

Результаты координации деятельности центра и школы фиксируются в специальном дневнике, который, в первую очередь, позволяет отразить затруднения в освоении языка, их причины, часто связанные с общим развитием (индивидуальной культурой) ученика, и совместные действия всех участников учебного процесса, направленные на оптимизацию ситуации.

Результаты предварительного анализа деятельности центра интеллектуального и языкового развития "Суран" показывают, что предлагаемый подход к изучению языков: целостная образовательная среда с позиций центра и с позиций каждого ученика; рассмотрение поликультурной среды не только как среды межнациональной, но среды, в которой реализуется диалог (полилог) личностей как культур, с акцентом на формирование культуры познания; учет индивидуальных особенностей учеников (в том числе индивидуальной ментальности, культуры), позволяет повысить качество учебной деятельности и её результатов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. – М., 1979.
2. Кронгауз М.А. Семантика. - М., 2001.
3. Курганов С.А. Ребенок и взрослый в учебном диалоге. – М., 1989.
4. Леонтьев А.А. Основы психолингвистики. – М., 1997.
5. Маслова В.А. Лингвокультурология. - М., 2001.

#### **ИНЖЕНЕРНО КОМПЬЮТЕРНЫЕ СИСТЕМЫ - СИСТЕМЫ XXI ВЕКА**

Габрюк В.И.

*Дальневосточный государственный  
технический рыбохозяйственный университет,  
Владивосток*

С изобретением микропроцессора (1971) у человека появился мощный электронный партнер по переработке информации и человек из системы превратился в подсистему человеко-микропроцессорной (человеко-компьютерной) системы, ЧКС. В результате чего стал возможен переход от классических технологий решения задач, основанных на методе проб и ошибок, на новые технологии, основанные на методе компьютерного моделирования. Это привело к автоматизации рабочих мест специалистов всех специальностей и созданию АРМ инженера. Сегодня важнейшей задачей всех университетов России – обеспечить переход на новое качество подготовки инженеров, умеющих работать в рамках АРМ и решать задачи проектирования, производства и управления методом компьютерного моделирования.

Чтобы инженер мог решать задачи методом компьютерного моделирования, университет кроме диплома инженера должен выдавать ему и CD-ROM с математическим, программным и информационным обеспечением инженера. Инженер без такого CD-ROM – это «голый» инженер.

С целью перевода рыбной отрасли на новейшие компьютерные технологии и создания среды, в которой они работают в Дальневосточном техническом рыбохозяйственном университете по инициативе В.И. Габрюка был создан Центр компьютерных технологий в рыболовстве и образовании. Задачи этого Центра: разработка и сопровождение математического, программного, информационного и методического обеспечений промышленного рыболовства с выходом на АРМ инженера-промысловика ярусного, ловушечного, тралового и других видов промысла.

Многие из поставленных задач уже решены. Разработан первый вариант CD-ROM с математическим, программным и информационным обеспечением инженера-промысловика. Сейчас разрабатывается универсальный CD-ROM рыбака.

Центр в своей работе следует замечательному принципу академика РАН Н.А. Доллежала: «Если можешь – иди впереди Века, если не можешь - шагай в ногу с ним, но никогда не отставай».

#### **ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЗНАНИЯМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

Герасимов В.В.

Особенностью существующего образовательного процесса технического вуза является приоритет направленности технического над другими образовательными специализациями; технологическая направленность формирования знаний; преимущественная ориентация на умение использования знаний. Первое определяет приоритетное финансирование образовательных фондов; второе - отсутствие системных знаний по смежным специализациям; третье - отсутствие концептуальной ориентации знаний. Это порождает необходимость решения проблем: выравнивания уровня специализированных знаний; установления взаимосвязей специализированных знаний; формирования концептуальных знаний в процессе обучения.

Для решения этих проблем использован проектный подход, обеспечивающий решение задачи объектной ориентированности знаний; системного взаимодействия знаний; концептуальной ориентированности знаний. В качестве инструмента такого подхода автором разработана и внедряется в учебный процесс Новосибирского государственного архитектурно – строительного университета дисциплина управление проектами, обеспечивающая возможности проектирования развития социо-экономико-технических объектов. Базовой моделью этого подхода является модульная матричная модель дисциплины управления проектами, отдельные модули которой ориентированы на социологические, экономические и технические специальности. Формирование знаний основано на принципах: системной взаимосвязи различных специализаций, ориентированных на специализированный проектный продукт; комплексности знаний в пределах специализаций; интегрируемости специализированных знаний в единый проектный подход; специализации знаний по проектным форматам: социологов – программы, экономистов – проекты, инжене-

ров – технические проекты. Использование проектного подхода позволяет: осуществить переход от распределительного к объектно-ориентированному методу планирования знаний студентов, при котором осуществляется последовательная интеграция знаний в форматах проектов, которые являются конечным образовательным стандартом знаний социологов, экономистов и инженеров.

Образовательные модули представлены пособиями в логических, информационных и аналитических форматах.

Эффективность знаний обеспечивается программированием в целенаправленном процессе формирования знаний с переходом от технологической к системно-ориентированной специализации знаний.

### **КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Герман М.В.

*Томский государственный университет*

Современный этап научно – технической революции привел к качественному изменению роли человека в производстве, превратив его в решающий фактор развития последнего. Объективные тенденции развития промышленного производства, опыт передовых компаний ведущих стран мира позволяют утверждать, что шанс стать конкурентоспособными имеют только те организации, которые развиваются по законам социотехнических систем, объединяющих воедино технический и человеческий факторы. В результате особое значение приобретает концепция формирования качества трудовых ресурсов.

Современные исследователи, такие как Волгин Н.А. и Одегов Ю.Г трактуют понятие «трудовые ресурсы» как совокупные способности к труду всего общества. В свою очередь Адамчук В.В., Ромашев О.В. и Сорокина М.Е., определяют «трудовые ресурсы», как трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способную производить материальные блага или оказывать услуги. То есть трудовые ресурсы представляют собой экономическую форму личного фактора производства, представляющую его превращению в рабочую силу. Подтверждением сказанного служит точка зрения А.П. Егоршина, из которой следует, что процесс превращения трудовых ресурсов проходит три стадии:

- потенциальное трудоспособное население;
- профессиональное обучение с занятием рабочих мест на предприятиях;
- рабочая сила реализуется в производстве и создает потребительскую стоимость.

Поэтому целесообразно полагать, что формирование качества трудовых ресурсов, осуществляется в едином пространстве, на котором взаимодействуют две системы: система образования и система управления персоналом. Система образования и система управления персоналом, в свою очередь – это с одной стороны самостоятельные системы с набором определенных элементов и функций, которые развиваются в едином пространстве, но с другой стороны взаимо-

действуют между собой. Результатом взаимодействия являются трудовые ресурсы, наделенные знаниями и умениями в процессе обучения, а также навыками в процессе профессиональной деятельности.

В деловом мире утвердилась философия, центральным звеном которой является тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности организации. Корпорации заинтересованы в том, чтобы в составе персонала все большее место занимали работники с аналитическими способностями, склонные к поиску нового в сфере своей деятельности. Речь идет, по существу, о стратегической кадровой политике направленной на подготовку и насыщение всех звеньев производства рабочей силой с творческими возможностями.

Государственные и частные работодатели, будучи конкурентами, в привлечении высококачественной рабочей силы, вместе с тем выступают единой заинтересованной стороной в развитии необходимых обществу трудовых ресурсов. При этом они исходят из того, что человек, действующий в социотехнической системе, не отчужден от своего труда, он не только профессионально компетентен, но и инициативен, более самостоятелен в принятии решений. Недаром на ведущих фирмах США, Великобритании, Японии, Германии и других стран растет интерес к «стратегии совместных действий», которая исходит из того, что успешное развитие предприятия может быть достигнуто в том случае, когда сами работники научатся самостоятельно «ставить диагноз» и решать собственные проблемы. Её ключевые системы: формирование и развитие трудового потенциала предприятия; повышение компетенции кадров; интеграция обучения и развития предприятия, стимулирование творческой активности работников. Это делает первоочередным требование непрерывного развития персонала, т.е. проведения комплекса мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации.

В то же время развитие персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.

Систему развития персонала следует рассматривать преимущественно, как систему управления профессиональным опытом, состоящую из ряда социальных институтов профессионального развития. Она включает в себя совокупность элементов (методов, средств, социальных институтов), которые воздействуют на объект развития (персонал), изменяют его способности, делая их адекватными потребностям организации.

Внутреннюю подсистему профессионального развития персонала составляют кадровые службы, которые занимаются профессиональным развитием и в то же время управляют циклом профессиональной жизнью человека – его карьерой. Кадровые службы выполняют функции формирования воспроизводства,