на формирование профессиональной компетентности
Преподаватель – носитель и передатчик информации, хранитель норм и традиций	Преподаватель (тьютор, эдвайзер) – навигатор, помощник в развитии и становлении личности обучающегося
Обучающийся – калькулятор, биокомпьютер	Обучающийся – автор, творец
Информация, запоминание	Компетенции, понимание
Обучение	Образование (обучение, воспитание, развитие, познавательная самостоятельность)
Формирование знаний, умений, навыков	Формирование познавательной самостоятельности, творческой деятельности
От сессии до сессии живут студенты весело.	Постоянная, интерактивная работа студента на протяжении всего периода обучения
Обученность	Образованность
Ориентация на «жесткую» модель – выпускника	Личностно-ориентированный подход – задание «мягкой» модели
Фиксирование последних результатов обучения	Отслеживание всей образовательной траектории
Формальность оценки	Точность в определении уровня образованности
Критерии обученности: количественные (средний балл аттестата)	Критерии образованности: качественные (продвижение по индивидуальной образовательной траектории)
Нехватка методических пособий, учебников	Наличие учебно-методических комплексов, текстов лекций, методических разработок, ориентированных на конкретный предмет и обучающихся

Произошедший сдвиг содержания понятия «технология обучения» на системный анализ, проектирование и управление образовательным процессом дает возможность ввести понятие «образовательная технология». Под образовательной технологией чаще всего понимается способ реализации образовательных целей, представляющий систему взаимообусловленных форм, методов и средств, обеспечивающий обязательное, наиболее эффективное достижение поставленных целей.

Образовательная технология, определяющая формирование образованности в вузе определяется:

- 1) **исходным материалом процесса**, то есть *концептуально-теоретическими положениями процесса обучения, уровнем образованности абитуриентов вуза*,
- 2) **требованиями к готовой продукции** – социальным заказом общества, образовательными целями;
- 3) **требованиями к организации образовательного процесса**: фундаментальностью, профессиональной направленностью обучения, деятельностным и личностно-ориентированным подходами.

Кредитная технология обучения предполагает такую личностно-ориентированную, интерактивную организацию учебного процесса в вузе, которая предполагает высокий уровень самостоятельной познавательной деятельности обучающихся. Для обеспечения осуществления реформ в образовательной сфере необходима готовность руководства вуза и профессорско-преподавательского состава к их реализации. Наличие преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной и общекультурной компетентности, способности адекватно решать различные задачи, возникающие в современных условиях целостного педагогического процесса является одним из основных факторов, обеспечивающих успешность обучения в вузе. Наше представление о внедрении кредитной системы обучения в образовательный процесс вуза представлено на рисунке 4.



Рисунок 4 - Внедрение кредитной системы обучения в образовательный процесс вуза

Для успешного внедрения кредитной системы обучения в образовательный процесс необходимо выполнение следующих требований, относящихся к:

уровню проектирования образовательной системы:

- стабильность образовательной политики государства;
- определение образовательных целей (выявление структуры проектируемой образованности обучающихся);
- определение начального (исходного) уровня образованности обучающихся и механизма его коррекция;
- разработка научно-методических основ отбора содержания вузовского образования, построения образовательных траекторий обучающихся;
- разработка научно-методических условий и педагогической технологии, обеспечивающих целенаправленное, поэтапное формирование образованности обучающихся;
- разработка методического обеспечения образовательного процесса;

уровню реализации:

- широкое использование демонстрационного и вспомогательного материала (слайдов, активных раздаточных материалов, иллюстраций, наглядных пособий, электронных версий, видеофильмов, комплексов ТСО и т.д.);
- осуществление постоянной, интерактивной, достоверной обратной связи, обеспечивающей сравнение реальной образованности обучающихся с проектируемой;
- принятие адекватных решений в зависимости от уровня сформированности образованности обучающихся (переход на новую образовательную ступень или коррекция образованности), определение дальнейшей образовательной стратегии.

Представление учебного процесса как образовательной технологии позволяет оценивать его с позиций изменяющихся целей и задач высшего образования, оценивать новые требования, новое содержание, теорию и методы обучения как в сочетании с классическими, традиционными средствами и методами обучения, так и путем выделения всего нового.

Таким образом, формирование образованности обучающихся зависит от ряда объективных и субъективных факторов образовательного процесса. Среди объективных факторов можно выделить: образовательный стандарт; дифференциация образования уровневая и профильная; образовательные и информационные технологии; профессиональное мастерство преподавателя, материально-техническое оснащение вуза. К субъективным факторам образованности можно отнести: учебные возможности обучающихся; уровень их способности к получению образования; уровень самостоятельной познавательной деятельности обучающегося; ценностно-мотивационное отношение к образованию.

Сулима С.В.

*Аспирант Академии Труда и Социальных Отношений (Москва, РФ)
Ст. преподаватель Казахско-Русский Международный Университет (г. Актобе)
sulima@rambler.ru*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

В настоящее время образование выступает на первое место среди факторов развития человечества. Значение знаний в экономическом развитии стран мира стремительно возрастает, опережая значимость средств производства и природных ресурсов. По оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства каждой страны, природный — 20%, а человеческий капитал — 64%. В таких странах, как Япония и Германия, доля человеческого капитала составляет до 80% национального богатства. В настоящее время ценности создаются за счет повышения производительности и использования нововведений, т.е.

применения знаний на практике¹. Экономическое процветание все более зависит от способности добывать новые знания и применять их в жизни.²

В мире произошло осознание того, что экономические успехи государств обуславливаются, прежде всего, их системами образования, образованностью граждан, подготовленной на всех уровнях рабочей силой. Собственно это и привело к пересмотру в развитых государствах роли, места и миссии образования в обществе и необходимости его приоритетного развития в настоящее время, и тем более в XXI веке.

Во второй половине XX века стало ясным, что лидирующей нацией XXI века будет та, которая сформирует наиболее эффективную систему школ и высших учебных заведений, чтобы максимально развить интеллектуальный и духовный потенциал своих молодых сограждан. Это значит, что мы обязаны наладить твердое постоянное партнерство между системой образования, государством и обществом, которым она служит, и вернуть образованию его традиционное чувство чести и значимости в обществе.

Образование и общество составляют целостную систему. Любые глобальные процессы, происходящие в обществе, социуме в целом, неизбежно отражаются на состоянии образования. Вместе с тем именно сфера образования, отвечая на общественные и цивилизационные проблемы, способна и обязана оказывать существенное воздействие на развитие позитивных тенденций в обществе, поддерживать их, находить специфические возможности решения назревающих социальных противоречий.

Образование как социальное явление, как социальный процесс и, наконец, как социальный институт, являясь элементом общества, испытывает на себе практически все изменения, происходящие в нем. Это вдвойне справедливо по отношению к образованию в обществе, переживающем глубокие, качественные трансформации. Именно таким и является сегодня казахстанское общество. Переходный характер процессов, происходящих в нашей стране, экономические, политические, социальные реформы, связанные с демократизацией общества, его движением к доминированию рыночных отношений, не могли не повлиять на социальный институт образования.

Высшая школа представляет собой такой социальный институт, который способствует социальной интеграции общества.³ Эта функция наиболее полно реализуется в условиях, когда подавляющая часть общества является высокообеспеченной, когда различие в материальном положении представителей различных классов и слоев общества несущественно, когда общее среднее образование является массовым и когда создан механизм выявления и государственной поддержки наиболее способной молодежи независимо от их социального происхождения и места жительства.

Учитывая важную функцию высшей школы в обеспечении социальной мобильности населения, в формировании элиты общества из представителей различных социальных групп населения, - недопустим разрыв между средней, общеобразовательной и высшей профессиональной школой. История развития образовательных систем в цивилизованных странах в XX веке свидетельствует о том, что средняя школа превратилась в массовый, демократический тип школы, и это стало мощным фактором становления общедоступной высшей школы.⁴ В казахстанском обществе в период экономической реформы усилилось социальное расслоение людей, и это придало общеобразовательной школе, а еще более высшей школе, черты сословной. При этом меритократическая тенденция в высшей школе (т.е. монополия способных на знания) вытесняется монополией богатства на знания (сословно-имущественной тенденцией).

Современная высшая школа закладывает углубляющееся социальное расслоение общества, и тем самым будет способствовать усилению мобильности будущего общества.⁵

В связи с изменениями, происходящими в современном казахстанском обществе, особую значимость приобретает сложившееся отношение государства к системе образования как к важному

¹ *Hartwell A. Scientific Ideas and Education in the 21st Century // Electronic newsletter, 1995.*

² *Иноземцев В.Л. За пределами экономического сообщества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М.: Наука, 1998.*

³ *Щетинин В.П. и др. Экономика образования. – М., 1994.*

⁴ *Карлов Н.В. Оценка затрат на высшее образование // Alma mater. – 1996 - №1.*

⁵ *Кульков В.М. Смешанная экономика (теоретико-методологические аспекты) // Вестник МГУ. – Сер. 6 «Экономика» - 1996. - №5.*

институту, оказывающему существенное влияние на развитие общества. Исследуя поэтапное формирование правовой основы государственной политики в области образования, особое внимание необходимо уделить механизму государственного управления в области образования, так как рычаги государственного управления находят свое отражение, в первую очередь, в тех правовых актах, которые направлены на регулирование системы образования. Сложившаяся система управления не является совершенной, имеет недостатки в определении компетентности различных ступеней государственной власти в принятии решений, влияющих на прогрессивное развитие образования.

В условиях радикальной модернизации и реформирования общего образования решение проблемы управления качеством во многом зависит от состояния нормативно-правового обеспечения системы образования и нормативно-правового регулирования данной системы, так как правовые нормы, регулирующие сложившуюся систему, составляют государственную политику в области образования.

Законом «Об образовании», принятом в 1999 г., было введено разделение учреждений высшей школы на университеты, академии и институты, а также выделены различные ступени высшего профессионального образования, разделяющие всех выпускников вузов на бакалавров, дипломированных специалистов и магистров. Существование такого закона само по себе позитивно, однако он содержит в себе немало противоречий. Например, прописанное в законе разделение вузов на различные виды не вполне ясно (см. табл. 1), что стало причиной полного смешения названий вузов.

Таблица 1 Сравнительные характеристики различных видов вузов в Казахстане.¹

Университет	Академия	Институт
многопрофильное высшее учебное заведение, реализующее образовательные программы высшего профессионального и послевузовского профессионального образования по широкому спектру специальностей	высшее учебное заведение, реализующее образовательные программы, высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования	высшее учебное заведение, реализующее образовательные программы высшего профессионального образования
<i>осуществляющее переподготовку и (или) повышение квалификации специалистов с высшим профессиональным образованием, научных и научно-педагогических работников</i>	<i>осуществляющее подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации специалистов с высшим профессиональным образованием для определенной области производственной, научной и научно-педагогической деятельности</i>	
проводящее фундаментальные и прикладные научные исследования	выполняющее научные исследования преимущественно в одной из областей науки или культуры	осуществляющее научные исследования прикладного характера
являющееся ведущим научным и методическим центром в областях своей деятельности		

Действительно, каждый вуз реализует образовательные программы высшего профессионального образования, но только университеты делают это «по широкому спектру специальностей», а институты не должны заниматься послевузовским образованием. При этом каждый понимает такие трактовки, исходя из собственных выгод.

Не вполне ясным представляется разделение на «реализацию образовательных программ» и «осуществление подготовки, переподготовки и (или) повышение квалификации специалистов», выделенное Законом отдельно, а институты лишает право заниматься таким видом деятельности,

¹ Жирным шрифтом выделены общие для всех видов вузов характеристики, курсивом – совпадающие для университетов и академии

Столь же надуманным выглядит требование для всех видов вузов к фундаментальным и прикладным научным исследованиям. Данный пункт лишает преподавателей институтов возможности проводить собственные теоретические изыскания и осуществлять методические разработки. Последний пункт принуждает университеты стать «ведущими». Сколько же таких «ведущих» заведений может быть в стране? Подразумевается, что не более одного. Из этого следует, что если, например, в КазГУ ведутся какие-либо научные или методические разработки, значит вся остальная научная и педагогическая общественность страны имеет право лишь подчиниться и продолжать исследования КазГУ, но ни в коем случае не противоречить им и не создавать ничего нового. Кроме того, подразумевается, что если университет не является ведущим, значит, он не имеет право на существование. Таким образом, исключается возможность существования различных научных школ.

На наш взгляд, вышеописанная система излишне громоздка и плохо формализована.

Подготовка кадров в высших учебных заведениях республики осуществляется по специальностям, указанным в Классификаторе специальностей высшего образования Республики Казахстан. С 1996 по 2002 год Классификатор специальностей изменялся 3 раза и дважды в него вносились изменения и дополнения (Табл. 2).

Таблица 2 Изменения, вносимые в Классификатор специальностей

Наименование Классификатора специальностей	Дата приказа
Классификатор (перечень) специальностей высшего образования Республики Казахстан	18. 01. 1996 г.
Внесение изменений и дополнений	11. 03. 1997 г.
«Государственный стандарт. Классификатор (перечень) специальностей высшего профессионального образования Республики Казахстан»	25. 12. 1999 г.
Внесение изменений и дополнений	10. 04. 2000 г.
Классификатор направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования Республики Казахстан	23. 04. 2001 г.
Таблица соответствия Классификатора 1999 года Классификатору 2001 года	23. 04. 2001 г.

Как видно из таблицы, изменения и дополнения в Классификаторы специальностей вносились уполномоченным органом в сфере образования практически ежегодно. В результате смены Классификаторов специальностей, внесения в них изменений и дополнений один классификатор вводил определенную специальность, а спустя определенное время другой классификатор ее отменял. Так, в 1999 году в Классификаторе специальностей была введена специальность «Экономика и менеджмент в АПК», по которой в 2000 году был утвержден государственный заказ в объеме 20 государственных образовательных кредитов. В 2001 году данная специальность была закрыта. В соответствии с таблицей соответствия специальностей, утвержденной Министерством образования и науки Республики Казахстан от 23 апреля 2001 года, студенты, обучавшиеся по специальности «Экономика и менеджмент в АПК» переведены на обучение по специальностям «Экономика и управление на предприятии» и «Менеджмент организации (по отраслям)».

До введения Классификатора специальностей 1999 года вузами страны осуществлялась подготовка специалистов по специальности «Рыбохозяйство и гидробиология». В 1999 году вводится специальность «Ихтиология и гидробиология», в 2001 году – специальность «Ихтиология, промышленное рыболовство и рыбохозяйство». Как мы видим, в действующем классификаторе две специальности объединены в одну. В результате, в настоящее время вузами страны осуществляется подготовка специалистов одновременно по трем специальностям, из которых две уже закрыты.

Классификатором специальностей вводятся необоснованные и не пользующиеся спросом специальности. К примеру, по специальности «Антикризисное управление», которая может преподаваться только в качестве одной из дисциплин, в 2002 году утвержден государственный заказ в объеме 20 государственных образовательных кредитов. На обучение по данной специальности от абитуриентов было подано всего 12 заявлений.

Анализ всех изменений и дополнений, внесенных за 1996-2001 годы в Классификаторы специальностей, показывает, что, если общее число специальностей в Классификаторе специальностей 1996 года составляло 186, в Классификаторе специальностей 1999 года – 158, в Классификаторе специальностей 2001 года – 195. При этом в 1999 году отменены 46 специальностей и введены 22 новые специальности, в 2001 году отменены 22 специальности, введены 56 специальностей. Кроме того, 72 специальности высшего образования переименованы.

В соответствии с действующим Классификатором специальностей высшими учебными заведениями республики осуществляется подготовка специалистов по 300 специальностям, значительная часть которых ориентирована на узкий круг профессий и должностей, что не позволяет готовить специалистов широкого профиля. В сложившихся условиях вузы, заинтересованные в наборе большего числа студентов, открывают новые специальности, зачастую не имея соответствующих профессорско-преподавательского состава и материально-технической базы.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании» подготовка специалистов с высшим образованием должна осуществляться в соответствии с государственными общеобязательными стандартами образования. Существующая система стандартов характеризуется излишней детализацией, в учебных планах вместо конкретных основных требований квалификации будущего специалиста содержится множество мелких, дублирующих друг друга дисциплин, нет четкой последовательности их преподавания, отводимые на преподавание отдельных дисциплин часы неоправданно «раздуты».

В частности, в стандарте по специальности «Финансы и кредит» выделены следующие дисциплины: «Налоги и налогообложение», «Теория и организация налогов», «Налогообложение хозяйственных субъектов и населения», «Налоги зарубежных государств», «Организация налоговой службы Республики Казахстан». Кроме того, по вузовскому компоненту выделены такие предметы, как «Налоговый учет», «Налоговое планирование», «Налоговый контроль».

В Послании главы государства народу Казахстана на 2005 г. акцентировалось, что «конкурентоспособность нации в первую очередь определяется уровнем ее образованности». Сегодня достижение образованности казахстанского народа требует создания условий, соответствующих высшим мировым достижениям и большому отечественному опыту. Высокопрофессиональные кадры, современная материально-техническая база, развитая инфраструктура образовательных учреждений, эффективное управление с привлечением широких слоев населения, прозрачное и подотчетное использование средств становятся актуальным вызовом времени и способствуют созданию конкурентоспособной нации.

Уровень квалификации специалистов является сегодня одним из наиболее важных факторов, определяющих уровень развития экономики страны. Анализ дает основание говорить о том, что республика обладает достаточно мощным кадровым потенциалом.

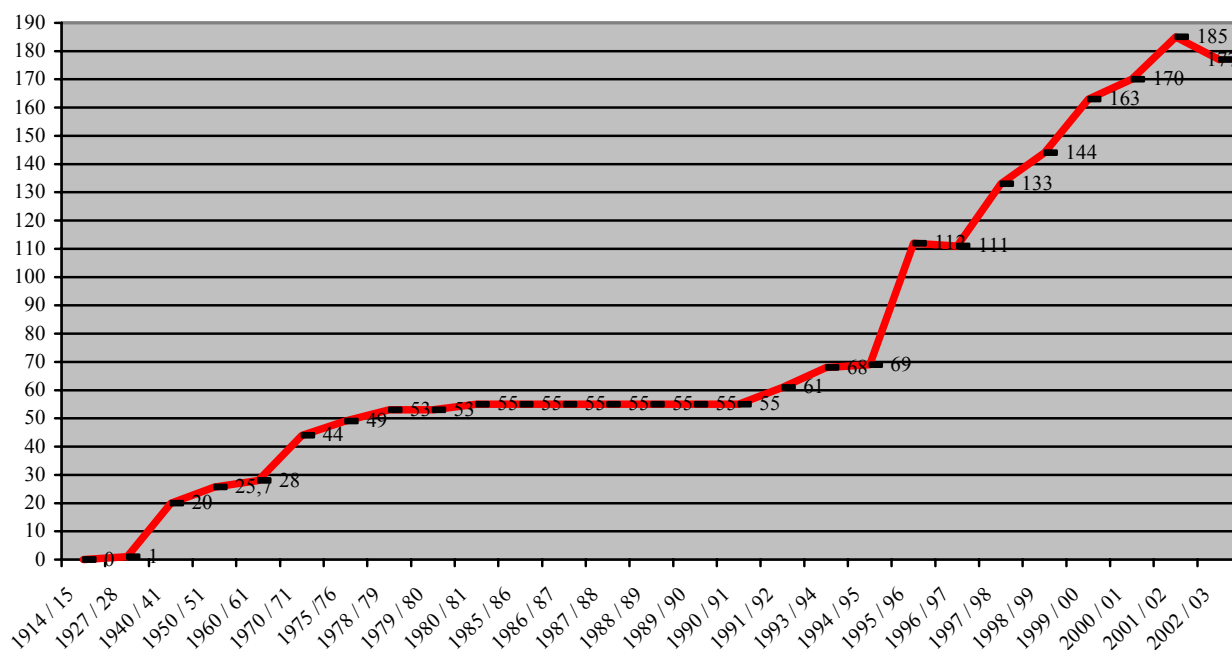
Доля специалистов с высшим образованием в общей численности населения изменилась за 1990-2001 годы с 9,7 до 13,5%.

Изучение динамики выпуска специалистов с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей показывает, что в 2001-2002 учебном году по сравнению с 1997-1998 учебным годом сократилось число выпускников, обучавшихся по следующим специальностям: естественнонаучные – на 20,1%, педагогические – на 3,2%, медицинские – на 26,3%, ветеринарные – на 19,9%, машиностроительные технологии и оборудования – на 19,0%, строительство – на 31,7% и т.д. Вместе с тем, происходит значительное увеличение числа выпускников, обучавшихся по следующим специальностям: гуманитарно-социальные – в 2 раза, экономики и управления – в 2 раза, безопасность жизнедеятельности – в 3 раза и т.д. Данная тенденция отрицательно сказывается на равновесии на рынке труда, создавая избыток кадров с высшим образованием по одним специальностям и дефицит по другим.

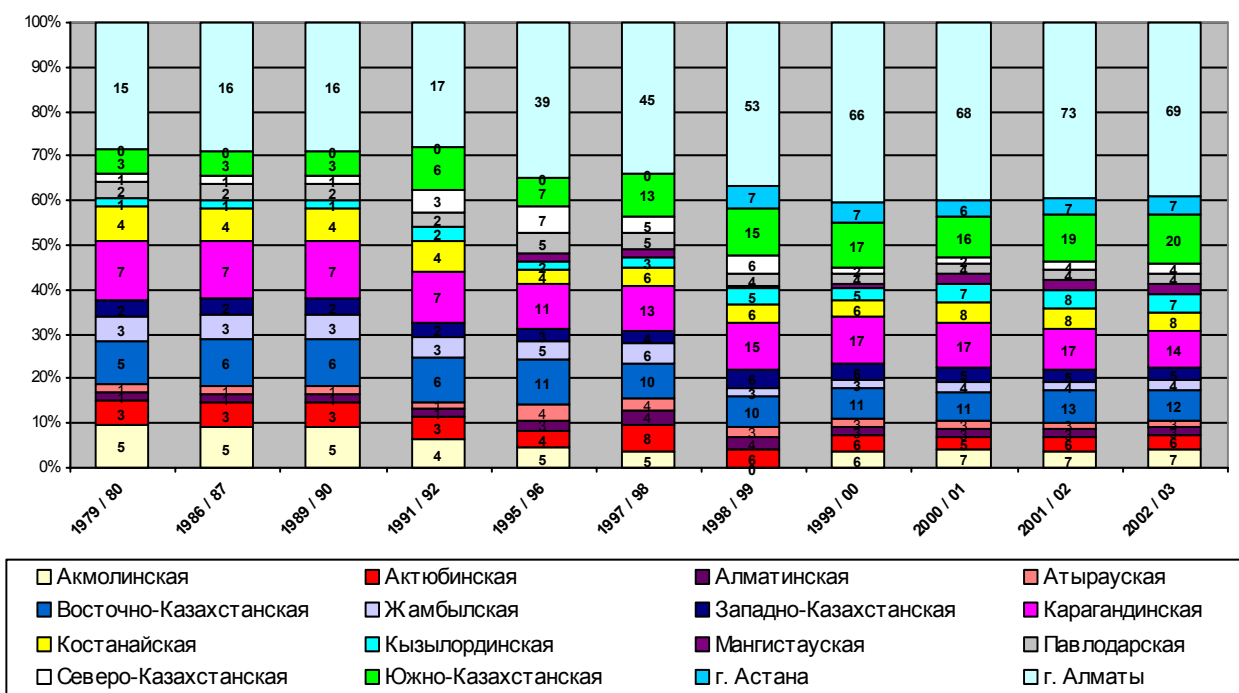
Проанализировав темпы количественного роста высших учебных заведений можно заметить, что на этапе становления системы высшего образования в Казахстане с 1927 г. по 1970 г. их число возросло с 1 до 44. Начиная с 1970 г. значительных колебаний их роста не было, а наиболее значительный их рост пришелся на 1995 год, когда их количество достигло 112 против 69 в 1994 году, начиная с этого времени количество вузов страны росло быстрыми темпами до 2001 года, когда их число достигло максимальной точки 185. (Рис 1) Начиная с этого периода их количественный рост уменьшился.

Рис. 1

Динамика изменения сети высших учебных заведений



С 1991 года число высших учебных заведений страны увеличилось в три раза, что было обусловлено развитием негосударственного сектора образования. В 2002 году впервые отмечено сокращение числа вузов, причинами которого выступают ужесточение требований государства, предъявляемых к образовательной деятельности, и усиление конкуренции на рынке образовательных услуг. По данным Агентства по статистике РК, на начало 2003/04 учебного года действовало 180 высших учебных заведений, в том числе 46 государственных и 134 негосударственных. По сравнению



с 2002/03 учебным годом количество вузов увеличилось на 3 единицы. За последние 4 года их сеть расширилась на 10 единиц. В высшем образовании существует проблема неравномерной концентрации учебных заведений по регионам республики, не позволяющая расширить доступность

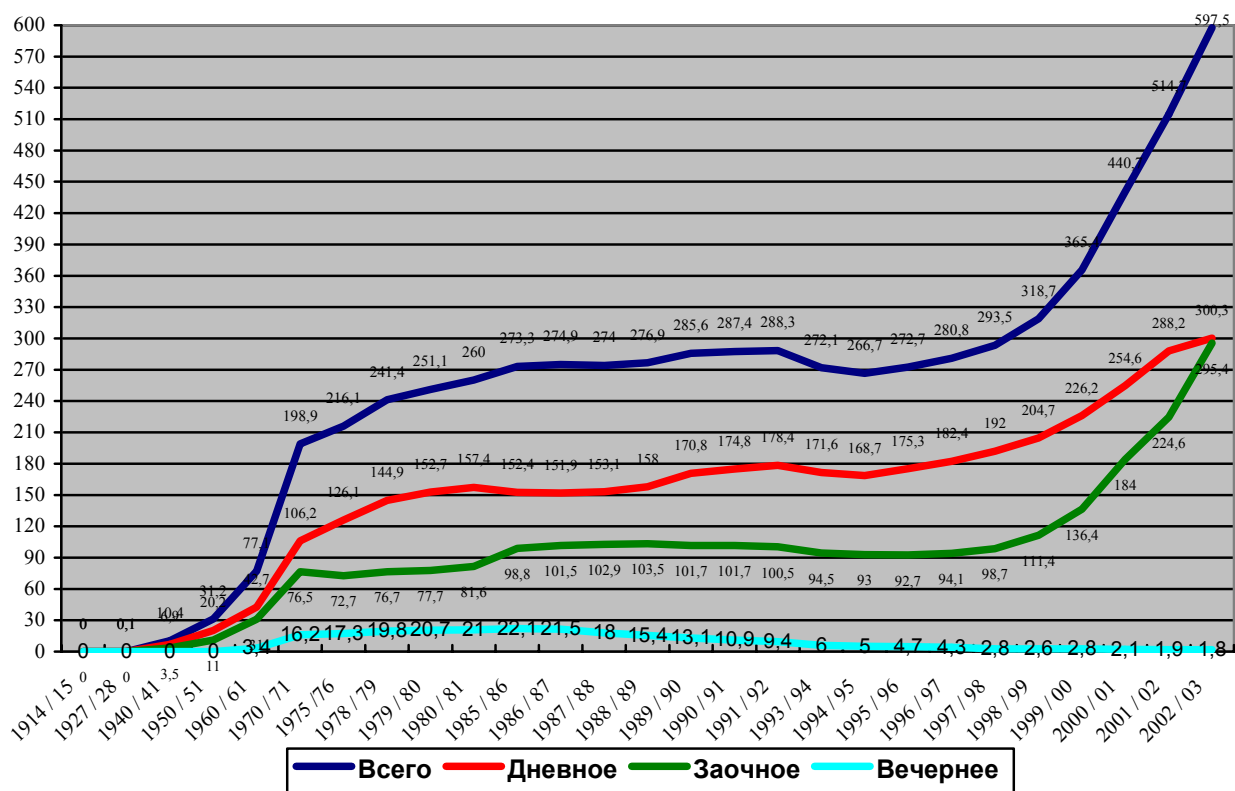
высшего образования. Центром вузовской подготовки можно считать г. Алматы, в котором на начало 2002/03 учебного года сосредоточено 69 вузов, или более 39% всех вузов республики. Далее идет Южно-Казахстанская область с 20 (11%), Карагандинская с 14 (8%) и Восточно-Казахстанская с 12 вузами (7%). (Рис 2)

Рис. 2 Доля вузов областей Казахстана в их общем количестве

Расширение сети осуществляется в основном за счет открытия негосударственных учебных заведений. Если в 1994 — 1995 учебном году негосударственных вузов было в республике 32, то в 1997 — 1998 учебном году их стало 71 из 133 действующих высших учебных заведений. Численность обучающихся в них студентов составила 59.050 или 20,2% от общей численности студентов. За последние 4 года из открывшихся вузов 22 имеют частную форму собственности. При этом 7 из них открылись в г. Алматы, 5 – в г. Астане, 7 – в Южно-Казахстанской области и по 1 вузу в Акмолинской, Алматинской, Северо-Казахстанской областях.

Расширение сети высших учебных заведений привело к росту общей численности студентов. Наиболее значительные изменения численности студентов соответствовали периодам с 1950 по 1979 гг., когда их численность увеличилась с 31,2 тыс. до 251,1 тыс. чел, т.е. более чем в 8 раз. Данный рост обусловлен увеличением численности студентов на всех отделениях вузов. Период с 1979 г. по 1997 г. характеризуется относительно незначительными изменениями численности студенческого контингента. За этот период их численность достигла величины 293,5 тыс. чел., что составило около 17 % количественного роста за период. Наблюдаемое в начале 90-х годов сокращение числа студентов высших учебных заведений в 1996 году сменилось тенденцией устойчивого роста. В результате, общее число студентов вузов республики увеличилось в 2 раза. При этом, если контингент студентов негосударственных вузов постоянно увеличивался, то в государственных вузах рост числа студентов стал наблюдаться только с 1998 года. Начиная с 1997 года в системе высшего образования Казахстана наблюдается стремительный рост количества студентов высших учебных заведений, за период с 1997 г. по 2003 г. их количество увеличилось более чем в 2 раза и составило 597,5 тыс. чел. (Рис. 3) Данный рост обусловлен на 35,5% увеличением численности студентов дневной формы обучения (с 192 тыс. до 300,3 тыс. чел) и на 64,5% ростом студентов заочной формы обучения (с 98,7 тыс. до 295,7 тыс. чел.)

Рис. 3
Распределение студентов вузов по формам обучения, тыс. чел.



Следует подчеркнуть, что в 2003 году высшее образование по заочной форме обучения получали 49% студентов вузов, в 1991 году – 35 процента. При этом наибольшими темпами росло число студентов-заочников в негосударственных вузах. С 1999 года в негосударственных вузах прослеживается устойчивая тенденция превышения численности студентов, обучающихся на заочных отделениях, над численностью студентов, обучающихся на дневных формах обучения. Так, данное превышение в 1999-2000 учебном году составляло 2,2 тыс. студентов, в 2000-2001 учебном году – 14,1 тыс. студентов и в 2001-2002 учебном году – 21,6 тыс. студентов. Таким образом, заочное обучение, как правило, уступающее качеству очному обучению, в республике приобретает все большее значение.

На начало 2002 / 2003 учебного года соотношение между численностью студентов дневного и заочного отделений достигло максимальной точки и составило 50,3% и 49,4% соответственно. Это явление отражает тенденцию увеличения спроса граждан на высшее образование по заочной форме обучения. Как показал опрос, это объясняется рядом причин:

- Стоимость обучения на заочном отделении ниже стоимости обучения на дневном отделении (на 40 – 60%)
- Упрощенная форма поступления в вуз (в особенности для лиц получающих второе высшее образование)
- Более лояльные требования при контроле знаний
- Возможность совмещения работы и обучения

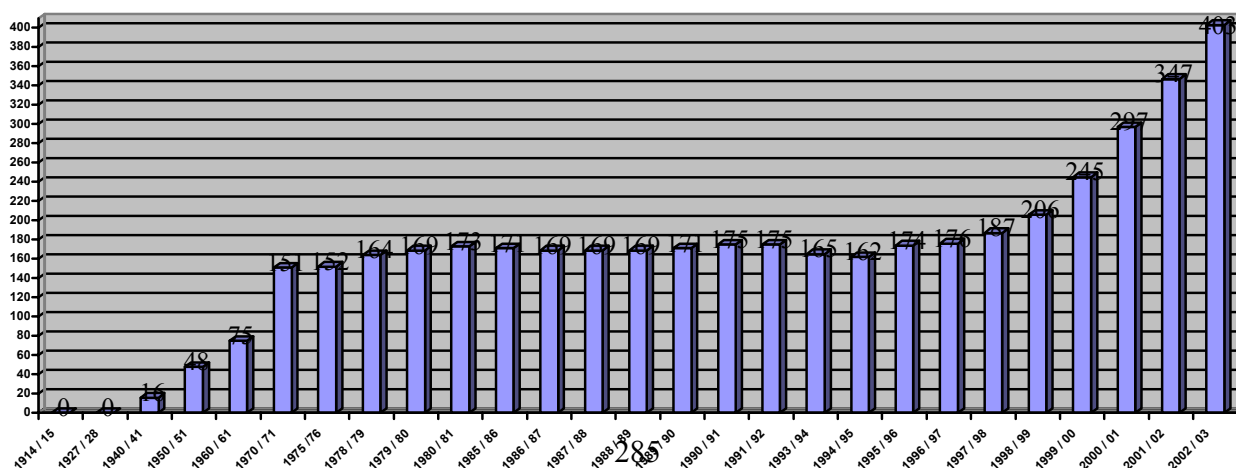
Статистические данные отражают рост популярности частных вузов. Если в 2000/01 учебном году из 440,7 тысяч студентов в частных вузах пришлось около 29%, то в 2003/04 учебном году из 658 тысяч студентов в них обучались уже 45,3%. Средняя наполняемость частных вузов выросла в 2 раза и составила 2,2 тысячи человек на вуз (в государственных – 7,8 тысячи человек на 1 вуз).

Негосударственный сектор высшего образования, пройдя этап бурного количественного роста, должен занять полноправное место в национальной системе высшего образования, сосредоточив усилия на качественный рост. Этому будут способствовать установление единого юридического режима функционирования государственных и негосударственных вузов, обеспечение соблюдения требований государственных стандартов высшего профессионального образования.

О нацеленности общественного сознания в республике на получение высшего образования в наибольшей степени свидетельствует факт увеличения количества вузов и численности обучающихся в них студентов. Причем новые вузы открываются в основном на негосударственной основе и, соответственно, обучение в них платное, то есть осуществляется с возмещением всех затрат - студентами, спонсорами, за счет специальных стипендий или грантов.

Расширение сети вузов и увеличение численности студентов (табл. 3) привело к существенному улучшению одного из интегральных показателей развития высшего образования, принятого мировым сообществом – количество студентов, приходящихся на 10 тыс. населения. (Рис. 4)

Рис. 4
Численность студентов ВУЗов на 10 000 чел. населения



По этому показателю с 1995 года наблюдается увеличение общего числа студентов, но в то же время происходит снижение удельного числа студентов, обучающихся за счет бюджета. Число студентов, приходящееся на 10 000 населения, в 1999/2000 уч. году в Казахстане составило 245, против 187 - в 1997/98 и 175 — в 1990/91 уч. году. Значения этого показателя, установленные для некоторых других стран, были в 1997 г. такими: Россия - 221, Германия — 223, Франция — 242, Финляндия - 273, Япония — 210, США — 333, Таджикистан — 126, Туркменистан - 62, Узбекистан - 66¹.

Таблица 3
Структура высшего образования РК за 1990-2004 гг.

	ГОСУДАРСТВЕННЫЕ	НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ	ВСЕ ВУЗЫ
КОЛИЧЕСТВО УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ			
1990 / 1991	55		55
1996 / 1997	59	52	111
1998 / 1999	56	88	144
1999 / 2000	57	106	163
2003 / 2004	46	134	180
ЧИСЛЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ ТЫС. ЧЕЛ.			
1990 / 1991	287,4		287,4
1996 / 1997	255,8	25,0	280,8
1998 / 1999	254,9	63,9	318,8
1999 / 2000	271,0	94,4	365,4
2003 / 2004	360,1	298,1	658,2

Содержательное исследование системы образования должно базироваться на определенных индикаторах, так как анализ эффективности и развитости данной системы во многом определяется тем, соответствует ли образовательная система индикаторам качества.

"Проблема образования, - сказал Н.Назарбаев, - имеет две стороны: утилитарно-практическую и нравственно-духовную. Инвестиции в человеческий капитал — один из самых эффективных видов инвестиций. Однако отдача от этих вложений наступает через десятки лет. И ошибки здесь стоят очень дорого государству и нации"².

Таким образом, анализ современного состояния системы образования в Казахстане показал, что необходимо принятие скорейших мер в совершенствовании и реализации образовательной политики государства. Вопросы правовой основы государственной политики образования, структура системы управления образованием, механизм управления и функции между уровнями управления системой образования, направления деятельности гражданского общества и частного сектора в управлении образованием остаются нерешенными.

Рассматривая качество образования сквозь призму его составляющих, нельзя не отметить, что пока оно не поддается объективной оценке. Ни в одном документе, принятом за последнее десятилетие в Казахстане, мы не находим четкого определения «качества образования». По-видимому, говорить об абсолютном, универсальном качестве нет смысла. Поэтому большинство исследователей берут за основу подход, предполагающий, что качество имеет не абсолютное, а относительное значение. И тогда имеется в виду соответствие определенным установленным стандартам. В таком случае, возникает вопрос об измерении этого соответствия. Для этого должны быть установлены индикаторы, по которым можно судить, достигнуты требования стандарта или нет (здесь мы не говорим об идеологии и качестве самих стандартов, их ориентации на минимум, оптимум или максимум подготовки).

¹ Новая модель формирования студенческого контингента вузов Республики Казахстан Тасбулатов Т. Балыкбаев Т., Национальный центр государственных стандартов образования и тестирования Министерства образования и науки Республики Казахстан, г.Алматы. 1999

² Социальные тенденции развития Казахстана. Статистический сборник. Алматы, 1999. С.36; Статистический пресс-бюллетень. Алматы, 2000, №4. С.66.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Hartwell A. Scientific Ideas and Education in the 21st Century // Electronic newsletter, 1995.
2. Иноземцев В.Л. За пределами экономического сообщества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М.: Наука, 1998.
3. Щетинин В.П. и др. Экономика образования. – М., 1994.
4. Карлов Н.В. Оценка затрат на высшее образование // Alma mater. – 1996 - №1.
5. Кульков В.М. Смешанная экономика (теоретико-методологические аспекты) // Вестник МГУ. – Сер. 6 «Экономика» - 1996. - №5.
6. Новая модель формирования студенческого контингента вузов Республики Казахстан Тасбулатов Т. Балыкбаев Т., Национальный центр государственных стандартов образования и тестирования Министерства образования и науки Республики Казахстан, г. Алматы. 1999
7. Социальные тенденции развития Казахстана. Статистический сборник. Алматы, 1999. С.36; Статистический пресс-бюллетень. Алматы, 2000, №4. С.66.
8. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 7 июня 1999 года № 389-1

Тимошенко Л.С.
д.э.н., профессор МАБ

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональное образование любого уровня (начальное, среднее, высшее), получаемое в профессиональном образовательном учреждении (профессиональном училище и лицее, техникуме, колледже, вузе), ограничено во времени и способно обеспечить обучающимся лишь начальную организацию опыта реализации полученных знаний по избранной профессии, специальности, требующего шлифовки и доработки в ходе профессиональной деятельности человека.

Как показывает практика деятельности структур, ответственных за переподготовку и повышение квалификации государственных служащих системы образования, в вопросах ресурсного обеспечения процесса обучения имеются проблемы организационного, методического и экономического плана.

При наличии единого центра подготовки и переподготовки государственных служащих, отсутствие специальной политики обучения управляющих ИЗ и ДЛЯ системы образования привело к ситуации, когда «Центр» запаздывает с преобразованиями, не иницируя, а констатируя уже свершившееся в прогрессивных образовательных учреждениях. Нередки случаи, когда передовые приемы и методы организации обучения очень широко применяются на локальном уровне, не встречая понимания на государственном только в силу незнания и не владения образовательным бенчмаркингом. Усугубляется ситуация практикой создания рабочих групп от Министерства Образования и Науки из числа работников локальной системы образования. Поскольку контроль качества не входит в их непосредственную обязанность, знаний порой недостаточно, а специального обучения не проводится, эти проверки носят характер скорее административный чем аудиторский, без практической помощи и желания проверяющих глубоко вникать в «чужие» проблемы. Только специальная государственная служба обученных и подготовленных инспекторов может реально проводить идеи национальной образовательной политики в области качества услуг и поднять не только качество аттестации и аккредитации учебных заведений на должный уровень, но и реализовать идеи мировой практики по инспекции и контролю.

Изучение образовательных систем 22 стран мира позволяет сделать вывод о необходимости создания в Казахстане системы в области важного направления государственной образовательной

политики по контролю и инспекции учреждений образования и оказываемых в них образовательных услугах. Существование служб в «Inspection and Supervision System in Education» предполагает развертывание подготовки специалистов – профессионалов в системе образования, которые смогут обеспечивать профессиональное управление от бакалавров до магистров в области образования (B.Edu, M.Edu).

Мировое образовательное сообщество давно осознало необходимость совместного продвижения к овладению передовыми приемами, навыками и знаниями по организации образовательной системы в странах. Двадцать один год действует шестимесячная программа переподготовки управленцев системы образования для развивающихся стран за счет средств ИТЕС/SCAAP, дающая возможность обучившимся по ней не только получить международный диплом по образовательному планированию и администрированию, но и самые передовые знания и навыки по всем аспектам управления с реальным погружением в практику работы систем образования других стран. Так по данной программе в этом 2005 году обучаются представители министерств 22 стран. Ежегодная подготовка 2-3 сотрудников министерств из этих стран дает возможность формировать команды прогрессивных служащих, овладевших новыми приемами управления и мировым опытом. Казахстанские госслужащие целенаправленно не участвуют в этой программе: за все годы ее существования только 3 человека прошли по ней обучение в 1999 и 2002 гг. Но и они не являются работниками государственной службы. Незаинтересованность (или непрофессионализм) ответственных работников Департамента обучения и переподготовки кадров Министерства образования и науки Республики Казахстана налицо. Хотя действия в этом направлении могут содействовать в переходе образовательной политики от состояния «реагирования под давлением» к «инновационному развитию».

К методическим проблемам в первую очередь следует отнести отсутствие единого подхода к определению целей и задач обучения, качества разработки программ обучения. Необходимо открыть новую специальность для подготовки специалистов в области образования, первоначально выделив грант на их обучение. И за несколько лет будет создана реальная государственная структура, которая охватит всю образовательную сеть страны постоянно действующей профессиональной системой образовательного аудита.

Целостность системы обучения государственных служащих обеспечивается едиными требованиями к содержанию, срокам, уровню знаний, умений и навыков и другим нормативам обучения, которые должны определяться в общеобразовательном стандарте дополнительного профессионального образования, а в дальнейшем развиваться и дополняться в стандартах обучения государственных служащих по категориям должностей и профессиональных образовательных программах. Эти документы выступают основой для осуществления учебных процессов, формирования методов обучения, разработки учебников и учебных пособий. Эта основа уже потом может обрести специальными практическими занятиями, тренингами, семинарами в соответствии со спецификой структурного подразделения.

Проблема разработки стандарта сопряжена с рядом трудностей: многообразием форм и видов обучения, разнообразием дидактических методов, возрастной спецификой контингента обучающихся, региональными особенностями и т.д. Но тем ни менее, общие требования должны определять следующее:

- структуру системы образования служащих;
- инфраструктуру обучения;
- перечень нормативных документов, в соответствии с которыми будет осуществляться процесс обучения;
- единую шкалу сроков обучения для разных категорий государственных служащих и видов обучения;
- нормативы учебной нагрузки слушателей и преподавателей.

Поскольку эти вопросы являются приоритетными для кадровой службы или департамента по управлению человеческими ресурсами, то работа должна идти от высшего уровня (министерства и ведомств) к уровню организации и подразделения. Главная цель управления человеческими ресурсами (УЧР) – обеспечение организации квалифицированными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. Опираясь на мировые тенденции развития современного менеджмента, можно утверждать о нереализованных в систему управления обучения государственными служащими тенденциях:

- использования в управлении системного, ситуационного и стратегического подхода;
- выдвижение профессионала-менеджера в ключевую фигуру высокоэффективного управления;

- представление руководителями процесса управления человеческими ресурсами как неотъемлемой части управления;

- необходимость сочетания личных интересов работников с целями организации.

Отечественный и мировой опыт показывают, что одним из эффективных путей решения проблемы обновления, обогащения, прироста и ориентации знаний на цели их востребования в конкретных производственных условиях

является внутрифирменная форма организации образовательного процесса. Но поскольку решения об организации обучения принимаются представителями корпуса управленцев и ответственность за организацию всех видов работ лежит на них, поэтому и приоритет за организацией системы обучения в первую очередь управленцев. Здесь больший акцент делается на обучении, связанном с работой в сфере образования. Необходимый перечень знаний должен включать как минимум:

- образовательное планирование,
- проектное планирование,
- использование технологий оценки качества в образовании,
- финансовое планирование и управление,
- методологии исследований на основе образовательной статистики и другое.

И с этой точки зрения обучение - это процесс с одной стороны подготовки новой генерации управляющий, с другой - изменения поведения сотрудников через передачу им новых знаний, умений, способностей и опыта, чтобы их деятельность лучше отвечала нуждам организации и способствовала бы ее успешному развитию.

Время, когда опыта руководителя было вполне достаточно, ушло, хотя мы признаем, что эффективность управленческой деятельности находится в прямой зависимости от опыта. Но профессиональное мастерство растет вместе со стажем работы только тогда, когда управленец исходит из правильных теоретических положений, в чем-то выходящих за уровень обыденного здравого смысла. Такие положения систематизируют процессы реальной деятельности (которые многообразны и противоречивы и сами по себе никогда не образуют системы). Для этого они должны быть сами сведены в систему, разработаны в рамках какой-то теории. Здесь мы, безусловно, в первую очередь основываемся на единой психологической теории способностей. Таким образом, нас будет интересовать проблема формирования способностей в процессе обучения, затем закрепления и развития их через приобретаемый опыт. В понятие же опыта входят управленческие знания, умения и навыки.

Оценка способностей происходит по наличию соответствующих знаний, умений и навыков. Такая оценка базируется на предположении, что чем более способен человек к работе, тем более глубокими знаниями он обладает. Однако характер знаний зависит не только от способностей человека, но и от множества других факторов: работоспособности, добросовестности подхода к изучению материала, степени интереса к нему, качества преподавания, желания и т.д. Формирование способностей проявляется не в накоплении знаний, а в «свертывании», в результате чего они приобретают форму непосредственности. Всякое знание имеет логический опосредованный характер, предполагает логический переход от более простых элементов к более сложным. О формировании же соответствующих тому или иному знанию способностей можно говорить в том случае, если оно будет субъективно трансформировано в непосредственную форму. Например, обучение процессу принятия решений требует выделения таких процедур, как подготовка исходной информации, выработка альтернатив, оценка каждой из них, выбор альтернативы и т.д. Но это еще, так сказать ученический уровень. Способность к принятию решений сформируется тогда, когда соответствующая теория остается как бы на заднем плане в «свернутом» виде. Реальная деятельность, связанная с принятием решений (при наличии определенных способностей), может протекать так, что подготовка исходной информации приведет не к выработке, а к подтверждению или опровержению заранее (априорно) выбранной альтернативы, или еще каким-то «непроцедурным» способом. Таким образом, возможно через обучение улучшить степень развития частных способностей к управленческой деятельности. Но также возможно до начала обучения и после него использовать метод непосредственной

(интуитивной) оценки частных управленческих способностей. Подобную оценку можно проводить и самостоятельно.

Общая способность к управленческой деятельности (концепция ОСУД) выступает как субъективно-психологическая основа развития частных способностей руководителя.(1) Уровень развития ОСУД можно измерить по степени неоднородности интегрируемых качеств и частных способностей. Чем более неоднородна их целостная система, тем сильнее развита ОСУД. Она выступает как главное субъективно-психологическое условие успешности управленческой деятельности.

Есть ряд показателей, по которым можно дифференцировать управленцев. Один из них – умение разрешать конфликты, а не избегать их. Успешное разрешение конфликтов обусловлено умением совмещать различные или даже взаимоисключающие требования. Общая закономерность такова: чем более сильным является руководитель, тем менее он конфликтен. При этом разрешать конфликты с подчиненными и коллегами, как правило, легче, чем конфликты с вышестоящим руководством.

В то же время есть и парадоксы, которые следует учитывать при оценке. Использование данных по изучению структуры личности при помощи психологических тестов Кеттелла и Розенцвейга невозможно если отсутствует конкретный набор для определения ОСУД. Но, тем не менее, можно говорить о качествах, тесно связанных (коррелирующих) с развитой ОСУД. Подходя осознанно к организации обучения управленцев, кроме специальных знаний, необходимо учитывать и возможный вклад обучения в развитие таких качеств. Чаще всего следующие качества (не с необходимостью, а с достаточно высокой вероятностью) присущи успешному руководителю:

- меньше обеспокоены соблюдением различных норм, менее консервативны, пластичны и свободны в поведении, более удовлетворены жизнью, терпимы и уживчивы, свободны от зависти, лучше ладят с людьми, естественны, склонны брать на себя разрешение конфликтов и сложных ситуаций.(2)

Рассматривая значение и роль обучения для управляющих современной организации, остановимся на ряде особенностей.

1. Современные подходы к управлению основываются на необходимости

максимального раскрытия потенциала людей, работающих в организации, когда персонал рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации. Опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал, создание условий для профессионального роста работников и повышения их готовности решать возникающие проблемы дают быструю и высокую отдачу на вложенные средства. Ежегодно крупные западные корпорации тратят от 2 до 5% своего бюджета на обучение и развитие работников.

2. Развитие научно-технического прогресса значительно ускоряет устаревание профессиональных знаний и навыков. Инженер, закончивший ВУЗ в середине XX века, мог не заботиться о повышении квалификации до конца своей трудовой деятельности - институтского багажа было вполне достаточно. Знания выпускников того периода устаревали через 30 лет; современные инженеры должны переучиваться каждое пятилетие, или чаще, в зависимости от сферы деятельности. Обучая сотрудников, организация обеспечивает себя кадровыми ресурсами, отвечающими потребностям организации. Для организации более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

3. Кроме предоставления работникам необходимых знаний и развития у них навыков, требующихся для работы, учеба призвана передавать важную информацию об организации, способствовать укреплению желательных образцов поведения, повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и вовлеченности в ее дела. Таким образом, обучение является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность формирования такой организационной культуры, которая будет способствовать успешному достижению организационных целей.

Обучение обеспечивает повышение ценности человеческих ресурсов и, как следствие, увеличение привлекательности и стоимости организации в целом. При оценке организации финансовые аналитики все больше внимания уделяют ее человеческому капиталу, или эффективности управления человеческим капиталом. Так,

исследование, проведенное в США консультантом по управлению персоналом Уотсоном Уэттом, предлагает оценить конкретные стратегии управления кадровыми ресурсами. Он утверждает, что политика в этой области может повлиять на стоимость пакета акций компании как минимум на 30%. Например, материальные активы гиганта по производству мобильных телефонов корпорации "Nokia" составляют лишь 5%. Остальные 95% ее активов - нематериальные, включающие квалификацию, навыки и талант работников, а также ноу-хау.

6. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Неслучайно возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о работе в той или иной организации. Выигрывает от профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую общественную производительность труда без дополнительных затрат.

Серьезной проблемой для организаций, придающих большое значение обучению персонала, является удержание работников, прошедших обучение. Этот процесс можно предотвратить, если организация растет и изменяется вместе с обучившимися сотрудниками. В противном случае может возникнуть ситуация, когда организация не успевает развиваться и изменяться вместе с возросшим потенциалом сотрудников, у которых пропадает мотивация к труду, и они уходят из компании.

Организации, ориентированные на развитие, работают на перспективу и готовят людей к выполнению более сложных и ответственных задач. Тем сотрудникам, которые заинтересованы в развитии и доказали свою приверженность компании, необходимо предоставлять дополнительные полномочия и возможности для карьерного роста.



Рисунок: Основные компоненты организации системы обучения

Для того, чтобы обучение дало реальные результаты и вложенные средства не были потрачены напрасно, необходим системный подход к организации обучения. Можно выделить несколько подходов, практикуемых организациями при построении процесса обучения.

1. Случайный подход. Например, руководитель случайно попал на тренинг, или ему порекомендовали какой-либо тренинг. Он нашел его интересным и посчитал нужным, чтобы некоторые его сотрудники прошли его. Зачастую при таком способе формирования программы обучения достаточно не просто рекомендации, а только ощущения руководителя, что "это полезно".

2. Бюджетный подход. В организации появились деньги сверх запланированной прибыли. Руководитель приходит к выводу, что хорошо бы вложить их в обучение - "дело полезное". Заблуждение, что обучение ценно само по себе, оказывается не таким уж редким среди директоров. Иногда даже принимается решение о том, что на обучение регулярно будет выделяться некая сумма. Тогда менеджеру по персоналу ставится задача: организовать максимально эффективное обучение, потому что есть деньги.

Эти два подхода к обучению можно охарактеризовать как пассивные. Они в наименьшей степени отвечают требованиям рынка, а зачастую приносят больше вреда, чем пользы, поскольку мотивация сотрудников при таком типе обучения низкая, а результат совершенно не адекватен вложению.

3. Системный подход - позволяет учесть как стратегические, так и текущие планы компании по развитию бизнеса, прогнозировать перспективы развития персонала и формировать кадровые резервы. Обучение должно быть ориентировано на потребности организации, ее стратегию, перспективы и финансовые возможности.

Наиболее часто встречающаяся модель организации системного процесса обучения состоит из трех стадий: планирование, реализация, оценка.(4) Каждая из стадий достаточно объемная по направлениям подготовки и трудоемкая.

Так, анализ необходимости и потребности в обучении, определение целей и задач обучения входят в первую стадию.

Участниками процесса обучения являются все сотрудники организации. В зависимости от занимаемой должности степень их влияния и участия в процессе обучения различна.

Высшее руководство не может нести ответственность за обучение персонала - его задача определять стратегическое направление.

Руководители среднего звена непосредственно работают только с линейными руководителями, значит, реальной ситуацией в области квалификации персонала они не владеют. У них нет полного представления о разрыве между реальной и необходимой квалификацией.

Линейные руководители знают все о работе, которую выполняют их подчиненные, и в состоянии оценить их реальную квалификацию и компетенцию.

Управление процессом обучения начинается с определения общих потребностей, которые формируются на основе индивидуальных потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей.(5) По существу, при определении потребности в обучении выявляются несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем) и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. От качества анализа потребности в обучении и выявлении этого разрыва зависят эффективность затрат и результативность последующей деятельности сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кудряшева Л.Д. Психологическая теория способностей // Каким быть руководителю: Психология управленческой деятельности. – Л.: Лениздат, 1986.- С.121-136
2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
3. Преимущество внутреннего обучения. Интервью с Д.Р. Ушаковой, руководителем отдела консалтинга группы компаний «АКР» // Человеческие ресурсы Урала. – 2003.

4. Магура М.И. Как повысить отдачу от обучения персонала. // Управление персоналом. - 2000 - №11
5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация работы по обучению персонала // Управление персоналом. – 2004.- №1

Токарчук П.Н.
Кошкарбаева С.М.

ТОО «Компания Тимбилдинг», г. Алматы
e-mail: kteambuilding@hotmail.kz

ТИМБИЛДИНГ: ОТ КОРПОРАТИВНОГО ОТДЫХА К КОРПОРАТИВНОМУ ТРЕНИНГУ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

На сегодняшний день тренинг по командообразованию (здесь и далее мы заменим это громоздкое словосочетание ставшим популярным «тимбилдинг») – одно из наиболее значимых направлений самосовершенствования компании для достижения высокого уровня конкурентоспособности на рынке. Компания, чей коллектив – действительно команда, способна достичь поистине впечатляющих успехов.

В современных условиях высокоскоростной бизнес-среды выигрывают только те, кто учится новому быстрее конкурентов, оперативно реагируя на рыночные изменения. Традиционные управленческие тренинги дают улучшение индивидуальных навыков участников, но не решают реальных проблем в рабочих группах и не помогают менеджерам лучше взаимодействовать друг с другом и с подчиненными. Тимбилдинг – организованное усилие по улучшению командной эффективности – «ключевой момент, с которого начинаются все дальнейшие изменения, связанные с организационной, финансовой структурами» / 1 /. Обычно он начинается тогда, когда руководитель осознает, что возникли препятствия в развитии компании, что она «пробуксовывает», что необходимы изменения, и что ему требуется помощь для решения этих задач. Вместе с тем, тимбилдинг предназначен не только для рабочих команд, «попавших в беду». С помощью хорошо проведенного тренинга любая рабочая группа может улучшить свою эффективность.

Тренинги по командообразованию рекомендуется проводить во время крупных реорганизаций, слияния или приобретения, или сокращения персонала. Он может потребоваться в связи с существенно возросшими обязанностями, изменениями в миссии или появлением новых программ, например, сокращения расходов или улучшения качества.

Сегодня многие руководители уверены, что их сотрудники работают одной командой, в то время как на поверку оказывается, что нет, не только команды, но и полноценной совместной работы: каждый просто занимается своим делом, не мешая другим, но и не помогая. В принципе, правильно подобранные люди рано или поздно сами найдут общий язык и сработаются, но время дорого, и тренинги по командообразованию помогают ускорить этот процесс. Вечный вопрос: что должен делать руководитель, чтобы планомерно развивать команду, постепенно проводя ее через известные стадии (ориентацию, разочарование, интеграцию) к последней и решающей – эффективной работе? Согласно известному правилу Парето, надо делать 20 % всего необходимого, чтобы получить 80 % результата. Как определить эти необходимые 20 %?

В полной мере осознавая значение сплоченной команды для успешного стратегического развития бизнеса, «Компания Тимбилдинг», родившаяся на рынке Казахстана 21 апреля 2005 г., прилагает значительные усилия в исследовании данного вопроса.

Мы предлагаем рассматривать умение работать в команде как бизнес-навык, а тимбилдинг, соответственно, как бизнес-тренинг – процедуру, которая позволяет обучать сотрудников бизнес-навыкам, необходимым для того, чтобы эффективно развивался бизнес. То есть для принятия решения о необходимости подобного мероприятия, руководитель компании должен сделать некий сознательный выбор, определить, нужна ли подобная программа обучения только для личностного роста сотрудников, или принесет пользу всей компании.

Необходимое условие эффективности любых изменений – включение каждого ключевого сотрудника компании в этот процесс. При этом процесс изменений более результативен, если он проводится поэтапно и корректируется с меняющимися условиями внешней и внутренней среды.

Сегодня при организации тренинга мы выделяем следующие уровни, или этапы, тимбилдинга:

1. отдых с элементами тимбилдинга;
2. тимбилдинг с элементами отдыха;
3. академический тимбилдинг.

Рассмотрим подробнее каждый из перечисленных уровней.

Главная цель – сплочение коллектива – может быть достигнута разными путями. На каждом этапе развития компании задачи таких мероприятий отличаются.

На начальном этапе организации бизнеса становление командной работы происходит, в основном, через совместное обсуждение насущных задач и мозговые штурмы, направленные на разработку новых идей. На этом этапе сотрудников сплачивает экстремальность, состоящая в решении вопроса «Выплывем – потонем?».

1. Отдых с элементами тимбилдинга. Когда компании достигла фазы стабильного развития, а из среды сотрудников выделилась группа единомышленников, ориентированных на достижение общих целей, корпоративный отдых с выездом на природу выполняет функцию нематериального поощрения за успехи в работе. Здесь более уместен отдых с элементами тимбилдинга, куда также можно включить и небольшой экстрим. Наиболее распространенный способ формирования и развития командного духа, так называемого «тим-спирит» (team-spirit) в современных казахстанских компаниях – это организация корпоративных праздников, досуга, традиционных для данной компании мероприятий. Любое неформальное мероприятие, будь то пикник или турпоход, оказывает цементирующее влияние на коллектив. Но включение в совместный отдых элементов тимбилдинга, выстраивание мероприятия по особым правилам, усиливает этот эффект, позволяет сделать отношения между людьми более тесными и неформальными и преодолеть психологический барьер в общении.

2. Тимбилдинг с элементами отдыха. На этапе расширения бизнеса, когда в компанию приходит много новых сотрудников, главной задачей является быстрое и эффективное построение работоспособной и сплоченной команды. Здесь вполне уместен выездной командный тренинг с элементами отдыха, дающий возможность осмысленного знакомства членов команды друг с другом и всей компанией, с ее ценностями и внутренней культурой, с гласными и негласными правилами. На этом этапе в программе тренинга акцент ставится на «тим-брендинг» (team-branding) - осознание участниками своей причастности к компании, формирование лояльности к ней, принятие фирменных стандартов. Такой тимбилдинг с элементами отдыха - хороший старт для развития продуктивных отношений между членами команды. Достигнутое на тренинге эмоционально-волевое сплочение органично перетекает в слаженную коллективную работу.

Один из наиболее часто применяемых методов - тимбилдинг с элементами отдыха «out doors». Это тренинги по формированию команды вне офиса, на природе. Они могут быть организованы, как на территории санаториев и домов отдыха, так и в совершенно иных условиях, например, предназначенных для занятия экстремальными видами спорта – альпинизм, пейнтбол, рафтинг, спортивное ориентирование. Нестандартная коллективная работа, совместное достижение цели объединяет людей. Позитивный адреналиновый заряд совмещается с обучением навыкам совместной и эффективной работы с коллегами. Этот опыт участники тренинга переносят и на свои трудовые отношения.

Важно отметить, что при составлении программ развития необходимо учитывать контингент участников: «вертикали», «горизонталы», разные отделы и департаменты - это разные команды, с каждой из которых надо работать по отдельной программе, учитывая специфику их деятельности и степень коллективной ответственности. Например, менеджерам по продажам важнее получить навыки состязательности и здоровой конкуренции, руководителям – развить лидерские и организаторские способности.

В разработанном «Компанией Тимбилдинг» out doors-тренинге упражнения на развитие навыков командного взаимодействия чередуются с аналитическими сессиями, с обсуждениями

возможности использования этих навыков на рабочем месте. Он позволяет совмещать здоровый активный отдых на природе с обучением и самосовершенствованием / 3 /:

- этика, приверженность корпоративной культуре и ценностям компании, без чего ни один сотрудник не сможет стать членом команды;
- создание атмосферы открытости;
- разделение функций таким образом, чтобы все необходимые роли были распределены, но в то же время не дублировались разными сотрудниками;
- принятие риска, поддержка и воодушевление других;
- конструктивное решение проблем, предполагающее владение специальными методиками, приемами нахождения оптимальных решений, например, техникой мозгового штурма;
- разрешение конфликтов по стратегии «win-win», когда каждая сторона может стать победителем, что достигается концентрацией не на позициях, занятых сторонами при конфликте, а на интересах, которые скрываются за этими позициями;
- обратная связь, подразумевающая, как умение давать обратную связь, так и поощрение этого качества в сотрудниках.

3. Академический тимбилдинг. В академическом тимбилдинге действуют свои механизмы – это классический тренинг, всегда ориентированный на конечный результат, где тренер реализует четко поставленные перед ним задачи. В обязательном порядке проводится предварительная диагностика организации, а программа тренинга согласовывается с руководством компании. Без соответствующего психологического сопровождения физические испытания не всегда приводят к эффективной командной работе в будущем и могут остаться просто интересным досугом. Поэтому «Компания Тимбилдинг» впервые на территории СНГ ввела в тренинг психолога как независимого наблюдателя, оценщика и аналитика. Команда тренеров этого уровня имеет, как минимум, психологическую, а в идеале – еще и медицинскую и спортивную подготовку. В таком тренинге участники проходят как физические, так и эмоциональные испытания, поэтому им предшествует определенная подготовка, которую проводит тренер. Академический тимбилдинг, в отличие от тимбилдинга первого и второго уровней, обязательно подкрепляется посттренинговыми мероприятиями (сопровождением).

А.Иванова / 3 / выделила критерии, позволяющие провести четкую грань между обучением (академическим тимбилдингом – прим. автора) и активным отдыхом (тимбилдингом первого и второго уровней – прим. автора).

Таблица 1.

Обучение и активный отдых

№	<i>Ваши сотрудники ОБУЧАЮТСЯ, если:</i>	<i>Ваши сотрудники АКТИВНО ОТДЫХАЮТ, если:</i>
1	есть объективные предпосылки к тренингу: кризис взаимодействия, приток новых сотрудников, старт трудного проекта...	есть дата, к которой можно приурочить корпоративный выезд на природу и активную программу развлечений
2	участие сотрудников обязательно	участие сотрудников добровольное
3	в ходе игр у участников есть возможность обсуждать свои ошибки и предлагать новые варианты действий	в ходе игр происходит спонтанное взаимодействие
4	процессом руководит тренер	процессом руководит инструктор или лидер
5	лидеры меняются – все сотрудники могут побывать в роли лидеров	лидеры определяются стихийно и захватывают власть на весь период игры
6	присутствует осознание эффекта синергии	возникает эффект синергии
7	вскрываются и разрешаются конфликтные ситуации	группа избегает конфликтов
8	после игры проводится анализ успехов и неудач, дается обратная связь, делаются выводы, пишется отчет	после игры формируется информационный стенд-отчет с фотографиями
9	по окончании тренинга сотрудники сразу едут домой	по окончании игр устраивается фуршет, фейерверк, танцы

В процессе академического тимбилдинга, благодаря осознанию и разрешению конфликтных ситуаций, происходит управляемый сброс негативных эмоций, участники получают возможность выйти из состояния потенциального или актуального конфликта с коллегами. В ходе совместного прохождения испытаний, когда начинает срабатывать синергетический эффект, каждый участник получает от этого мощный заряд позитивной энергии – и это тоже требует осознания. Тренер принимает в этих процессах участие как фасилитатор, направляя процесс научения в нужное команде русло. В результате участники насыщаются позитивными эмоциями и вместе с тем увлекаются совместным достижением бизнес-результатов.

После проведенных мероприятий по командообразованию руководству компании качественно облегчается деятельность по дальнейшему изменению бизнес-процессов, так как сотрудники начинают мыслить в рамках организации в целом, а не в рамках отдельно взятого рабочего места или отдела. Изменяется общая форма мышления: от собственнической – к командной, появляется единый командный дух. В результате ставших возможными «организационных, управленческих и межличностных трансформаций» фирма приобретает дополнительные конкурентные преимущества, позволяющие ей быстрее реагировать на изменения рыночных факторов и адекватно отвечать на агрессивные вызовы со стороны конкурентного окружения» / 4 /. А это и является единственной гарантией выживания и развития компании в любых условиях изменения внешней среды.

На сегодняшний день в успешно развивающихся казахстанских компаниях происходит становление понимания этапности тимбилдинга, вместе с осознанием его необходимости и включением в программы обучения персонала как неотъемлемой их части. В целях развития и совершенствования рынка тренинговых услуг данного направления, необходимы тщательные исследования в этой области: как теоретические изыскания, так и накопление эмпирического опыта. Прилагая все силы в этом направлении, мы приглашаем к сотрудничеству руководителей и менеджеров по обучению современных компаний, представителей консалтинговых и тренинговых компаний. Тематические круглые столы, научно-практические конференции, фестивали и выставки – вот только небольшой перечень того, что можно организовать общими усилиями. Осуществляя долгосрочные инвестиции в единство и здоровье команды сегодня, мы обеспечиваем своему бизнесу стабильное и уверенное развитие на годы вперед.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сартан Г.Н. Есть ли команда на вашем предприятии? / www.bi.katarsis.ru
2. Иванова А. Выездные тренинги: обучение или досуг? / Элитный персонал, № 45 (380), 2004 г. С. 37.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.
4. Хохлова Т.П. Team-building как основа современных персонал-технологий. / Управление персоналом, № 1-2 (109), 2005 г. С.74.

Чан М.Н.

*д.э.н., доцент, МАБ, г. Алматы,
e-mail: MarinaN@iab.kz*

БРЭНД ВУЗА И СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

В настоящее время проблемы менеджмента качества в области предоставления образовательных услуг высшей школы приобрели особую актуальность. Высшее учебное заведение, которое не имеет системы менеджмента, соответствующей современным требованиям, не может эффективно функционировать, создавать востребованные знания и управлять ими.

ВУЗ, как правило, должен очень интенсивно развиваться, так как услуги, которые он предоставляет, должны опережать своей новизной и практической применимостью, как индустрию производства, так и сферы услуг, иначе выпускаемые им специалисты останутся невостребованными на рынке труда.

Другим критерием, который определяет необходимость для вуза иметь современную систему менеджмента качества, является ее унификация с современными мировыми требованиями, ее узнаваемость потребителями и обществом.

В настоящее время на рынке предоставления образовательных услуг высшей школы можно наблюдать следующие взаимосвязанные процессы:

- Комплексная оценка деятельности вузов
- Проведение работ по созданию, внедрению и сертификации внутривузовских систем управления качеством в соответствии с требованиями международных стандартов по менеджменту качества серии ИСО 9000:2000
- Участие вузов в разработке и совершенствовании собственных систем менеджмента качества
- Интернационализация образования

Рассматривая первый процесс, нужно отметить, что существует комплексная оценка вузов, как имеющих сертифицированную систему менеджмента качества, так и не имеющих ее.

Процедура комплексной оценки вузов, совмещающая процессы лицензирования, аттестации и государственной аккредитации, изображена на рис. 1.

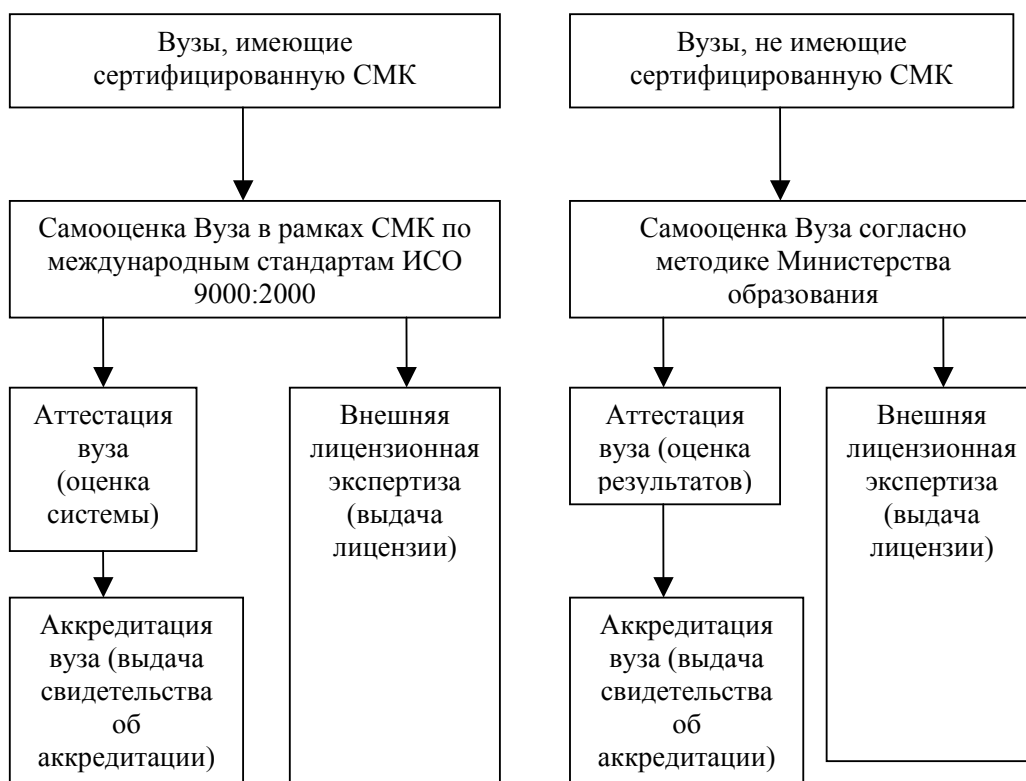


Рис. 1. Процедура комплексной оценки вузов

Что же представляет собой современная система менеджмента качества (СМК) вуза? Чаще всего под СМК понимается система управления для руководства применительно к качеству, включающая в себя такие элементы, как организационная структура вуза, документация, процессы и ресурсы, требуемые для осуществления общего руководства качеством. Обычно выделяют качество результатов деятельности (процесса), качество самих процессов и качество организации деятельности.

Для объективной оценки качества результатов образовательных услуг высшей школы необходимо: во-первых, оценить степень соответствия результатов процесса предъявляемым требованиям; во-вторых, определить каково качество самого процесса предоставления этих услуг.

Другими словами, качество результатов деятельности высших учебных заведений должно обеспечиваться через управление качеством их основных рабочих процессов.

Показателем качества таких процессов чаще всего выступает степень гарантии того, что оказанная образовательная услуга будет в полной мере удовлетворять требованиям потребителя. Обеспечение таких гарантий обычно связывают с наличием в вузе системы менеджмента качества, оценка которой может осуществляться по следующим критериям:

1. Критерий «Менеджмент процессов» определяет, как вуз планирует, разрабатывает и совершенствует свои рабочие процессы. Чаще всего данный критерий требует существенной адаптации для каждого вуза. Обычно выделяют три группы процессов: процессы, связанные с системой менеджмента качества вуза; основные рабочие процессы вуза; вспомогательные рабочие процессы вуза. Каждая из этих групп должна учитывать специфику конкретного вуза. Процессы системы менеджмента качества вуза могут включать в себя: управление документооборотом; разработку организационной структуры СМК; планирование и постоянное развитие системы мониторинга; проведение внутренних аудитов и самооценки вуза. К основным рабочим процессам вуза относятся следующие: маркетинговые исследования, способствующие определению видения на высшее образование, образовательной программе, разработке квалификационных требований к специалисту; процессы по разработке учебных планов специальности и учебно-методического комплекса дисциплин учебного плана; осуществление приема студентов в вуз; планирование, организация и контроль процесса обучения; проведение постоянного мониторинга качества образовательного процесса и др. Вспомогательные рабочие процессы вуза могут включать в себя: проведение воспитательной работы со студентами; оказание социальной помощи студентам; обеспечение качественного библиотечного обслуживания и др.
2. Критерий «Ответственность перед обществом» должен отражать три основных момента: совершенство механизмов сбора и анализа информации относительно удовлетворенности общества; степень удовлетворенности общества различными аспектами деятельности вуза; косвенные доказательства удовлетворенности заинтересованных сторон.
3. Критерий «Ориентация на результат и достижение целей» обычно характеризует совершенство механизмов сбора информации о результатах функционирования вуза; финансовые и нефинансовые результаты деятельности вуза.
4. Критерий «Вовлечение, участие и мотивация персонала» определяет как количественный, так и качественный аспекты управления персоналом вуза, такие как: проводимая кадровая политика и ее соответствие стратегическим целям вуза; механизмы определения требований к квалификации и компетентности персонала; механизмы мотивации и вовлечения сотрудников в деятельность по улучшению качества; наличие эффективной обратной связи между персоналом, студентами и руководством вуза; механизмы обеспечения социальной защиты сотрудников. Кроме того, данный критерий должен отражать следующие основные моменты: совершенство механизмов сбора и анализа информации относительно удовлетворенности персонала вуза; степень удовлетворенности персонала различными аспектами работы в вузе; косвенные доказательства удовлетворенности сотрудников.
5. Критерий «Ориентация на потребителя» включает в себя: механизмы сбора, анализа и обработки информации об удовлетворенности потребителей (студентов, выпускников, предприятий-работодателей, государства в лице Минобразования, государственных органов по лицензированию, аттестации и аккредитации и др.); степень удовлетворенности потребителей различными аспектами деятельности вуза; косвенные показатели оценки степени удовлетворенности потребителей.
6. Критерий «Уверенное руководство» характеризует степень заинтересованности и личного участия руководства в вопросах разработки и внедрения СМК вуза. Руководство вуза должно понимать текущие и стратегические потребности своих потребителей, стремиться удовлетворять их требования, проявлять личное

лидерство в вопросах качества. Чаще всего, это проявляется в личном участии руководства в определении миссии, политики и стратегии вуза в области качества, обеспечении разработки, внедрения и мониторинга СМК вуза, работе с потребителями и партнерами.

Среди перечисленных выше критериев в первую очередь нужно обратить особое внимание на критерии «Менеджмент процессов», «Вовлечение, участие и мотивация сотрудников», «Ориентация на потребителя», позволяющие идентифицировать потребителей образовательных услуг, на которых и должна быть направлена будущая рекламная компания.

Маркетинговые исследования становятся востребованными только на стадии осознания руководством вуза ситуации, при которой вуз не может предложить потребителям больше, чем он располагает. Это касается и количества, и качества и цены образовательных услуг. Поэтому и появляется необходимость выявить потребности рынка и адаптировать под них свои услуги.

Четко сформулированная миссия и стратегия вуза, ориентация на потребителя составляют сущность брэнда вуза и лежат в основе его развития.

Брэнд – это широкое понятие, в которое входят: сам товар или услуга, их характеристики; набор ожиданий пользователя и ассоциаций, связанных с этим товаром или услугой; обещания каких-либо преимуществ, данных автором брэнда потребителям.

Какие сравнительные преимущества может дать брэнд вузу? Во-первых, брэнд может рассматриваться как инвестиции в будущее, позволяющие получить дополнительную прибыль. Во-вторых, брэнд значительно упрощает процедуру выбора вуза потребителем. В-третьих, позволяет выделить вуз среди аналогичных вузов-конкурентов. В-четвертых, брэнд гарантирует потребителю качество предоставляемых образовательных услуг. Следовательно, в условиях достаточно жесткой конкуренции на рынке образования вузу жизненно необходимо разработать и создать брэнд своего вуза, который будет иметь четкие отличия от конкурентов, и выделяться на рынке.

Как определить какие характеристики лучше всего использовать для создания брэнда вуза? Для этого необходимо взглянуть на него с точки зрения потребителя, поскольку существует большая разница между тем, что вносит в свой брэнд вуз, и тем, что думает о нем потребитель. Как считают авторы многих научных работ, для определения пути информации о брэнде со стороны потребителей можно использовать специальный инструмент: «Колесо брэнда» (рис. 2).

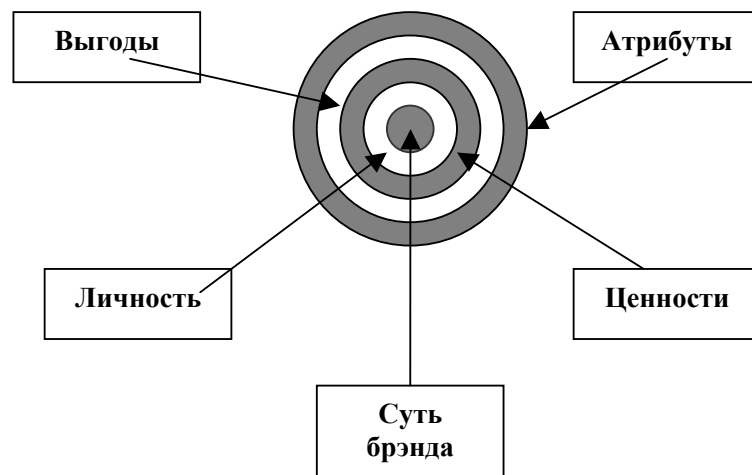


Рис. 2. «Колесо брэнда» (1)

Дадим краткую характеристику каждого элемента «Колеса брэнда»:

- Атрибуты предназначены для описания продукта (образовательной услуги) как физического объекта. К ним относятся основные образовательные программы, предлагаемые вузом,

программы дополнительного образования, аспирантура, докторантура, проведение научных исследований и др.

- Выгоды представляют собой результаты использования потребителем брэнда. Это может найти свое отражение в возможности повышения квалификации, получения второго высшего образования, привлечения молодых специалистов для участия в научно-исследовательских проектах и т.д.
- Ценности служат для описания эмоций, возникающих у потребителя при использовании брэнда. С положительной стороны вуз могут характеризовать: высокий научный потенциал; сложившиеся традиции вуза в области подготовки кадров; надежные взаимоотношения с партнерами и др.
- Личность – это характеристика, которая широко используется в теории и практике брэндинга для представления брэнда в виде человеческих качеств. Чаще всего, это описание современного специалиста, обладающего необходимыми знаниями и умениями в своей области деятельности
- Сущность или «ядро» брэнда составляет миссия и стратегия вуза.

Следует, однако, отметить, что для каждой группы потребителей (студентов, выпускников, предприятий-работодателей, государства в лице Минобразования, государственных органов по лицензированию, аттестации и аккредитации, общества в целом) необходимо разрабатывать свое «Колесо брэнда», поскольку для каждой группы потребителей ожидания и предпочтения будут различны. Затем на основании полученной информации нужно производить анализ, оценку брэнда с целью его дальнейшего улучшения и развития. В условиях рынка брэнд может сыграть решающую роль в обеспечении успешного функционирования и развития вуза, особенно это касается частных вузов.

Согласно опросу, проводимому Институтом сравнительных социальных исследований «ЦЕССИ-Казахстан» в 2004 году, самыми престижными вузами республики среди государственных считаются КазНУ им. аль-Фараби, ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, КарГУ им. Е.А. Букетова. Большие затруднения у казахстанцев вызвал ответ на вопрос о самых престижных частных вузах в стране.

Основными критериями престижности вуза чаще всего назывались

следующие: качественное образование; наличие хорошей материально-технической базы; квалифицированные преподаватели; репутация вуза (2).

Министерство образования и науки РК обращает особое внимание на необходимость составления рейтинга вузов. Специалисты предлагают определить следующие критерии отбора лучших вузов:

- Профессорско-преподавательский состав вуза по всем дисциплинам
- Количество студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов
- Уровень знаний учащихся и выпускников
- Работа диссертационного совета
- Количество и качество научных исследований
- Издательская деятельность вуза (издание монографий, учебников, научных статей, патентов и авторских прав, периодических изданий)
- Бюджетные ассигнования и основные фонды вуза, в том числе средняя зарплата, количество денег на обновление материально-технической базы
- Количество персональных компьютеров класса «Pentium», а также учебной и другой литературы, наличие своего образовательного сайта в Интернете
- Общая площадь учебно-лабораторной базы, спортивные сооружения
- Воспитательная работа со студентами, в том числе поощрения за успехи (2).

При составлении рейтинга британских вузов учитываются такие основные показатели, как:

- 1) Оценка качества преподавания
- 2) Оценка исследовательской работы
- 3) Средний уровень оценок A level абитуриентов
- 4) Отношение количества студентов к количеству преподавателей (учитывая различные условия занятости преподавателей в различных университетах)
- 5) Расходы на содержание библиотеки и компьютерное оснащение
- 6) Уровень трудоустройства выпускников
- 7) Количество студентов, завершивших обучение в срок

С учетом всех этих критериев выводится общий балл, определяющий рейтинг британского вуза (2).

Следует отметить, что и в основу создания модели системы менеджмента качества и брэнда вуза положен процессный подход по циклу Деминга: планируй – делай – изучай/оценивай – действуй/улучшай. Кроме того, как при разработке СМК вуза, так и его брэнда необходимо, прежде всего, ориентироваться на потребителя: сначала при определении их требований, а затем при определении достигнутой степени удовлетворенности потребителя. Неудовлетворенность потребителей будет говорить о качестве образовательных услуг, предоставляемых вузом, не соответствующих их запросам. В свою очередь, несоответствие брэнда запросам потребителей также приведет к ослаблению позиций вуза. Все это позволяет сделать определенный вывод, что брэнд высшего учебного заведения является основным элементом построения систем менеджмента качества. Наличие в вузе эффективно функционирующей системы менеджмента качества будет служить гарантией того, что предоставляемые образовательные услуги будут отвечать требованиям потребителя и, соответственно, позволит поддержать и укрепить позицию брэнда вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Азарьева В.В. Менеджмент процессов на основе стандартов серии ГОСТ Р ИСО 9000-2001 при организации научно-исследовательской деятельности в вузе // Качество. Инновации. Образование: Материалы первой научн. конф. / Под. ред. д.э.н., проф. Ю.В. Шленова, д.т.н., проф. В.Н. Азарова. М.: Европейский центр по качеству, 2003.
2. Информация сайта Министерства образования и науки Республики Казахстан.
<http://www.edu.gov.kz>