

регионального университета состоит в его ориентации на будущее, а также адекватном использовании научных знаний и накопленного профессионального опыта. Развитие университетского образования – это основа социально-экономической стратегии, обеспечивающей качественные изменения во всех сегментах жизни на Юге России, а также формирование системы воспроизводства высококвалифицированных кадров.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: СОСТОЯНИЕ. ПОЗИЦИЯ. ОПЫТ

Калугина Т.Г., Костыко Г.С.

*Министерство образования и науки
Челябинской области
Челябинск, Россия*

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период 2008-2020 годы обозначила роль человеческого капитала как основы экономического развития России, и определила ключевые приоритеты деятельности государства, связанные с инвестициями в человека и необходимость поиска таких институциональных решений, которые бы обеспечили эффективность этих инвестиций.

Новые экономические условия развития России привели к необходимости формирования новой профессионально-квалификационной структуры рынка труда, создали предпосылки для формирования постоянно изменяющихся и обновляющихся требований к квалификации работников в соответствии с новыми задачами, видами организации производства, появлением новой техники и технологий, моделей управления персоналом. Поэтому в новых условиях квалификация, приобретенная работником ранее, должна непрерывно приводиться в соответствие с требуемым уровнем развития производства.

А это, в свою очередь, обуславливает создание такой системы непрерывного образования, которая была бы основана на совершенствовании национальной системы квалификаций, наличии системы профстандартов по видам экономической деятельности, создании системы оценки личностно-профессиональных качеств работников, и представляла собой новую образовательную практику, обеспечивающую профессиональную компетентность и способность гибко реагировать на изменения требований к уровню собственной квалификации. Это позволило бы эффективно использовать человеческий потенциал и создавать условия для самореализации граждан в течение всей жизни.

В рамках создания единого Европейского образовательного пространства, как важнейшего условия Болонского и Копенгагенского процессов, к которым присоединилась Россия, важно создать основу для нострификации профессиональных сертификатов выпускников образовательных учреждений. Сертифицированный специалист в соответствии со стандартом профессионального сообщества станет конвертируемым в то время, когда конвертация национального диплома о профессиональном образовании остается пока проблематичной.

Россия, следуя опыту Европейских стран, еще в 1990 году сформулировала задачу разработки профессиональных стандартов как условие управления качеством подготовки рабочих и специалистов.

Политику государства в области управления качеством рабочей силы можно проследить через множественные программные и нормативные документы.

Обратимся к некоторым из них. В договоре о сотрудничестве между Министерством образования России и Министерством труда и соцразвития РФ на 2000-2005 годы (п.3.3. ст.2) предусмотрено формирование и согласование государственных образовательных и профессиональных стандартов.

Совместная коллегия Минтруда и Минобразования России (2003г.) приняла решение (п.2.2) о разработке единой методике создания и механизма введения профессиональных стандартов для различных профессий как основы для формирования профессиональной составляющей государственного образовательного стандарта профобразования.

Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы (111,3) предусматривает разработку профессиональных стандартов по уровням профессионального образования в соответствии с потребностями работодателей.

Парламентские слушания, прошедшие в Москве 11 декабря 2008г., по рассмотрению проблемы взаимодействия профессиональных образовательных учреждений и работодателей в части подготовки и трудоустройства специалистов выдали рекомендации Правительству Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации.

В августе 2009г. в соответствии с поручением Правительства РФ федеральные органы исполнительной власти и государственные корпорации приступили к ускоренной разработке проф стандартов на должности работников высокотехнологичных отраслей при методической поддержке НИИ труда и соцстрахования, ожидается методика их разработки.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития на период 2008-2020 года предусматривает к 2012 году «обеспечение правовой основы функционирования центров квалификаций», а к 2020 году - «наличие квалифицированных сертификатов не менее чем у 50% мигрантов трудоспособного возраста», «создание не менее 500 центров сертификации и присвоения профессиональных квалификаций».

Следствием разработки профессиональных стандартов будет формирование в России системы независимой сертификации, которая позволит специалистам подтверждать определенный уровень компетенции. Именно профессиональный стандарт является инструментом объективной оценки профессиональных квалификаций, основой для сертификации и постановку его нормативно-правовая база отсутствует, то и деятельность по созданию центров сертификации так же остается необеспеченной современными нормативными документами.

Все перечисленные документы говорят о намерениях, а в реалиях нормативно-правовая база создания профессиональных стандартов создания центров сертификации отсутствует, до настоящего времени нет документа, разъясняющего содержание самого понятия «Профессиональный стандарт».

Политика консолидированных работодателей по этому вопросу является более определенной. В рамках реализации приоритетного Нацпроекта «Образование» в 2006 году создано Национальное агентство развития профессиональных квалификаций при РСПП в целях создания и развития системы профессиональных квалификаций в РФ, содействующей повышению качества рабочей силы с учетом требований рынка труда.

Российский Союз промышленников и предпринимателей и Минобрнауки в июне 2007 года заключили соглашение о взаимодействии, которое вышло за рамки традиционных договоренностей о партнерстве и предусматривало совместную работу по развитию национальной системы квалификаций, созданию профессиональных стандартов и созданию государственных образовательных стандартов нового поколения и их экспертизе с участием РСПП, созданию системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

Распоряжением Президента РСПП от 28 июня 2007 г. №РП-46 утверждено «Положение о профессиональных стандартах» и макет профессионального стандарта, разработаны «Методика разработки профессионального стандарта», «Положение о комиссии по профессиональным стандартам», «Порядок эксперти-

зы проектов профессионального стандарта», «Национальная рамка квалификаций».

В рамках соглашения РСПП и Министерства образования и науки РФ в июле 2009 г. были утверждены «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательного учреждения производственного обучения», других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», которые регламентируют эту деятельность.

Таким образом, РСПП предлагает создать систему управления качеством рабочей силы, включающую: национальную рамку квалификаций, профстандарты (утвержденные в НАРК), ФГОС и систему независимой сертификации профессиональных квалификаций.

Отсутствие нормативно-правовой базы не останавливает поток инновационных начинаний на местах. Известно наличие около 200 профессиональных стандартов по различным областям экономической деятельности.

Однако разрабатываются они на разных методологических, методических, организационных основаниях, имеют разные форматы, что противоречит самой идее стандартизации, так как квалификационные требования к профессии должны быть едиными для всех регионов страны.

В итоге, практика опережает государственное регулирование процесса разработки профессиональных стандартов, что впоследствии может стать проблемой сведения их в единую национальную систему профстандартов. Отстает в этом плане и наука.

Политику научного сопровождения должен определять РАН, РАО, институты профессионального развития. На сегодняшний день имеется несколько разрозненных, не связанных между собой методологически научных трудов, позволяющих приблизиться к исследованию проблемы с учетом конкретных научных подходов (Волкова Н.Н., Иванов С.А., Найденкова И.Е., Наумова Т.Б., Машукова Н.Д., Омельченко И.Б., Скамницкий А.А., Шибаяев А.А. и т.д.). Но все они носят скорей размышляющий или одноаспектный характер. Хотя очевидно, что говоря о квалификациях, нужно говорить, в первую очередь, о компетентностном подходе, который должен быть положен в основу и образовательного и профессионального стандартов, и в основу сертификации работников реального сектора экономики.

На Урале создан первый Центр сертификации персонала. Инициатива его создания принадлежит Ассоциации «Образовательный ре-

сурсный центр «Универсум», созданной на базе Южно-Уральского государственного университета, являющегося федеральной и региональной экспериментальной площадкой по разработке и продвижению инновационной модели социального партнерства. Ресурсный центр взял на себя инновационные функции координатора взаимодействия власти, бизнеса и образования. В результате совместной деятельности разработаны и приняты экспериментальным сообществом региона пять профессиональных стандартов по профессиям сервиса.

К каждому из них разработан инструментарий оценки соответствия профессиональных квалификаций специалистов требованиям профстандарта в разрезе квалификационных уровней, сформирована электронная база тестовых и практических заданий. Созданы программы обучения специалистов по квалификационным уровням профстандарта. По договору с ФИРО на их основе разработаны ФГОС нового поколения.

Позже разработан пакет по процедуре сертификации персонала предприятий и выпускников образовательных учреждений. Подготовлены и сертифицированы эксперты. Проект представлен в заявке НИОКР в рамках мероприятий ФЦПРО (2008г.), вошел в комплексную программу научно-исследовательских работ УРО РАО, получены соответствующие аттестаты, лицензия на образовательную деятельность, сертифицирована система менеджмента качества, центр действует в статусе АНО.

Таким образом, практика опережает научное и государственное регулирование управления качеством рабочей силы, решение проблемы требует взвешенного законодательного и научного решения, экспертизы профессиональных сообществ по отраслям экономической деятельности.

**ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВ ЭКОНОМИКИ
СТУДЕНТАМИ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА
С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМПЬЮТЕРНОЙ
ИГРОВОЙ ИМИТАЦИОННО-
СИТУАЦИОННОЙ ОБУЧАЮЩЕЙ
СИСТЕМЫ “ЭЛЕКТРОННЫЙ
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ”**

Молчанов А.С., Герасимова С.В.

*Московский государственный
медико-стоматологический университет
Москва, Россия*

Экономическая деятельность врача сопряжена с решением большого числа взаимосвязанных хозяйственных проблем, постоянно возникающих в лечебно-профилактическом

учреждении. К ним относятся: обеспечение конкурентоспособности предлагаемых медицинских услуг в условиях недостаточной емкости рынка, сокращение издержек без потери качества оказываемых услуг, сохранение экономической эффективности лечебного учреждения в условиях инфляции, износ основных фондов и средств, ускорение внедрения инноваций, обеспечения стабильности высокого качества оказываемых услуг и т.д. Успешное решение указанных хозяйственных задач возможно при наличии у руководителей экономических знаний.

При изучении дисциплин экономико-управленческого профиля студентов необходимо ознакомить с экономической средой медицинского учреждения, научить самостоятельно проводить анализ конкретных хозяйственных ситуаций, принимать экономически оправданные решения. Погружение в виртуальную среду хозяйственных проблем можно в процессе проведения деловых игр с использованием компьютерных тренажеров, использующих интеллектуальные экспертно-имитационные модели рыночной ситуации. Содержание деловой игры определяется набором хозяйственных ситуаций, близких к реальной ситуации и носит междисциплинарный характер.

Начиная с 2005 года, в МГМСУ используется компьютерная игровая имитационно-ситуационная обучающая система «Электронный преподаватель». Она позволяет моделировать хозяйственную деятельность ЛПУ и значительно ускоряет процесс формирования у студентов навыков самостоятельного принятия экономических решений.

Еще на стадии адаптации системы «Электронный преподаватель» к изучаемой дисциплине, было создано проблемно-ориентированное учебно-методическое обеспечение, соответствующее базовым экономическим компетенциям врача. Системой предусмотрено формирование таких компетенций, как: знание основных экономических показателей хозяйственной деятельности ЛПУ и характера их взаимосвязей; умение анализировать конкретные экономические ситуации; умение рационально планировать экономическую деятельность; навыки принятия стратегических и ситуационных управленческих решений; умение координировать и стимулировать экономическую деятельность персонала организации; умение оценивать результаты хозяйственной деятельности.

В системе используется модульный принцип изучения учебного материала. Каждый модуль соответствует определенной эко-