



С. В. ПОЛУТИН А. В. СЕДЛЕЦКИЙ

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ОБЩЕСТВА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Ключевые слова: инновационная структура общества, социальные институты, национальная инновационная система, научно-исследовательский потенциал, инновационная деятельность, инновационный процесс, научные разработки, технопарки, коммерциализация инноваций, трансфер технологий

Key words: innovative structure of the society, social institutions, national innovative system, scientific and research potential, innovative activity, innovative process, scientific developments, technoparks, innovations commercialisation, technologies transfer

Построение общества, основанного на знаниях, предполагает создание условий для трансформации научно-технического потенциала России в один из основных ресурсов устойчивого экономического роста. Возникает необходимость в социологическом осмыслении процессов, происходящих в обществе, которое обладает большим научно-техническим потенциалом и значительным запасом человеческого капитала.

ПОЛУТИН Сергей Викторович, заведующий кафедрой социологии Мордовского государственного университета, доктор социологических наук, профессор.

СЕДЛЕЦКИЙ Александр Викторович, доцент кафедры менеджмента филиала Всероссийского заочного финансово-экономического института в г. Пензе, кандидат социологических наук.

Инновационная структура общества включает институты, определяющие мотивы, правила, содержание инновационной деятельности людей и организаций. Тем самым эта структура определяет уровень воспроизводства и востребованности инновационного человеческого капитала, характер и темпы инновационных процессов в обществе. Состояние этой структуры, конкретные ее характеристики позволяют ответить на вопросы о возможности, функционально-целевой ориентации и принципах формирования национальной инновационной системы в стране¹.

По мнению Н. И. Лапина, инновационную структуру общества образуют компоненты, структурированные, соответственно, его основным функциям: жизнеобеспечивающей, интегрирующей, дифференцирующей, управленческой. Их носителями являются социетально-функциональные структуры — экономика, культура, социальная структура, управление². Они организованы преимущественно как социальные институты. Совокупность аспектов, служащих предпосылками и факторами инновационной деятельности, образует инновационную структуру общества³. Она включает пять составляющих, четыре из которых соответствуют названным функциям, а пятая интегрированно выражает отношения общества (страны) с другими обществами (странами).

Экономико-институциональная составляющая — совокупность социально-экономических институтов, задающих устойчивые правила поведения субъектов (индивиды, организации) по отношению к инновационным процессам. Сюда также относятся организации правительственного и научно-исследовательского сектора, общественные организации, зарубежные партнеры по инновационной деятельности.

Правительственный сектор в сфере науки, технологии и инноваций состоит из организаций, которые:

— определяют государственную политику и координируют организации, министерства и ведомства, среди которых следует назвать Президентский совет по науке и высоким технологиям, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации, Российскую академию наук и Российское космическое агентство (два последних являются крупными реализующими государственную политику агентствами, контролирующими основную часть бюджета,

которая выделяется на гражданские научные исследования и разработки);

— финансируют агентства: значительная часть средств государственного финансирования сферы науки, технологий и инноваций (НТИ) направляется организациям сферы НТИ в форме целевых перечислений. Сравнительно небольшая часть средств распределяется на конкурсной основе через Российский фонд фундаментальных исследований, Российский фонд гуманитарных исследований и Федеральный фонд поддержки малых инновационных предприятий;

— регулируют агентства, такие как Федеральная служба интеллектуальной собственности по патентам и товарным знакам (Роспатент), Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии и Федеральная антимонопольная служба России.

В целом система регулирования в этих областях находится на современном уровне, однако суть проблемы заключается в усилении инновационного характера регулирующих функций⁴.

Научно-исследовательский сектор России в 2009 г. включал организации, в которых работало около 742 433 сотрудников всех уровней. Число работников, занятых исследованиями и разработками в 2000—2009 гг., сократилось на 16,4 %. Динамика численности персонала, занятого исследованиями и разработками, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Персонал, занятый исследованиями и разработками, по федеральным округам, чел.⁵

Федеральный округ	2000 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Центральный	455 985	431 718	408 330	415 522	396 272	385 392
Из него:						
— Москва	276 825	259 623	251 075	257 989	246 612	239 477
Северо-Западный	116 812	110 738	104 752	103 864	99 556	97 633
Из него:						
— Санкт-Петербург	98 371	92 715	87 861	85 709	81 654	81 430
Южный	37 422	35 750	34 530	36 714	33 633	27 695
Северо-Кавказский	—	—	—	—	—	6 051
Приволжский	150 046	147 680	140 592	126 903	120 644	117 000
Уральский	50 803	54 259	49 670	47 562	43 695	42 276
Сибирский	62 477	63 376	60 986	56 427	53 956	53 463
Дальневосточный	14 184	14 949	14 347	14 143	13 496	12 923
Всего	887 729	858 470	813 207	801 135	761 252	742 433

Несмотря на то что Россия по-прежнему обладает развитой сетью научных организаций (более 3 536 в 2009 г.), уро-

вень инновационной активности заметно снизился (табл. 2). За 2007—2009 гг. в области технологических продуктовых инноваций по всем федеральным округам уровень инновационной активности уменьшился с 5,3 до 4,7 %⁶. Исторически основной организационной формой являются исследовательские институты или научные организации, напрямую не связанные с конкретной отраслью. Из-за невысокого спроса на инновации со стороны экономики характерной чертой этих организаций стало выполнение проектов, ориентированных на научно-технический прогресс сам по себе, а не на проекты, определенные спросом потенциальных потребителей.

Таблица 2

Организации, выполняющие исследования и разработки, по федеральным округам

Показатель	2000 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Федеральные округа:	1 631	1 490	1 393	1 536	1 445	1 383
— Центральный (Москва)	907	847	787	837	787	759
— Северо-Западный	627	578	536	606	533	518
Из него:						
— г. Санкт-Петербург	469	424	381	429	361	354
— Южный	342	316	310	355	321	221
— Северо-Кавказский	—	—	—	—	—	95
— Приволжский	623	570	540	585	549	532
— Уральский	255	253	226	233	220	211
— Сибирский	464	437	419	464	429	410
— Дальневосточный	157	153	142	178	169	166
Всего	4 099	3 797	3 566	3 957	3 666	3 536

Существенное сокращение государственных ассигнований привело к деградации кадровой и материальной базы российской инновационной системы. За последние 15 лет научное оборудование устарело и не обновлялось. Прекратился приток молодых кадров в науку, в результате чего средний возраст российских исследователей превысил аналогичный показатель для США и стран ЕС и постоянно увеличивается.

Продолжительное недоинвестирование привело к значительному ухудшению состояния научной инфраструктуры. Во всех секторах национальной инновационной системы необходимы срочные меры по прекращению разрушения кадровой и материальной основы научно-технической деятельности и возобновлению финансирования приоритетных направлений⁷.

Значительная часть этих организаций — институты отраслевой науки, в том числе оборонного характера. Российская академия наук является самой крупной и наиболее известной в стране научно-исследовательской организацией и включает 452 НИИ. Кроме того, имеется несколько отраслевых академий наук, однако только две из них (Российская академия медицинских наук — 67 институтов, Российская академия сельского хозяйства — 297 институтов) активно заняты в научных исследованиях и разработках. Обязанностью этих академий является осуществление фундаментальных исследований, но они тоже реализуют и ряд прикладных разработок.

Относительно незначительной является роль российских университетов в научных исследованиях и разработках. По данным Центра исследований и статистики науки, в 2009 г. около 14,3 % высших учебных заведений принимало участие в исследованиях и разработках. Финансирование научно-исследовательской деятельности в университетах осуществляется в основном на конкурсной основе и в рамках контрактных исследований с правительством и промышленным сектором. Кроме академий и университетов, значительный научно-исследовательский потенциал есть в промышленности (в основном прикладные исследования), относящийся к различным министерствам и федеральным агентствам. Эти институты представляют собой наследие советского времени, когда каждое отраслевое министерство имело собственные научно-исследовательские комплексы.

В 90-е гг. XX в. многие из этих комплексов были приватизированы или закрыты, а лучшие и крупнейшие отраслевые научно-исследовательские центры получили статус государственных научных центров, имеющих право на получение федеральной поддержки. В настоящее время функционирует 61 центр. Кроме того, увеличивается количество российских компаний, использующих собственные исследовательские мощности, многие из которых были образованы в результате приватизации отраслевых институтов.

Одним из наиболее «узких» мест российской инновационной системы является связь между исследованиями, проводимыми государственными институтами, и частными компаниями. Существует ряд структур, призванных заполнить эту нишу, таких как технопарки, центры по коммер-

циализации инноваций и центры по трансферу технологий. Несмотря на принимаемые усилия, в России далеко не преодолен разрыв между государственным и частным секторами исследований и разработок.

В настоящее время есть несколько общественных организаций, пробующих активно влиять на развитие инноваций в России. Две наиболее известные из них — Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и Союз предпринимателей России (ОПОРА). Первая из них представляет в основном крупные компании, а вторая — малый и средний бизнес. Эти организации ведут диалог с правительством по ряду проблем в сфере развития НТИ.

По мнению Н. И. Ивановой, российский бизнес-сектор характеризуется низкой степенью его участия в научных исследованиях и разработках. Существует ряд факторов, определяющих эту ситуацию: во-первых, структурный уклон экономики страны в сторону низкотехнологичных отраслей добывающей промышленности (нефтегазовой и горнодобывающей); во-вторых, почти полное отсутствие высокотехнологичных отраслей промышленности, производящих товары массового потребления; в-третьих, государственный контроль за основными технологически сложными отраслями (предприятия аэрокосмического комплекса, атомной энергетики и оборонного сектора); в-четвертых, ограниченное количество малых инновационных компаний и высокотехнологичных стартапов (компаний с короткой историей операционной деятельности)⁸.

Зарубежные партнеры по инновационной деятельности ведут деятельность во всех сегментах НИС России. Функционируют совместные предприятия, партнерства в рамках контрактных исследований и совместные научно-исследовательские проекты. Увеличивается количество западных компаний, заключающих контракты с российскими НИИ на проведение коммерческих исследований. Российские исследовательские организации проявляют активность в мобилизации зарубежной поддержки и проведении контрактных исследований. Свои программы реализуют десятки американских и европейских правительственных и неправительственных фондов и организаций, поддерживая некоммерческую научно-исследовательскую деятельность в России. Средства иностранных партнеров составляют менее 10 % всех расходов РФ на научные исследования и разработки.

Мотивационная составляющая инновационных процессов — система экономических, статусно-престижных и культурных мотиваций, побуждающих субъекты включаться в инновационные процессы, инициировать и поддерживать их или противодействовать им. Эта составляющая была крайне низкой еще в Советском Союзе. Главным ее компонентом служил административный ресурс, который был эффективным преимущественно в военно-технической области. Формирование мотивационной составляющей инноваций в современной России сдерживается неадекватной налоговой политикой государства, отсутствием гарантий ликвидности инвестиций, недостаточными знаниями предпринимателей различных аспектов управления инновационной деятельностью⁹.

Немаловажной частью проблемы является низкий уровень заработной платы в российских научных учреждениях и университетах, что делает научную карьеру непривлекательной. Кроме того, все еще сильна традиция «пожизненной» научной карьеры. Взаимный обмен исследовательского персонала между научными институтами, университетами, руководящими органами и промышленностью является незначительным¹⁰.

Несмотря на два десятилетия рыночных отношений, до сих пор не удается создать эффективные механизмы оплаты научного труда, позволяющие адекватно оценивать индивидуальный вклад научных работников. В 2008 г. была введена новая система оплаты научного труда, и теперь эти вопросы находятся в компетенции научных организаций. Однако уже сегодня очевидны ее недостатки: расширение возможностей субъективизма в условиях множественности систем оплаты научного труда, необоснованность пропорции распределения средств на базовую часть платы труда и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, несостоятельность коллективного договора как инструмента согласования интересов по вопросам размера и дифференциации оплаты труда в научных организациях. Результатом несовершенства системы мотивации и стимулирования научного труда стали относительно низкие показатели эффективности его использования. По оценкам руководителей, в среднем профессиональный потенциал исследователей реализуется примерно на 75 % и только в одной из десяти научных организаций — на 100 %¹¹.

Образовательная составляющая — система подготовки специалистов всех уровней квалификации (среднее специальное, высшее и послевузовское образование, в том числе специалисты в области инновационного менеджмента), создающая инновационные знания и обеспечивающая их воплощение в инновации. Положение этой составляющей в современной России очень противоречиво. По данным Центра исследований и статистики науки, сохраняется высокий уровень подготовки сертифицированных специалистов: если в 2000 г. окончили вузы 635,1 тыс. чел., то в 2009 г. — 1 442,3 тыс. чел. При этом число выпускников негосударственных вузов увеличилось с 56,2 до 275,5 тыс. чел. Но на всех уровнях образования отсутствовала специализация в области инноватики. Сохраняется и даже увеличивается число высококвалифицированных специалистов, которым присуждаются ученые степени кандидатов и докторов наук. В 2000—2009 гг. удельный вес кандидатов наук в численности исследователей вырос с 19,7 до 20,6 %, докторов наук — с 5,2 до 6,9 %.

Организационно-управленческая составляющая — сложившаяся в обществе система принятия и осуществления решений, начиная с исполнения государственных законов органами исполнительной власти и заканчивая правилами менеджмента в фирмах. Формируя коллективную лояльность, эта составляющая воздействует на мотивационную, а через механизмы лоббирования — на экономико-институциональную составляющую.

Несмотря на наличие в России законодательства в сфере интеллектуальной собственности на уровне международных стандартов, защита этих прав ведется слабо, что подрывает эффективность всей законодательной системы в этой сфере. Это уменьшает заинтересованность российских и иностранных компаний в инвестировании научных исследований и разработок в РФ, а также желание зарубежных компаний к совместному с российскими компаниями использованию технологий. Поэтому необходимо улучшение работы системы судебной власти (включая обучение судей и адвокатов) и значительное увеличение потенциала системы в этой области¹².

Правоприменительная практика находится еще на очень низком уровне. Это объясняется продолжающимся противо-

действием чиновников радикальным инновациям и некомпетентностью большинства предпринимателей и менеджеров в вопросах инноватики, дополняемой отсутствием широкой подготовки специалистов в области инновационного менеджмента. Впрочем, в последнее время все более проявляется внимание деловых кругов к этим вопросам. Но в целом сохраняется негативное воздействие этой составляющей на другие компоненты инновационной структуры российского общества. В частности, несмотря на высокий уровень нарушений прав интеллектуальной собственности, количество судебных дел в этой области незначительно. До сих пор законодательно не решен вопрос, кому принадлежит право интеллектуальной собственности на результаты НИОКР, созданные на государственные средства.

Геополитическая составляющая — система принятия внешнеполитических решений относительно продажи и закупки инноваций, характер самоопределения и влияния государства на мировой арене, направления и способы влияния элит данной страны на элиты других стран по вопросам инновационной политики. Наиболее полно функции общества в стимулировании и развитии инновационной системы европейских стран представлены в отчете экспертов Комитета по научной и технологической политике европейской Организации по экономическому сотрудничеству и развитию и отчете секции по оценке правительственных мер стимулирования инноваций в европейских странах Организации по экономическому кооперированию и развитию¹³.

Содержание геополитической составляющей, как и в XIX в., вновь приобрело двойственность: с одной стороны, она устремлена к странам Запада, вплоть до готовности заимствовать их инновационные структуры, с другой — обращена к Востоку. Оптимальное совмещение этих векторов, с сохранением преимущественно западной ориентации, способствовало бы усилению инновационной составляющей российской экономики. Эти составляющие взаимосвязаны между собой и образуют инновационную структуру общества. Ей свойственны уровень организованности, вектор инновативности, интенсивность его воплощения. Она эволюционирует вместе с обществом и сама влияет на направление и темпы его эволюции.

По уровню организованности можно выделить два типа инновационных структур общества: фрагментарные и системные. Первые характеризуются наличием в структурах общества отдельных инновационно ориентированных фрагментов, которые, однако, не образуют единого целого и могут находиться в противоречивых взаимоотношениях между собой, погашая совокупный эффект. Вторые, напротив, образуют внутренне согласованные системы, индуцирующие синергетические эффекты, интенсивность которых превосходит суммарный потенциал составляющих. В свою очередь системные структуры подразделяются на административно-командные, рыночно-сетевые и смешанно-сетевые.

С этой точки зрения инновационная структура современного российского общества представляет собой продукт распада административно-командной инновационной системы, существовавшей в советском обществе. После распада СССР и последовавшей хаотичной приватизации большинства предприятий прежняя система управления научно-техническим прогрессом регрессировала до фрагментарной структуры: в ней еще сохраняются значительные инновационные анклавы, которые, однако, ныне не образуют целостной системы, не обладают прежней ее синергетикой. Этим объясняется низкая эффективность охарактеризованной выше инновационной структуры России, образовавшейся в последнее десятилетие. Очевидной стала необходимость вновь сформировать в ней такую национальную инновационную систему, которая была бы эффективной в новых рыночных условиях.

Ведутся дискуссии о том, какой тип национальной инновационной системы может стать наиболее эффективным в современных российских условиях. Одни считают, что центром (основным элементом российской национальной инновационной системы) должны стать крупные наукоемкие корпорации, которые могут взять на себя финансовые и технологические риски. Другие связывают свои надежды с передовыми университетами, научными центрами, сильными отраслевыми НИИ, вокруг которых сгруппируются малые венчурные фирмы. Третьи пытаются наладить в наиболее развитых регионах страны локальные инновационные системы, надеясь затем интегрировать их в национальную систему. Четвертые по-прежнему уповают на спонтанные механизмы рыночной конкуренции¹⁴.

Эти и иные предложения следует соотносить с успешным опытом развитых стран с рыночной экономикой: следует не копировать этот опыт, а использовать его с учетом особенностей российского общества, с пониманием социальных функций российской национальной инновационной системы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Лапин Н.И. Теория и практика инноватики: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Логос, 2010. 275 с.

² См.: Его же. Большие общества: социетально-функциональные структуры // Общая социология. М.: Высш. школа, 2006. Разд. 4. 368 с.

³ См.: Агабеков С.И. Инновационный человеческий капитал и эволюция социально-инновационной структуры: автореф. ... канд. социол. наук. М., 2003. 14 с.

⁴ См.: Иванова Н.И. Национальные инновационные системы в России и ЕС. М.: ЦИПРАН РАН, 2006. 280 с.

⁵ См.: Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Социологический мониторинг деятельности научных организаций (2005—2009 гг.) // Информ.-аналит. бюлл. ЦИСН. 2010. № 1. URL: http://www.csrs.ru/inform/IAB/iab1_2010.pdf (дата обращения: 16.06.2011).

⁶ Там же.

⁷ См.: Иванова Н.И. Национальные инновационные системы ...

⁸ Там же.

⁹ См.: Лапин Н.И. Теория и практика инноватики ...

¹⁰ См.: Иванова Н.И. Национальные инновационные системы ...

¹¹ См.: Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Социологический мониторинг деятельности научных организаций ...

¹² См.: Иванова Н.И. Национальные инновационные системы ...

¹³ См.: Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2004. 192 с.

¹⁴ См.: Лапин Н.И. Теория и практика инноватики ...

Поступила 17.06.11.

В. Ю. СТОЛБОВ,
М. Б. ГИТМАН,
Н. У. ВЕНСКОВСКИЙ,
С. И. ПАХОМОВ

КРИТЕРИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ АСПИРАНТОВ С УЧЕТОМ СФОРМИРОВАННОСТИ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ключевые слова: качество подготовки, выпускник аспирантуры, образовательная программа, инновационная образовательная среда

Key words: training quality, post-graduate, educational programme, innovative educational environment

Основной проблемой при комплексной оценке качества системы послевузовской подготовки является выбор и обоснование достаточного количества критериев и показателей, позволяющих определить степень эффективности функционирования аспирантуры при выполнении своих функций, в том числе и подготовку научных кадров к инновационной деятельности. При этом при рассмотрении качества подготовки научных кадров актуальны две основные задачи: во-первых, оценка качества сложившейся в вузе системы подготовки кадров высшей квалификации с учетом их способностей к созданию инновационного продукта, во-вторых, оценка готовности отдельного выпускника аспирантуры к инновационной деятельности.

Систему подготовки кадров высшей квалификации можно рассматривать как объект, состоящий из большого набора взаимосвязанных элементов и процессов. При оценивании

СТОЛБОВ Валерий Юрьевич, профессор кафедры математического моделирования систем и процессов Пермского национального исследовательского политехнического университета, доктор технических наук.

ГИТМАН Михаил Борисович, профессор кафедры математического моделирования систем и процессов Пермского национального исследовательского политехнического университета, доктор физико-математических наук.

ВЕНСКОВСКИЙ Николай Ульянович, заведующий кафедрой неорганической химии Российского университета дружбы народов, кандидат химических наук, профессор.

ПАХОМОВ Сергей Иванович, заместитель начальника Управления аттестации научных и научно-педагогических работников Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, доктор химических наук, профессор.

такого объекта используется подход, связанный с оценением объекта через систему показателей, характеризующих функционирование каждого элемента и (или) совокупности некоторого количества взаимосвязанных элементов (подсистем). Этот подход соответствует вышеприведенной первой задаче оценки качества послевузовского образования. Такой подход называется системным. Он основывается на принципе системности и достаточно широко применяется для оценивания больших систем, к которым может быть отнесена система послевузовской подготовки. Реализация этого подхода основывается на построении критериальной модели исследуемого объекта, включающей комплексную систему критериев и показателей, характеризующих эффективность функционирования каждого элемента и объекта. Обычно обобщенный критерий оценки качества разбивается на две группы комплексных критериев, характеризующих «возможности» системы и «результаты» ее функционирования. Отметим, что такой подход в настоящее время нашел широкое применение при оценке качества образовательных систем (рейтинги, аккредитационные показатели и т. п.), в том числе и при оценке качества систем высшего профессионального образования (ВПО) и послевузовского профессионального образования (ППО)¹. При применении этого подхода полагают, что та система, у которой значение обобщенного критерия выше, является лучшей, а качество подготовки выпускника такой системы — более высоким. Хотя очевидно, что последнее допущение является достаточно спорным и выполняется далеко не всегда, поскольку качество подготовки конкретного выпускника оценивается косвенно, только на основе системных (обобщенных) результатов подготовки.

Поэтому целесообразно ввести в состав комплексного критерия «результаты» частный критерий, характеризующий качество индивидуальных результатов подготовки выпускника системы ППО к профессиональной деятельности. При этом качество индивидуальных результатов подготовки может быть оценено уровнем сформированности компетенций выпускника².

Обычно при формировании критериальной модели оценивания качества одним из частных критериев принимаются результаты подготовки выпускников. При этом итоговая оценка качества системы подготовки проводится по «воз-

можностям» исследуемой системы, поскольку неудовлетворительное качество результатов подготовки может быть «завуалировано» высокими показателями возможностей достижения этих результатов. Поэтому введение дополнительного частного критерия, характеризующего качество индивидуальной подготовки, позволяет уменьшить традиционную диспропорцию между «возможностями» и «результатами» системы. В настоящее время с введением в систему ВПО и ППО компетентного подхода становится реальным оценивать качество подготовки выпускников по уровню сформированности их профессиональных компетенций. Тем самым достигается главенство результатов над потенциальными возможностями их достижения.

Предлагаемая структура критериальной модели оценивания качества системы послевузовской подготовки кадров к инновационной деятельности представлена на рисунке.

Иерархическая структура критериальной модели включает обобщенный критерий качества исследуемой системы, который состоит из двух комплексных критериев: К1 «Возможности системы», К2 «Результаты системы». В свою очередь каждый критерий содержит частных критерия качества. Частные критерии характеризуются набором показателей, которые оцениваются через соответствующие им индикаторы.

На качество подготовки выпускника к профессиональной деятельности большое влияние оказывает качество структуры и содержания ООП ППО, а также инновационная образовательная среда, в частности, качество ППС, участвующих в реализации образовательных программ с инновационной направленностью³. Их оценка учитывается с помощью частных критериев К1.1 и К1.2. Качество системных результатов подготовки научных кадров оценивается частным критерием К2.1. Следует остановиться более подробно на частном критерии качества К2.2, представляющим наибольший интерес с точки зрения оценки качества индивидуальных результатов подготовки научных кадров к инновационной деятельности.

Отметим, что, согласно TQM⁴, осуществление контроля входных и выходных процессов системы ППО обеспечивает гарантированное качество подготовки выпускника аспирантуры.

При этом оценка качества подготовки каждого выпускника к инновационной деятельности осуществляется посредством контроля уровня сформированности компетенций, определя-

ющих способность выпускника аспирантуры к эффективной профессиональной деятельности, путем оценки уровня сформированности заявленных компетенций в процессе итоговой государственной аттестации (ИГА) (сдача кандидатских экзаменов и защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук по выбранной научной специальности). В перечень заявленных компетенций входят компетенции инновационной направленности.

Критерий К2.2 «Качество индивидуальных результатов подготовки научных кадров» может быть охарактеризован двумя показателями. Первый определяет уровень сформированности заявленных компетенций выпускников аспирантуры. Этот показатель может быть представлен такими индикаторами, как И2.2.1.1. «Доля выпускников с уровнем сформированности заявленных компетенций не ниже продвинутого», И2.2.1.2. «Степень удовлетворенности выпускников аспирантуры уровнем сформированности заявленных компетенций». Однако одного этого показателя для оценки качества индивидуальных результатов подготовки аспирантов недостаточно, так как он не отражает подготовку научных кадров к инновационной деятельности.

Второй показатель характеризует уровень сформированности компетенций с инновационной направленностью и оценивается следующими индикаторами: И2.2.2.1. «Доля выпускников с уровнем сформированности компетенций с инновационной направленностью не ниже креативного», И2.2.2.2. «Степень удовлетворенности выпускников аспирантуры уровнем сформированности компетенций с инновационной направленностью», И2.2.2.3. «Степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки научных кадров к инновационной деятельности». Введение этих показателей и индикаторов в предлагаемую критериальную модель позволяет, на наш взгляд, более точно оценить качество системы подготовки аспирантов к профессиональной деятельности.

Предложенная комплексная система критериев и индикаторов качества послевузовской подготовки может быть использована как для сравнительного анализа эффективности деятельности аспирантуры различных вузов и научных институтов, так и для самообследования качества системы послевузовской подготовки в отдельно взятом научно-образовательном учреждении.

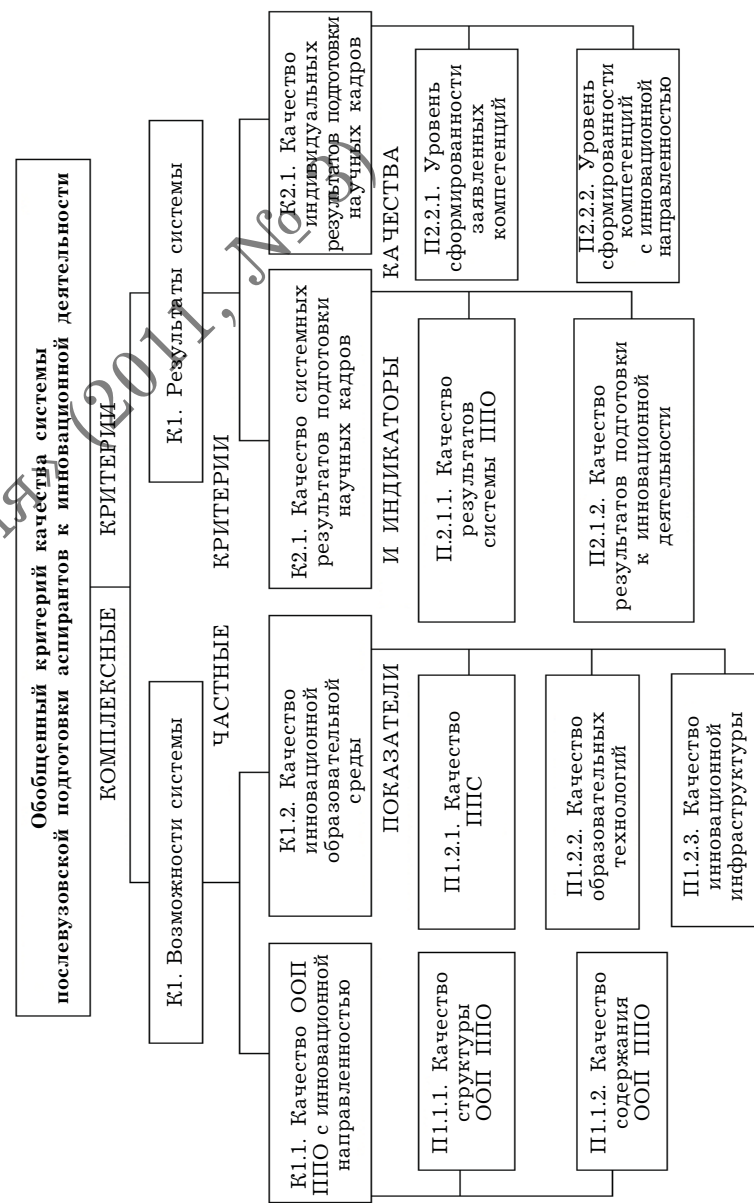


Рисунок. Структура комплексной оценки качества системы послевузовской подготовки кадров к инновационной деятельности

Разработанная критериальная модель оценки качества системы подготовки аспирантов с учетом уровня сформированности их профессиональных компетенций представляет собой многоуровневую систему критериев, показателей и индикаторов, которая позволяет проводить комплексное оценивание качества основных составляющих системы ППО вуза, влияющих на подготовку выпускников к инновационной деятельности. При оценивании актуализируется роль результатов индивидуальной подготовки аспирантов к созданию и продвижению инновационного продукта. Предложенная процедура оценки качества системы подготовки аспирантов к инновационной деятельности позволяет проводить сравнительный анализ качества систем ППО различных вузов, а также выполнять самообследование системы послевузовской подготовки вуза.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Петров В.Ю., Столбов В.Ю., Гитман М.Б. Критерии оценки качества подготовки кадров высшей квалификации // Высшее образование в России. 2008. № 8. С. 13—19; Бедный Б.И., Гурбатов С.Н., Мироснос А.А. Индикаторы эффективности аспирантских программ в области точных и естественных наук // Там же. 2010. № 7. С. 11—23.

² См.: Матушкин Н.Н., Столбова И.Д. Модель системы управления подготовкой научных кадров в области техники и технологии к инновационной деятельности // Инновации в образовании. 2009. № 5. С. 4—13.

³ См.: Гитман М.Б., Гитман Е.К., Столбов В.Ю. Подготовка аспирантов к инновационной деятельности // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 102—111.

⁴ См.: Лapidус В.А. Всеобщее качество (TQM) в российских компаниях. М.: ОАО «Типография „Новости“», 2000. 432 с.

Поступила 15.03.11.



А. В. ОСТАШКОВ Ю. Р. КАНЕВА

ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РЕГИОНА¹

Ключевые слова: государственная гражданская служба, мониторинг, результативность, социальный институт, программа дополнительного профессионального образования государственных служащих

Key words: state civil service, monitoring, effectiveness, social institution, state officials additional professional education programme

Одним из главных условий повышения эффективности государственного управления в России является развитие дополнительного профессионального образования (ДПО) государственных служащих, поскольку профессиональный уровень последних далеко не всегда отвечает требованиям модернизации страны и повышения ее конкурентоспособности². Одной из актуальных проблем современной России является формирование и продвижение идеологии, механизмов реализации системной модернизации, поскольку

ОСТАШКОВ Александр Валерьевич, доцент кафедры государственного управления и социологии региона Пензенского государственного университета, кандидат экономических наук.

КАНЕВА Юлия Рафаиловна, аспирант кафедры государственного управления и социологии региона Пензенского государственного университета.

необходимо именно модернизацию сделать национальной идеей и объединить вокруг нее людей, что станет основой для модернизационной консолидации российского общества.

Очевидно, что государственная политика России по отношению к модернизации должна иметь четкую стратегическую направленность, системное управление и критерии регулирования с целью обеспечить формирование и реализацию в российском обществе императива качественного социально-экономического рывка³. Одним из рычагов влияния на осознание необходимости реализации модернизационной политики, по нашему мнению, является ДПО государственных служащих. Для реализации вышеуказанных задач этот институт должен эффективно выполнять свою главную задачу — актуализацию и получение новых знаний служащими, связанными с реализацией социально-экономической политики.

Для эффективного функционирования ДПО служащих применима концепция процессного подхода управления⁴. Она подразумевает циклическое, интеграционное и итерационное выполнение основных функций управления: планирование, мотивацию, организацию и контроль. Причем без должной реализации любой из указанных функций цикл управления нарушается, управление становится неэффективным или отсутствует.

Вместе с тем исследование действующих в регионах России систем ДПО служащих показывает неполную комплексность применения концепции процессного управления. Сейчас мы можем говорить лишь о достаточной реализации функции организации ДПО служащих, о чем свидетельствуют статистические данные по количеству и направлениям обучения служащих, а также наличие в структуре региональных органов исполнительной власти субъектов РФ подразделений, отвечающих за политику в сфере ДПО госслужащих. Однако, как показывает анализ, существующая система планирования ДПО в регионах недостаточно эффективна, поскольку в ней не учитываются долгосрочный прогноз и текущий мониторинг потребности в подготовке кадров. Не развиты также механизмы мотивации служащих к обучению. В целом существующая корпоративная культура в большинстве региональных органах государственной власти вовсе не нацелена на стимулирование профессионального развития.

Также не реализуется функция контроля результативности ДПО служащих. Мы считаем, что нельзя говорить об эффективности функционирования системы ДПО без контроля и оценки результатов ее деятельности.

Основываясь на важнейшем принципе теории управления «управлять можно тем, что можно измерить», а также концепции «сбалансированных показателей» Д. Нортон, Р. Каплана⁵, мы считаем необходимым проведение процедур контроля и оценки структурных элементов ДПО института, а именно программ ДПО государственных гражданских служащих, в том числе с точки зрения наличия в них вопросов, направленных на внедрение в сознание служащих идей модернизации, пропаганду целей будущего развития, привнесения системного взгляда на развитие страны и своего региона.

Мы предлагаем систему результативности как степени приближения к намеченным результатам по параметрам, достижение которых приводит к обеспечению устойчивого социально-экономического развития территории. Контроль и оценку структурных элементов ДПО госслужащих целесообразно реализовывать на основе мониторинга результативности.

Анализ теоретических основ проблем мониторинга социальной сферы⁶ позволяет нам охарактеризовать мониторинг результативности программ подготовки в качестве структурированного, специально организованного процесса регулярного отслеживания реализации программ подготовки государственных служащих для разработки адекватных управленческих решений по коррекции программ ДПО и повышения эффективности ДПО служащих. Под качеством ДПО мы понимаем его адекватность требованиям текущей ситуации.

Под качеством программ подготовки управленческих кадров следует понимать способность учебных заведений разрабатывать и реализовывать программы ДПО, обеспечивающие государственных служащих необходимыми знаниями, навыками и умениями для решения стоящих перед ними управленческих задач. Оценка качества программ представляет собой, по нашему мнению, анализ собранной в ходе мониторинга информации для определения степени соответствия программы поставленным целям, а также возможностей ее совершенствования и развития.

Основными критериями качества программы ДПО в предлагаемой системе мониторинга и оценки являются соответствие программы образовательным потребностям слушателей и органов государственного управления, результативность реализации программы.

Структура мониторинга результативности ДПО кадров государственной гражданской службы представлена на рисунке. Следует выделить три основные стадии оценки в процессе проведения мониторинга: предварительную, текущую и заключительную. На предварительной стадии осуществляется подготовка мониторинговых мероприятий, в рамках которой обеспечивается формирование плана-графика мониторингового исследования, анкет для опроса слушателей, тестовых заданий и опросных листов экспертов, а также происходит подбор исполнителей. Эти составляющие модели мониторинга уточняются и корректируются в зависимости от тематики и вида программы ДПО служащих⁷.

Текущий вид мониторинга предусматривает сбор данных, характеризующих качество подготовки служащего по программе ДПО. Этот вид мониторинга реализуется посредством проведения двух анкетных опросов и тестирований слушателей (входного и выходного). Результатом первого сплошного анкетирования является выявление ожиданий слушателей. Для оценки ожиданий предлагается использовать анкету, позволяющую слушателю определить цель обучения, являющуюся одним из главных показателей оценки обучения, и предпочтительные формы учебной деятельности. Результатом первого (входного) тестирования также является выявление уровня имеющихся у слушателей знаний по тематике программы ДПО на момент начала ее прохождения.

Входное анкетирование и тестирование целесообразно проводить дистанционно до начала очной формы программы. По результатам оценки ожиданий и входного тестирования возможна коррекция учебного плана программы на основе выявленных слабых сторон слушателей и их ожиданий. Результатом второго сплошного анкетирования является оценка удовлетворенности слушателей. По результатам анализа данных анкетирования определяется оценка качества реализованной программы обучения. Выходное тестирование проводится в день окончания прохождения программы ДПО либо через 7—10 дней после окончания занятий, что, ко-

нечно, лучше продемонстрирует уровень остаточных знаний. Оно направлено на оценку полученных знаний слушателей, прошедших обучение.

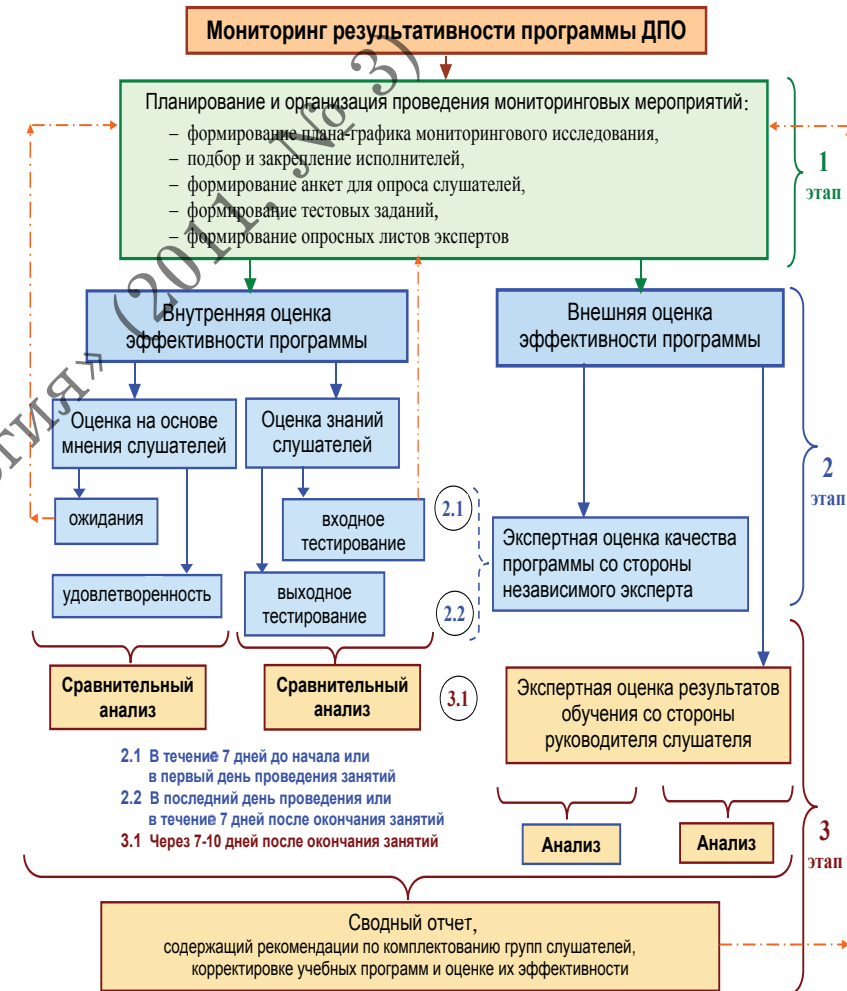


Рисунок. Структура мониторинга результативности системы ДПО государственных служащих

Также в рамках этого этапа на протяжении реализации программы ДПО проводится экспертное наблюдение для оценки качества самой программы и работы преподавателей. Независимыми экспертами выступают преподаватели ведущих учебных учреждений в сфере ДПО государственных и муниципальных служащих либо специалисты органов государственной власти, курирующих вопросы подготовки служащих. Оценка эксперта основывается на системе критериев, показателей и индикаторов качества программы ДПО государственных служащих; структуре и содержании программы ДПО служащих; практической направленности программ; оценке преподавательского состава; методах обучения и учебно-методическом обеспечении программы ДПО служащих.

Завершающий мониторинг предусматривает обработку и анализ данных, полученных на текущем этапе; проведение и анализ опроса руководителей обучавшихся служащих; подготовку итогового отчета, содержащего выводы и рекомендации по повышению эффективности реализации программ ДПО государственных служащих. На этом этапе учреждение, ответственное за организацию проведения мониторинга, формирует промежуточные отчеты: сопоставление ожиданий и удовлетворенности слушателей (оценка удовлетворенности слушателей программы); сопоставление результатов входного и выходного тестирования (оценка полученных слушателями программы знаний); экспертную оценку данных, полученных в ходе наблюдения (проведенного на предыдущем этапе) (определение качества составления и реализации программы ДПО); оценку руководителем подразделения влияния прохождения программы ДПО служащим на эффективность его деятельности.

Преимущество предлагаемой системы мониторинга заключается в ее блочно-модульном характере, из которого следует, что результатами мониторинга будут обобщение всех структурных элементов, их сочетание и единичный анализ отдельных элементов. Выбор соотношения компонентов зависит от задач, которые ставятся в каждом конкретном случае. Факторами, влияющими на выбор сочетания компонентов, являются имеющиеся ресурсы и время для реализации процедуры мониторинга.

В ходе исполнения госконтракта от 26 ноября 2010 г. № 420, заключенного с Правительством Пензенской области, Пензенским государственным университетом, была проведена апробация разработанной модели мониторинга эффективности программ ДПО государственных гражданских служащих. Апробация была проведена по сплошной выборке гражданских служащих Пензенской области с 30 ноября по 9 декабря 2010 г., обучавшихся по программе повышения квалификации «Государственное управление: нормативно-правовое и организационно-кадровое обеспечение государственной гражданской службы», реализованной Поволжской академией государственной службы.

Следует отметить высокий уровень удовлетворенности слушателей полученными в рамках образовательной программы знаниями и навыками (среднее значение — 4,1 из 5 баллов). Особенно высоко оценены позиции «соответствие содержания курса ожиданиям», «актуальность полученных знаний», «новизна полученной информации». Меньшую оценку получили позиции «практическая ценность материала», «применимость полученного материала для профессиональной деятельности», что подчеркивает необходимость обеспечения большей практической направленности содержания программ подготовки.

В качестве положительного момента следует отметить то, что слушатели достаточно высоко оценили влияние обучения на развитие деловых и личностных качеств, что свидетельствует об отражении задач направленности содержания программ на личностное развитие государственных служащих. В то же время слушателями было высказано пожелание по дальнейшему расширению использования в процессе обучения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ): портала дистанционного обучения, электронных учебно-методических комплексов. Таким образом, рекомендательным является расширение использования технических средств обучения и ИКТ в программах подготовки служащих.

Оценка мнения внешних экспертов по поводу качества программы и работы преподавателей программы в целом признана соответствующей общим целям и задачам курсов ДПО государственных служащих, образовательным потребностям слушателей и направляющих подразделений органов власти. Структурная оценка программы показала достаточ-

ную взаимосвязанность, целостность и сбалансированность основных тематических компонентов курса, наличие логики построения программы, сбалансированность теоретической и практической составляющей, адаптированность программы к образовательным потребностям конкретной группы слушателей. Менее высокую оценку получила практическая направленность программы. В частности, недостаточное внимание уделено использованию учебных материалов, учитывающих местную специфику, а также обеспечению связи содержания программы с конкретными управленческими задачами, стоящими перед слушателями. Эксперты отметили высокую квалификацию и компетентность преподавателей программы, наличие у них значительного опыта практической и консультационной деятельности, хороший контакт с аудиторией. Наиболее низкую экспертную оценку программа получила с точки зрения ее нацеленности на решение системных вопросов модернизации страны.

Относительно качества программы и работы преподавателей экспертами были высказаны рекомендации по усилению практической направленности программы, освещению вопросов кадрового планирования в деятельности органов исполнительной власти, формированию методических указаний по реализации учебной программы, особенно усилению ее модернизационной направленности. Результаты опроса руководителей ведомств, сотрудниками которых являются служащие, прошедшие обучение, продемонстрировали эффективность действующей системы подготовки гражданских служащих Пензенской области, а также высокое качество подготовки слушателей на базе Учебно-методического центра (УМЦ) Пензенской области по программам ДПО. Эксперты высоко оценили практическую направленность обучения, его содействие личностному и профессиональному развитию государственного служащего. В то же время эксперты не отметили наличие у сотрудника, прошедшего обучение, предложений по совершенствованию личной работы и работы подразделений по завершению образовательной программы. Это говорит об отсутствии комплексной аналитической оценки слушателем результатов освоения программы подготовки, систематизированной работы по выработке предложений в сфере совершенствования профессиональной деятельности на основе полученных знаний и навыков.

Важной рекомендацией экспертов по повышению эффективности функционирования УМЦ Пензенской области является организация комплексного информирования кадров органов государственной власти о ресурсах и возможностях, предоставляемых им региональным УМЦ. В частности, предложено тиражирование информационных буклетов о деятельности УМЦ для служащих правительства, органов законодательной и исполнительной власти Пензенской области.

В контексте организационного обеспечения программы ДПО государственных служащих целесообразно проведение регулярного мониторинга качества реализуемых образовательных курсов с оценкой нескольких учебных программ с подведением годовых итогов. Необходимым является налаживание каналов взаимодействия органов государственной власти и образовательных учреждений при разработке и реализации программ ДПО, а также формирование однородных профессиональных учебных групп государственных служащих в зависимости от категорий и групп должностей гражданской службы. В рамках учебно-методического обеспечения программ ДПО, на наш взгляд, необходимы разработка методических рекомендаций для каждого реализуемого учебного курса, расширение использования в процессе обучения ресурсов портала дистанционного обучения, повышение практической направленности материала с целью развития практических навыков слушателей. Для повышения качества кадрового обеспечения программ дополнительного образования целесообразно регулярное прохождение преподавателями программ повышения квалификации и стажировок, а также более широкое привлечение к проведению занятий преподавателей-практиков. Следует осуществлять практику обязательных формализованных отчетов слушателей по результатам прохождения программы ДПО, включающих оценку положительных и отрицательных сторон, а также предложения по совершенствованию профессиональной деятельности и работы структурного подразделения и (или) органа власти в целом по итогам прохождения образовательной программы.

Таким образом, мониторинг системы ДПО служащих позволяет проводить непрерывную работу над повышением качества программ подготовки, актуализируя значимые ком-

поненты содержания программ и расширяя использование эффективных образовательных технологий. Использование эффективных технологий реализации мониторинга позволит обеспечить практический характер подготовки служащих за счет функционирования механизма обратной связи между органами государственной власти субъектов РФ, УМЦ и учебными заведениями, оказывающими услуги в области ДПО, что значительно повысит результативность функционирования ДПО государственных служащих.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Статья подготовлена в рамках исполнения государственного контракта № П60 от 2.04.2010 года «Социологические аспекты модернизации системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих на основе инновационных организационно-технических решений, модульных технологий и дистанционного обучения».

² См.: «Президент России». Встреча с ведущими российскими и зарубежными политологами. URL: <http://президент.рф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/8882> (дата обращения: 10.09.2010).

³ См.: Осташков А.В. Информационно-идеологическая поддержка модернизационных процессов в России в процессе дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих // Открытое образование. 2011. № 2. С. 286—290.

⁴ См.: Мескон М., Альбер М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.

⁵ См.: Нортон Д., Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2010. 320 с.

⁶ См.: Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. М.: Наука, 1993. 240 с.; Давыдов А.А. Системный подход в социологии: новые направления, теории и методы анализа социальных систем. М.: КомКнига, 2005. 324 с.; Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. СПб.: Образование — Культура, 1998. 227 с.; Милехин А.В. Социологический мониторинг. М.: Аспект-Пресс, 2001; Неделько С.И., Осташков А.В., Матюкин С.В., Ретинская В.Н., Мурзина И.А., Кревский И.Г., Луканин А.В., Кошевой О.С. Мониторинг государственных и муниципальных услуг в регионе как стратегический инструмент повышения качества регионального управления: опыт, проблемы, рекомендации // под общ. ред. В.В. Маркина, А.В. Осташкова. М.: Экслибрис Пресс, 2008. 392 с.

⁷ См.: Матюкин С.В., Канеева Ю.Р. Инновационные подходы в подготовке государственных служащих с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы // Вестн. Поволж. академии гос. службы. 2010. № 3. С. 21—28.

Поступила 17.06.11.



Т. Н. КЛОЧКОВА

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ РЕГИОНАЛЬНЫХ АКАДЕМИЙ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, профессиональная культура, профессиональное развитие

Key words: continuous professional education, professional culture, professional development

Одним из важных направлений совершенствования государственной и муниципальной службы в России является формирование профессиональной культуры специалиста в области управления. Специалист, отвечающий современным требованиям, может быть подготовлен только эффективной системой образования, нацеленной на будущее¹. Волго-Вятской академией государственной службы в 2010 г. в рамках проекта «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России», реализуемого в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009—2013 гг., было проведено социологическое исследование среди профессорско-преподавательского состава 5 региональных академий государственной службы: Волго-Вятской, Северо-Западной, Северо-Кавказской, Уральской, Поволжской. Выборочная совокупность составила 219 чел.

Принявшие участие в опросе преподаватели высказались о преимуществах базового образования по специальности «государственное и муниципальное управление» (ГМУ) для

КЛОЧКОВА Татьяна Николаевна, социолог-специалист научно-исследовательской методической лаборатории Волго-Вятской академии государственной службы, кандидат социологических наук, доцент (г. Нижний Новгород).

профессионального развития государственных (здесь и далее речь идет о государственных гражданских служащих РФ) и муниципальных служащих. Две трети преподавателей считают, что у специалистов с профильным базовым образованием, приходящим на работу в органы власти, есть определенные преимущества: эти специалисты легче включаются в работу и демонстрируют большую отдачу от полученного образования, эффективнее применяют знания, полученные в вузе, глубже понимают цели и задачи своей профессиональной деятельности, подразделения, администрации, точнее понимают приказы руководителей (таблица).

Таблица

Степень согласия с утверждениями, %

Специалисты с базовым образованием по специальности ГМУ	Степень согласия			з/о
	Низкая	Средняя	Высокая	
Глубже понимают цели и задачи своей профессиональной деятельности	7	27	55	11
Глубже понимают цели и задачи деятельности своего подразделения	11	28	53	7
Эффективнее применяют полученные в вузе знания	9	30	49	12
Эффективнее применяют знания, полученные в сфере дополнительного образования	14	31	44	12
Глубже понимают цели и задачи деятельности своей администрации	13	34	43	11
Легче и точнее понимают поручения и приказы	16	31	41	12
Легче включаются в работу	10	35	34	22
Демонстрируют большую отдачу от получения дополнительного образования	10	35	34	22

Как обстоит дело на самом деле, мы узнали из анализа данных экспертного опроса, проведенного ВВАГС в 2010 г. О востребованности в органах государственного и муниципального управления выпускников по специальности ГМУ, роли для государственных и муниципальных служащих профильного базового профессионального образования высказались руководители (а также их заместители) территориальных управлений федеральных государственных органов ПФО, государственных органов пяти субъектов РФ (Нижегородская и Кировская области, республики Чувашия, Марий Эл и Мордовия), органов местного самоуправления Нижегородской области (выборочная совокупность составила

156 чел.). Так, менее половины экспертов (44 %) признают высокий уровень востребованности в их организации специалистов, получивших первое высшее образование по специальности ГМУ. По мнению экспертов, специалист с любым базовым образованием имеет преимущество, если это образование получено в вузе с высоким рейтингом среди вузов страны. При этом отмечается, что наличие любого образования, скорее, всегда относится к достоинствам. «Если человек хорошо освоил специальность в вузе, он обязательно найдет престижную работу». «Важно даже не само направление подготовки, а качество полученного образования».

Мнение экспертов об основных преимуществах базового профильного образования по специальности ГМУ совпадает с гипотетическим представлением об этом преподавателей региональных академий. Эксперты видят преимущество в том, что выпускники управленческих специальностей способны планировать, принимать, исполнять и контролировать управленческие решения, точно выполнять поручения; имеют глубокие теоретические знания, необходимые в работе; глубже понимают цели и задачи деятельности органов власти; быстрее адаптируются в практической работе; четко понимают основные вопросы государственного и муниципального управления, представляют специфику работы органов власти; быстро обучаемы, обладают широким кругозором, эрудицией, способностью логически мыслить, проявлять инициативу; умеют не только пользоваться компьютером и оргтехникой, но и применять программные продукты для решения профессиональных задач; более приспособлены к работе в органах власти и местного самоуправления, быстрее поднимаются по карьерной лестнице; эффективнее используют в работе нормативно-правовую базу.

Как отметили эксперты, перечисленные преимущества особенно заметны на начальном этапе профессиональной деятельности. У выпускников именно на этом этапе экспертами отмечается различный «стартовый капитал», который затем либо накапливается, либо только тратится. И здесь все зависит от самого специалиста, его мотивированности, способности и желания реализоваться в этой профессиональной сфере.

Базовое образование специалистов в области управления не всегда может соответствовать занимаемой работником

должности. Результаты исследования среди государственных служащих областных и республиканских администраций Нижегородской и Кировской областей, республик Чувашия, Марий Эл и Мордовия (N = 667 чел.) и среди муниципальных служащих 19 городских и районных администраций Нижегородской области (N = 456 чел.) показали, что почти все респонденты говорят о соответствии их профессионального образования выполняемой работе, что свидетельствует о широком прикладном потенциале базового образования. О полном соответствии заявили 55 % муниципальных и 59 % государственных служащих; около трети респондентов согласны с тем, что их базовое образование только наполовину соответствует содержанию их работы. О частичном несоответствии заявил каждый десятый респондент. Они являются потенциальными потребителями дополнительного профессионального образования (ДПО), поскольку качество образования имеет особое значение для реализации профессиональной карьеры специалиста. Именно непрерывная целевая профессионально-образовательная подготовка государственных и муниципальных служащих обеспечивает рост их профессионализма, повышение компетентности, адаптируемость к новым условиям, сочетание стратегического мышления и оперативности в выполнении своих функциональных обязанностей.

Преподаватели региональных академий высказались также о роли дополнительного образования для профессионального развития управленцев. Они оценили полезность различных форм ДПО для профессионального развития служащих. Первую позицию у респондентов занял формальный вид обучения — «дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка)» (77 %). Сумма ответов превышает 100 %, так как можно было выбрать несколько вариантов ответа. По 59 % заняли ответы «учеба в обучающих организациях (курсы, семинары и т. д.)» и «общение и консультации с преподавателями в обучающих организациях». С небольшой разницей ниже расположились неформальные виды обучения — «общение с коллегами во время обучения в обучающих организациях (курсы, семинары, повышение квалификации и т. п.)» (57 %). Невысокие оценки респонденты дали таким формам обучения, как учеба, семинары, круглые

столы, проводимые по месту работы (47 %). Таким образом, преподаватели высоко оценивают роль таких форм ДПО, которые проводятся в обучающих организациях, и менее высоко оценивают формы, которые проводятся по месту работы обучающихся. Скорее всего, здесь отдана дань корпоративной культуре преподавателей академий госслужбы.

Преподаватели осознают значимость своей миссии в становлении профессионалов. Они самокритичны по отношению к собственной деятельности, обостренно воспринимают происходящие в обществе процессы. При оценке суждения, что «качество обучения во многом зависит от индивидуально-личностных особенностей преподавателя», 72 % из них выразили свое абсолютное согласие с этим суждением, 22 % респондентов не отрицают роль личности преподавателя в процессе обучения, но при этом и не придают ей большого значения. Знаковым является то, что лишь 4 % опрошенных считают, что индивидуально-личностные особенности преподавателя не сказываются на качестве обучения.

По мнению преподавателей региональных академий, профессиональная подготовка специалиста зависит от системы взаимосвязанных форм, средств и приемов обучения с заранее определенной целью — индивидуальной готовности специалиста к профессиональной деятельности. В данном случае речь идет об организации процесса обучения и методическом обеспечении учебного процесса и, конечно, об уровне профессионализма профессорско-преподавательского состава вуза. В выделенных областях существуют определенные проблемы. По этой причине они должны постоянно находиться под контролем руководства вуза и систематически решаться им. Например, процесс обучения обязательно должен быть обеспечен современными образовательными программами и инновационными технологиями, согласованностью подачи материала разными кафедрами, внедрением активных форм обучения (деловые игры, дискуссии, круглые столы, проигрывание производственных ситуаций и т. д.) и, конечно, постоянным оцениванием знаний, полученных в ходе обучения. Среди наиболее предпочтительных форм оценивания знаний преподаватели отмечают деловые игры и устный экзамен в форме собеседования (по 49 % у каждого варианта), тестирование в аудитории (40 %), устные опросы в ходе занятий (39 %), а также внеаудиторную письменную

работу (32 %). Необходимо отметить, что около половины преподавателей отметили такую активную форму проверки знаний обучающихся, как деловые игры, в ходе которых сразу раскрываются организаторские и профессиональные умения студентов.

Анализируя ситуацию, связанную с подготовкой кадров для государственной и муниципальной службы, можно отметить, что выделенные преподавателями региональных академий проблемы подготовки государственных и муниципальных служащих тесно связаны друг с другом, и их решение зависит от изменения в подходах к профессиональному образованию как с точки зрения организации учебного процесса, так и его содержания.

Прежде следует задуматься о соотношении лекционных, практических, семинарских занятий; соотношении аудиторных часов и часов, отводимых на самостоятельную работу студента; о формах контроля за самостоятельной работой студента и т. п. Например, смена акцента с лекционных занятий, которые должны носить проблемный характер, на дискуссионные формы семинаров с учетом серьезной самостоятельной работы студентов позволит сформировать у студента инновационный тип мышления, соответствующий требованиям современности, а проведение практических и лабораторных занятий в небольших группах разовьет профессиональные навыки по поиску и оценке надежности необходимой информации, например, методом аналитической деятельности.

Несомненно, переход на новые формы обучения потребует от профессорско-преподавательского состава больших временных затрат, изменения нормативов расчета соотношения студенческого контингента по отношению к преподавательскому. Но введение и активное применение новых форм занятий в учебном процессе (дискуссии, круглые столы, внеаудиторные семинары, занятия, встречи с представителями государственной и муниципальной службы и т. д.) — это настоятельная необходимость, особенно в системе подготовки государственных и муниципальных служащих. Кроме того, нельзя забывать о правильной расстановке содержательных и структурных приоритетов при формировании образовательной программы. Важное значение здесь имеют квалифицированное описание учеб-

ных курсов по уровням обучения и определение «весовых коэффициентов» дисциплин в образовательных программах различного уровня².

Решать проблемы с подготовкой управленцев можно лишь в случае учебно-методической обеспеченности образовательного процесса. Сегодня, по оценкам преподавателей, учебный процесс в основном базируется на использовании учебников и учебно-методических пособий. Следует стремиться к созданию образовательного процесса на основе органического соединения обучения с научной деятельностью и передовым практическим опытом (как отечественным, так и зарубежным).

Традиционная, т. е. сложившаяся, система и технологии профессиональной подготовки и профессионального развития государственных и муниципальных служащих не вполне отвечают социальным вызовам современности. Сутью непрерывного образования специалистов в области управления должно стать обеспечение процесса реализации способностей и духовных потребностей личности специалиста на любом этапе развития его профессиональной культуры. Темп и индивидуальная траектория образовательного продвижения каждого должны определяться как способностями и склонностями индивида, так и потребностями сферы исполнения профессиональной деятельности. Без кардинальных изменений системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, приведения ее в соответствие с потребностями общества невозможно обеспечить инновационное развитие и конкурентоспособность страны.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Клочкова Т.Н. Влияние непрерывного профессионального образования на повышение уровня развития государственных и муниципальных служащих // Власть. 2010. № 5. С. 24—26.

² См.: Анурин В.Ф., Клочкова Т.Н. Профессиональное развитие и образование специалиста // Социология власти. 2011. № 4. С. 43—52.

Поступила 31.03.11.