

**ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

31 июля 2014 года

Часть 6

Тамбов

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Сборник научных трудов
по материалам
Международной научно-практической конференции**

31 июля 2014 г.

Часть 6



Тамбов 2014

Чуланова З.К. Взаимосвязь нового качества рабочей силы и профессионального образования в условиях инновационного развития.....	157
Шадрина С.В. Управление изменениями: ошибки из практики.....	159
Шалумов А.С., Травкин Д.Н., Малов А.В. Автоматизация моделирования электроники на внешние воздействия.....	161
Шаповал Е.В. Особенности восприятия знаковых образов человеком.....	163
Шатова Т.Н. Развитие познавательного интереса и творческих способностей студентов с помощью метода проектов при изучении информатики.....	165
Шиндяпина И.А., Миняйлов В.В. Дистанционные технологии на службе у учителя химии.....	166
Шишкина Ю.С. Метод проектов на уроках окружающего мира в начальной школе.....	168
Шукшин М.И., Старцев А.В. Анализ факторов ограничивающих инвестиционную деятельность.....	170
Шульган В.В. Европа в поэзии Ивана Яковича Франко.....	171
Юсупова А.А. Знакомство английского читателя с творчеством М.Ю. Лермонтова в 80-е годы XIX века.....	172
Ялозина Е.А., Батталова Я.И. Военно-химическая промышленность в условиях Первой мировой войны.....	173
Яровикова В.А. «Снежный десант» в истории вузов Алтайского края (1969 – 1987 гг.).....	176

Чуланова З.К.

Взаимосвязь нового качества рабочей силы и профессионального образования в условиях инновационного развития

Институт экономических исследований, г. Алматы

Модернизация промышленного производства, развитие новых технологий повышают требования к качеству рабочей силы. Переход к инновационному развитию экономики сопровождается изменением сложившейся структуры занятости, возникновением ее новых направлений и форм. Одновременно возрастающие требования к квалификации работников влекут за собой изменения в спросе на рынках труда. Как отмечают эксперты, ежегодно в мировом хозяйстве отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых [1]. Наибольшим изменениям подвергаются квалификационные навыки в сфере технических профессий, управления и администрирования, услуг. Менее всего квалификационные перемены за последние 50 лет отразились на сельскохозяйственном производстве. Согласно проведенному исследованию ОБСЕ, в отдельных странах 13% работников полагают, что имеющейся у них квалификации для соответствия их должностным обязанностям не достаточно. Однако, несмотря на то, что 33,5% опрошенных считают себя сверхквалифицированными для их текущей работы, даже в разгар кризиса 2009 года, более 40% работодателей в Австралии, Японии, Мексики сообщали о трудностях с наймом работников необходимой квалификации [2].

В современных условиях для развития профессиональных навыков как традиционных, так и новых специальностей, от работников изначально требуется более высокая квалификация, при этом большое внимание уделяется увеличению элементов творчества в трудовом процессе. Это связано с тем, что в условиях постиндустриальной экономики решающую роль начинает играть сфера интеллектуальных услуг, неразрывно связанная с материальным производством и непрерывно преобразующая его на основе информационных технологий.

Как показывает практика, современный рынок Казахстана испытывает определенный дефицит квалифицированной рабочей силы. Свидетельством несоответствия профессионально-квалификационной структуры потребностям рынка труда является наличие безработицы при имеющихся вакансиях. Согласно данным Агентства РК по статистике, в 2013 году из общей численности безработных 23,9% составили лица с высшим образованием, 32,4% – со средним специальным, 42,2% имели среднее общее образование [3]. Следует отметить, что в республике сравнительно высока самостоятельная занятость, составляющая третью часть экономически активного населения. При этом 62% из них заняты на сельскохозяйственных работах, т.е. это в основном работники низкой квалификации. Естественно, что образовательный уровень трудовых мигрантов, представляющих в большинстве своем малоквалифицированную рабочую силу, находящую применение в сельском хозяйстве и строительстве, отнюдь не способствует повышению качества трудового потенциала страны. Между тем, дефицит квалифицированных образованных кадров становится сдерживающим фактором для развития инновационных производств, препятствием для повышения конкурентоспособности ряда сфер деятельности и отдельных регионов, вызывая тем самым, диспропорции в развитии экономики в целом.

Казахстанский рынок труда испытывает определенный дефицит и в эффективных управленцах. Постоянно появляются новые модели бизнеса, для управления которым у имеющихся менеджеров не всегда достаточно надлежащего опыта. Это подтверждают и данные Отчета ВЭФ о мировой конкурентоспособности за 2013-2014 гг. [4]. В частности, по эффективности рынка труда казахстанский занимает достаточно высокую 15 позицию, благодаря таким составляющим как оплата труда и производительность (9 позиция), наем на работу (21), гибкость начисления зарплаты (24). Однако по таким показателям как профессионализм управления, кооперация труда и работодателя показатели достаточно низки – 70 и 54 позиции соответственно. Это говорит о том, что на казахстанском рынке труда пока еще не сформирован устойчивый спрос на высокообразованную квалифицированную рабочую силу.

Проблема недостаточного уровня квалификации и профессиональных навыков национальных кадров обостряется в условиях функционирования ЕЭП и предстоящего вступления Казахстана в ВТО. Открытие национального рынка для иностранной рабочей силы и компаний-работодателей неизбежно вызовет усиление конкуренции за высокооплачиваемые рабочие места с иностранными высокопрофессиональными специалистами.

Уже стало аксиомой, что человеческий капитал становится стратегическим ресурсом страны, качество которого в аспекте интеллекта, образованности и квалификации является определяющим фактором в создании конкурентоспособной экономики. Учитывая современную непредсказуемость рынка труда, работники, выходящие на рынок труда или уже находящиеся там, должны быть готовы к приобретению новых навыков и уметь сравнительно быстро адаптироваться к изменениям спроса на рабочую силу. Если в конце прошлого века наличие высшего образования было достаточным для 20-25 лет практического стажа работника, то сегодня период его наиболее эффективной деятельности составляет 5-7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, – 2-3 года [5]. Это говорит о необходимости изменения государственной политики, уделявшей приоритетное внимание обязательному школьному образованию, на образование в течение всей жизни. В контексте этого совершенно очевидно, что формированию качественно новой рабочей силы должен соответствовать новый уровень качества образовательных услуг. Здесь ключевая роль принадлежит выработке новых подходов к образованию, профессиональной подготовке и переподготовке специалистов, в частности универсализации профессиональных навыков, адекватных запросам инновационной экономики.

В Казахстане с целью интегрирования отечественной системы образования в международное образовательное пространство практикуется помимо прочего кредитная технология обучения. Расширяя процесс самостоятельной работы студентов в программе вузовского обучения, внедряемая технология определяет основы для нового подхода через совершенствование учебных планов, интегрированных программ обучения и научных исследований с перспективой обеспечения конкурентоспособности казахстанского образования и специалистов на мировом рынке.

На сегодня общемировая тенденция в развитии образования сводится к минимизации дистанции между образованием и производством. Следуя мировому опыту, вузы страны в целях усиления процесса взаимодействия образова-

ния, науки и производства переходят к модели исследовательского университета. Широкие возможности в этом направлении открывает Закон РК «О науке», определяющий понятие, задачи и права исследовательского университета. Реализация этого закона предполагает устранение противоречий между уровнем вузовской подготовки молодых специалистов и потребностью производства в действительно профессиональных кадрах, а также выстроить эффективную систему «вуз – наука – производство».

1. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Под ред. Чижовой Л.С. – М.: Экономика, 2011. – 430 с.

2. Better Skills, Better Jobs, Better lives. A strategic approach to skills policies. – OECD, 2012. – 114 с.

3. Экономическая активность населения Казахстана. – Агентство РК по статистике. – Астана, 2013 г.

4. The Global Competitiveness Report 2013-2014. – www.weforum.org

5. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. – www.hdr.undp.org

Шадрина С.В.

Управление изменениями: ошибки из практики

ОАО «ЛДК-3», г. Архангельск

Изменения затрагивают организацию каждый день, поэтому понимание того, что ими необходимо управлять было давно признано исследователями, а сам процесс подвергнут глубокому анализу. Несмотря на это и на широкое распространение взглядов западных менеджеров в российской действительности большая часть отечественных организаций совершенно не выстраивают столь необходимую систему управления.

Управление изменениями является прикладной дисциплиной, подчиняющейся основным законам менеджмента. Основателем данного направления исследователи считают Курта Левина, который еще в середине XX века создал трехэтапную модель процесса изменений «размораживание – движение – замораживание». Когда в процессе «размораживания» руководителю необходимо обеспечить признание изменений со стороны работников, а также их поддержку, он осуществляет непосредственное внедрение изменений. На стадии «замораживания» изменения должны восприниматься уже как норма для всех сотрудников организации. На современном этапе развития данная концепция уже несколько утратила практическую ценность, а ей на замену пришли иные взгляды. Достаточно часто, в частности, можно встретить употребление термина «реинжиниринг бизнес-процессов», который употребляется в качестве синонимичной конструкции, несмотря на то, что на самом деле это всего лишь один из подходов.

Реинжиниринг бизнес-процессов или Business Process Reengineering BRP (авторы Майкл Хаммер, Джеймс Чампи) предполагает радикальное переосмысление деятельности и ее изменение с целью максимально быстрого роста важнейших показателей эффективности. Сутью данного подхода является процесс критического анализа существующих в организации практик, чтобы понять при-