

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ISSN 2078-7383

**Материалы**  
**научно-методической конференции**  
**СЗИУ — филиала РАНХиГС**

*Периодическое издание*  
*Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС*  
*Выходит ежегодно*

**Санкт-Петербург**  
**2017**

УДК 378.1  
ББК Ч 448.046я431  
М34

*Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС*

#### **РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

**Китин Е. А.**, заместитель директора СЗИУ РАНХиГС, председатель редакционной коллегии;

**Закиматова А. Ю.**, специалист УМУ СЗИУ РАНХиГС;

**Павлова Т. А.**, начальник УМУ СЗИУ РАНХиГС;

**Полях Л. И.**, заместитель начальника УНР СЗИУ РАНХиГС

**Материалы научно-методической конференции СЗИУ — филиала М 34 РАНХиГС / под общ. ред. Е. А. Китина, Сев.-Зап. ин-т упр. — фил. РАНХиГС. — СПб. : ИПЦ СЗИУ — фил. РАНХиГС, 2017. — 80 с.**

В настоящий сборник вошли материалы ежегодной научно-методической конференции СЗИУ — филиала РАНХиГС.

Авторы статей обосновывают необходимость переосмысления и реформирования подходов к воспитанию специалистов нового поколения в сфере государственного и муниципального управления, использования интерактивных инновационных методов обучения, ориентированных на приобретение практических навыков, рассматривают пути повышения эффективности практико-ориентированной подготовки специалистов в современных условиях, обеспечения конкурентоспособности выпускников на основе развития стратегического партнерства с работодателями.

Издание адресовано преподавателям, аспирантам и студентам вузов.

© Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС, 2017

© Коллектив авторов, 2017

## Содержание

<b>Александров В. Б.</b> Фактор работодателя и конкурентоспособность выпускника высшего учебного заведения . . . . .	5
<b>Борщенко В. В.</b> Внедрение личностно-ориентированного взаимодействия для повышения конкурентоспособности выпускников . . . . .	11
<b>Вдовенко Т. В., Ганц Н. В.</b> Использование инновационно-проектного подхода для повышения конкурентоспособности выпускников . . . . .	17
<b>Гонин Д. В.</b> Приоритетные направления развития кадрового потенциала органов государственной власти: проектный подход . . . . .	24
<b>Куклина Е. А.</b> Методы и инструменты повышения конкурентоспособности выпускников на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями: опыт реализации программы подготовки специалистов по экономической безопасности в Северо-Западном институте управления РАНХиГС . . . . .	33
<b>Лабудин А. В., Василенко В. А., Абакулина Л. Ю.</b> Иностранный язык в подготовке государственных и муниципальных служащих . . . . .	45
<b>Николаенко А. В.</b> Целевое обучение специалистов-международников — инструмент взаимодействия обучающегося и работодателя . . . . .	55
<b>Филиппов Г. Г.</b> Как работодателю/нанимателю решить вопрос: стоит ли брать на работу выпускника по направлению ГиМУ? . . . . .	63
<b>Шеметев А. А.</b> Косвенные пути обеспечения конкурентоспособности выпускников на основе развития стратегического партнерства с работодателями . . . . .	70
<i>Информация об авторах . . . . .</i>	76



*Александров В. Б.*

*Alexandrov V. B.*

## **Фактор работодателя и конкурентоспособность выпускника высшего учебного заведения**

### ***Factor of the Employer and Competitiveness of the Graduate of a Higher Educational Institution***

**Ключевые слова:** работодатель, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, выпускник высшего учебного заведения

В статье анализируется проблема формирования конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения и возможности работодателя в ее формировании. Обосновывается положение, что взаимодействие с конкретными работодателями не выступает фактором повышения конкурентоспособности, поскольку оно объективно имеет другую цель — установление связи конкретного выпускника с конкретной организацией. Думается, что основной потенциал будущей конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения закладывается внутри вуза, той моделью специалиста, на которую ориентируется его подготовка и в формировании которой участвуют представители соответствующей сферы профессиональной деятельности.

**Keywords:** employer, competitiveness, competitive advantages, graduate of a higher educational institution

In the article the problem of formation of competitiveness of the higher educational institution's graduate and a possibility of the employer in its formation is analyzed. It is proved that interaction with specific employers doesn't perform as a factor of increase in competitiveness as it objectively has other purpose — establishment of communication of the specific graduate with the concrete organization. It is thought that the main potential of future competitiveness of the higher educational institution graduate is put in higher education institution, by the model of the specialist, on which his education is guided and in which formation as it was noted, representatives of the respective sphere of professional activity participate.

Формулировка темы конференции имплицитно содержит в себе два утверждения, кажущиеся само собой разумеющимися. Согласно первому из них, конкурентоспособность является важнейшим качеством, которое должно быть сформировано у выпускника высшего учебного заведения. Второе состоит в том, что в формировании этого качества важная роль

принадлежит работодателю. Между тем и первое, и второе утверждения не являются самоочевидными и требуют внимательного обсуждения.

Начнем с рассмотрения того, в каком смысле понятие конкурентоспособности может быть применено к выпускнику вуза. Сразу же следует оговориться по поводу того, что применение к выпускнику вуза данного понятия, несомненно несущего на себе «печать времени», вызывает определенную настороженность. На протяжении многих лет в системе высшего образования при планировании подготовки специалиста с высшим образованием обходились без этой категории. Главными чертами выпускника всегда считались профессиональная подготовка и личностные качества. Смысловой шлейф понятия конкурентоспособности заставляет смотреть на молодого специалиста с несколько иной точки зрения, а именно — как на товар, который может быть востребован на рынке труда.

Но чем определяются конкурентные преимущества подобного товара? Очевидно, что прежде всего тем, в какой степени востребован на рынке труда тот *вид профессиональной деятельности*, которому обучен молодой специалист в вузе. Именно на такое понимание конкурентоспособности ориентируют и образовательные стандарты. В частности, в образовательном стандарте по экономике мы читаем: «При разработке и реализации программы бакалавриата образовательная организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится бакалавр, исходя из *потребностей рынка труда* [выделено мной. — В. А.], научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации». Этот уровень конкурентоспособности закладывается на стадии определения тех направлений (профилей), по которым планируется подготовка в образовательной организации. Данная работа опирается, конечно, на маркетинговые исследования рынка труда, но она не предполагает еще того самого стратегического взаимодействия с конкретным работодателем, в результате которого может быть достигнуто повышение конкурентоспособности выпускников.

Теперь «опустимся» на более низкий уровень рассмотрения интересующей нас темы — конкурентоспособности *в рамках данной профессии*, обретаемой в результате получения образования по определенному направлению (профилю). В соответствии с заданной темой зададимся вопросом: может ли повысить этот план конкурентоспособности стратегическое партнерство с работодателем?

Для ответа на этот вопрос набросаем некоторый круг черт, обладание которыми повышает, скажем так, привлекательность выпускника вуза в рамках определенной профессиональной сферы. Как известно, при-

влекательность товара начинается с качества его «упаковки». В нашем случае это, по-видимому, внешний облик соискателя, его умение представить себя при приеме на работу. Здесь особое значение обретают такие способности, которые можно определить как психологически значимые: внешний вид, манера держаться, речевая привлекательность, умение общаться и так далее — словом, то, что связывается с понятием имиджа. Являются ли они маркерами профессиональной подготовки? Возможно. Но далеко не всегда. Действительно, некоторые профессии востребуют такие качества. Например, профессия менеджера по продажам — несомненно. Но очевидно, что серьезный экономист может быть профессионалом высокого уровня, не обладая перечисленными качествами.

Иными словами, конкурентоспособность на данном этапе не гарантирует того, что в дальнейшем она не обернется профессиональной несостоятельностью. Психологически выигрышная подача себя напрямую не связана с уровнем профессиональной подготовки, а с личностными качествами если и связана, то далеко не всегда в том отношении, которое значимо для предстоящей профессиональной деятельности. И естественно, что работодатель в очень небольшой степени может влиять на развитие названных черт молодого специалиста.

Поэтому встает вопрос о том, каким образом установить подлинное качество «товара», скрывающегося за привлекательной упаковкой, и какое влияние на его формирование может оказать работодатель. Лежащий на поверхности ответ заключается в рекомендации обратить внимание на диплом, содержащиеся в нем оценки по дисциплинам, имеющим значение для будущей профессиональной деятельности, соответствие дипломного проекта профилю предстоящей работы, уровень проведенной при его создании исследовательской работы, вузовскую историю соискателя (участие в исследовательской деятельности, жизни учебного заведения) и пр.

Но каковы возможности работодателя повлиять на формирование названных показателей? Для ответа на этот вопрос следует, на наш взгляд, иметь в виду два важных обстоятельства. Первое заключается в необходимости исходить из определенного решения известной проблемы, перманентно встающей в связи с обсуждением вопроса о целях высшего образования. Мы имеем в виду противостояние двух парадигм, определяющих понимание смысла высшего образования. Первая из них состоит в том, что после окончания вуза выпускник (молодой специалист) должен быть сразу максимально готов к осуществлению конкретной профессиональной деятельности. Другая точка зрения заключается в том, что

вуз должен дать фундаментальное образование, которое определит возможность молодого специалиста успешно адаптироваться в условиях разнообразной среды.

Второе обстоятельство заключается в необходимости определения субъекта, которого можно считать работодателем. Если исходить из того, что работодателем выступает конкретная организация, то мы естественным образом начинаем размышлять о конкурентоспособности выпускника в рамках первой парадигмы. Это означает, что роль работодателя должна свестись к тому, чтобы уже в вузовских стенах осуществлять подготовку для себя специалиста, готового сразу после окончания вуза к выполнению определенных значимых для данной организации функций. Формы такой работы могут быть разные. Самые очевидные — привлечение руководителей и работников соответствующих организаций к учебному процессу, привлечение студентов вуза к прохождению в них практики, участие в определении тем дипломных проектов и руководстве ими, чтение факультативных курсов, проведение мастер-классов, готовящих к соответствующей деятельности. Возможны и иные формы, определение которых не является в данном случае нашей целью. В контексте предлагаемого рассмотрения нас интересует прежде всего вопрос о том, означает ли эта работа решение проблемы повышения конкурентоспособности молодого специалиста. На наш взгляд, результатом этой работы является нечто иное, а именно узкая специализация в рамках конкретной профессии. Подготовка такого специалиста находится вне рамок рыночной модели трудоустройства выпускника вуза, внутри которой только и может быть поставлена цель конкурентоспособности. В случае появления, в силу тех или иных обстоятельств, необходимости менять место работы такой специалист далеко не всегда окажется в необходимой степени конкурентоспособным.

Ситуация несколько изменится, если в качестве работодателя, формирующего заказ, выступит определенная отрасль профессиональной деятельности (например, государственная служба, производство электронной техники, если речь идет о вузе соответствующего профиля, и пр.). Здесь уже можно будет говорить о конкурентоспособности в пределах отрасли, сферы деятельности. Работодатель такого уровня может повлиять на создание модели специалиста, востребованного в данной отрасли и подготавливаемого в высшем учебном заведении соответствующего профиля. Но в этом случае партнером такого работодателя выступит не конкретный вуз, а вся система подготовки специалистов по данному направлению в масштабах страны.



Из сказанного, на наш взгляд, следует, что задача стратегического взаимодействия вуза с работодателем в целях повышения конкурентоспособности выпускников с трудом поддается продуктивному осмыслению. В одном случае — когда в качестве работодателя выступает конкретная организация, предприятие и пр. — в результате ориентации на потребности работодателя мы придем не к повышению конкурентоспособности, а к узкой его специализации, что сделает затруднительным для выпускника последующее маневрирование на рынке труда. В другом случае — когда в качестве работодателя выступает целая отрасль — задаваемая ею модель специалиста не может формироваться в диалоге только с одним конкретным вузом, поскольку она будет значима для всей системы подготовки специалистов по данному направлению в масштабах страны.

Обратимся теперь ко второй парадигме вузовского образования, в соответствии с которой оно должно дать общее фундаментальное образование, которое создает основу для дальнейшего развития в рамках той или иной профессии. Собственно говоря, на такое понимание смысла бакалаврского образования и ориентирует двухуровневая система, введенная в нашей стране в последние годы. В этом случае помощь работодателя будет опять же выступать как условие адаптации полученного бакалаврского образования к его потребностям.

Взаимодействие с работодателем, конечно, поможет, с одной стороны, решить проблему трудоустройства молодого специалиста, а с другой — решить кадровую проблему организации работодателя. Но этот путь не гарантирует того, что в результате удовлетворения этого обоюдного интереса будет получен действительно конкурентоспособный специалист. Кроме того, профессионально значимые деловые качества, определяющие эту самую конкурентоспособность, обнаруживаются не сразу, они выявляются в сложном пути профессионального становления специалиста. И действительно: как проверить инициативность будущего специалиста, его готовность к постоянному повышению своей квалификации, величину творческого потенциала? Правда, некоторые организации пытаются найти способы установления таких качеств, используя различные методы — от тестирования и собеседования до проверки на полиграфе. Но это уже тема диагноза, а не работы по подготовке специалиста.

В заключение хотелось бы сказать следующее. В работе по подготовке специалистов с высшим образованием не следует истязать себя искусственно создаваемыми целями-фантомами. Это, на наш взгляд, касается и темы конференции. Следует ли обращаться за помощью к специалистам из структур, на которые ориентируется подготовка будущего профессио-

нала в вузе? Несомненно, да. Но их работа значима для его становления тем, что они представляют конкретную отрасль, сферу профессиональной деятельности, а не тем, что в отдельных случаях они выступают как конкретные работодатели. Если их работа и способствует повышению конкурентоспособности, то лишь постольку, поскольку улучшает профессиональную подготовку в той специальности, которая востребуется в рамках данной отрасли.

Взаимодействие с конкретными работодателями вряд ли стоит втискивать в идеологию повышения конкурентоспособности. Оно, как мы стремились показать, объективно не имеет цели повышения конкурентоспособности, а устанавливает связи конкретного выпускника с конкретной организацией. Думается, что основной потенциал будущей конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения закладывается внутри вуза, той моделью специалиста, на которую ориентируется его подготовка и в формировании которой, как отмечалось, участвуют представители соответствующей сферы профессиональной деятельности.

*Борщенко В. В.*  
Vorcsenko V. V.

**Внедрение личностно-ориентированного взаимодействия  
для повышения конкурентоспособности выпускников**

*Employing Personality-Oriented Class Interaction  
to Boost Graduates' Competitive Edge*

**Ключевые слова:** интенсификация, проектирование, конструктивизм, преимущества, обучение в сотрудничестве

Статья посвящена личностно-ориентированному взаимодействию студента и преподавателя. Проектный подход рассматривается как способ решения образовательных задач в процессе обучения и повышения конкурентоспособности выпускников.

**Keywords:** intensification, project, constructivism, advantages, studying in cooperation

The article deals with implementing personality-oriented approach to language classes. The project approach is looked at in the perspective of reaching training goals aimed at raising graduates' competitive advantage.

Важнейшая часть образовательного процесса — личностно-ориентированное взаимодействие преподавателя со студентом, которое требует изменения основных тенденций, совершенствования образовательных технологий. Ориентация на гуманистические идеалы предполагает приоритетность интересов личности, создание творческой атмосферы в обучении и обеспечение общекультурного развития учащихся. В наше время обществу необходимы образованные, квалифицированные специалисты, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, истинные патриоты своей Родины, уважающие культуру, научные достижения, традиции других стран и народов. В связи с этим была принята концепция гуманизации общественно-экономических отношений, где главная роль отводится модернизации российского образования.

В условиях информационного общества знания и квалификация приобретают первоочередное значение в жизни человека. Чтобы быть в курсе развития мировой науки, необходимо изучение первоисточников на языке авторов. Поэтому повышение значимости иностранного языка, его востребованность оказали влияние на содержание, задачи и динамику обучения.

В XXI веке интенсификация и модернизация образования требуют внедрения таких инновационных технологий, которые преследуют цель творческого воспитания личности в интеллектуальном и эмоциональном измерении. Такими инновационными технологиями являются: развивающее обучение, проектирование, проблемное обучение, уровневая дифференциация, тестовая система, игровое обучение, погружение в иноязычную культуру, обучение в сотрудничестве, самовоспитание и автономия, интеграция, а также здоровьесберегающие, исследовательские, информационно-коммуникативные и личностно-ориентированные технологии. При такой целевой установке познавательные универсальные действия являются одним из ведущих компонентов образовательного стандарта. Это объясняется тем, что одной из составляющих психического развития человека является его познание, подразумевающее формирование научной картины мира, способности управлять своей интеллектуальной деятельностью, овладение методологией, стратегиями и способами обучения, развитие репрезентативного, символического, логического, творческого мышления, продуктивного воображения, памяти, внимания, рефлексии. В связи с этим познавательные универсальные действия включают действия по извлечению информации, способность ориентироваться в системе знаний и осознавать необходимость нового знания, способность делать предварительный отбор источников информации для поиска нового знания.

Возможностью активизации студентов в процессе обучения иностранным языкам является проектирование, когда студент самостоятельно планирует, создает, защищает свой проект, т. е. активно включается в процесс коммуникативной деятельности. Учебный проект — это комплекс поисковых, исследовательских, расчетных, графических и других видов работы, выполняемых студентами самостоятельно с целью практического или теоретического решения значимой проблемы.

Технология проблемного обучения предполагает самостоятельное решение познавательных и творческих задач через критическое переосмысление и приумножение знаний и умений и позволяет реализовать условия формирования у учащихся познавательных универсальных действий, такие как создание атмосферы сотворчества в общении, включение эмоциональной сферы студента, личная заинтересованность студента, совместный поиск истины, самоанализа.

Основными целями проектной методики являются: самовыражение и самосовершенствование студентов, повышение мотивации обучения, формирование познавательного интереса; реализация на практике при-

обретенных умений и навыков, развитие речи, умение грамотно и аргументированно преподнести исследуемый материал, вести дискуссионную полемику, продемонстрировать уровень культуры, образованности, социальной зрелости.

Проектный метод помогает развивать языковые и интеллектуальные способности, устойчивый интерес к изучению языка, потребность в самообразовании. В конечном итоге предполагается достижение коммуникативной компетенции, т. е. определенного уровня языковых, страноведческих, социокультурных знаний, коммуникативных умений и речевых навыков, позволяющих осуществлять иноязычное общение в профессиональной сфере.

В современном понимании учебный проект — это интегрированное дидактическое средство развития, обучения и воспитания, которое позволяет вырабатывать и развивать специфические умения и навыки планирования, самоанализа и рефлексии, презентации, научно-исследовательской работы.

Реализация проектного и исследовательского методов на практике ведет к изменению позиции преподавателя. Из носителя готовых знаний он превращается в организатора познавательной деятельности. Из авторитетного источника информации преподаватель превращается в соучастника исследовательского, творческого познавательного процесса, наставника, консультанта, организатора самостоятельной деятельности студентов. Применение метода проектов в современном вузе считается одним из самых мощных стимулов мотивации изучения иностранных языков, самым творческим видом деятельности, так как в работу над проектом вовлечены все студенты, бакалавры, магистры, независимо от способностей и уровня языковой подготовки. Они применяют на практике приобретенные знания и сформированные речевые навыки и умения, творчески переосмысливая и приумножая их. Кроме того, проблемность и разнообразие форм и видов данной технологии предполагает наличие межпредметных связей, что позволяет дать студенту яркое представление о мире, в котором он живет, о взаимосвязи явлений и предметов, о взаимопомощи, о многообразии материальной и художественной культуры. Основной акцент делается на развитие образного мышления, на понимание причинно-следственных связей и логики событий, на профессиональную направленность. Проектная методика требует тщательной подготовки, профессионального мастерства, эрудиции. Одно из главных условий эффективности учебной деятельности — атмосфера доброжелательности, взаимопонимания, доверия, творчества, поощрения познавательной активности студентов.

Использование проектной методики является одной из составляющих оптимизации образовательного процесса. Вместе с групповыми проектами необходимо применять индивидуальные задания, особенно при подготовке итоговых уроков, — это уникальная возможность для действительно коммуникативного обучения иностранному языку. Таким образом резко повышается познавательный интерес, развиваются воображение, мышление, речь и память.

С помощью проектной методики решаются следующие задачи: расширяется кругозор студентов, закрепляется лексико-грамматический материал, создаются презентации и видеопроекты в сфере профессиональной коммуникации.

Следует отметить, что данная методика дает возможность глубже изучить тему, развить творческие способности учащихся, учит общению, умению пользоваться грамматическими структурами, у них исчезает страх ведения беседы на иностранном языке. Кроме того, проектная технология эффективна и увлекательна для преподавателей, так как помогает раскрыться творческой личности. Конечно, проект — это не панацея от всех проблем, но это шаг вперед в преподавании иностранного языка.

Информационно-коммуникационные технологии являются мощным средством обучения, контроля и управления учебным процессом, так как это важнейший параметр современной социокультурной системы. Интернет-ресурсы — привычное и удобное средство знакомства с культурой других стран и народов, общения, получения информации, неистощимый источник образовательного процесса. Именно поэтому в основе системного подхода к реформированию методов обучения иностранному языку с использованием новых информационных технологий лежит концепция информационно-обучающей среды (ИОС), которая рассматривается в тесной связи с системой развивающего обучения. Информационно-обучающая среда представляет собой совокупность условий, которые не только позволяют формировать и развивать языковые знания, умения и навыки, но и способствуют развитию личности учащегося. Учебная ситуация проектируется в такой среде как динамический, опосредованный компьютерными технологиями процесс активного взаимодействия всех участников учебного процесса. Обучаемый, по мере все более активного, глубокого и всестороннего участия в процессе самостоятельной учебной деятельности по усвоению иностранного языка, превращается из пассивного объекта воздействия преподавателя в полноправного соучастника учебного процесса. Педагогическая актуальность формируемой в информационно-обучающей среде системы языковых знаний и умений

состоит в том, что обучаемому должна быть предложена для усвоения именно такая система знаний, которая ему необходима на данном этапе его развития, впоследствии дающая возможность решать задачи возрастающего уровня сложности.

Задачи ИОС по изучению иностранного языка: обеспечение условий для творческого освоения письма, а также речевых умений и навыков; интеграция различных форм и стратегий, направленных на развитие самостоятельной познавательной учебной деятельности в процессе индивидуальной и групповой работы обучаемых; повышение мотивационной насыщенности учебного процесса; организация познавательной коммуникационной деятельности с носителями языка и членами сетевого сообщества, изучающего иностранный язык; формирование на базе языковых знаний современной информационной культуры, позволяющей работать в компьютерной и телекоммуникационной среде.

В основе данной инновационной технологии лежат принципы, отражающие специфику изучаемого предмета и самой среды обучения: открытость, системность и последовательность, интерактивность, наглядность представления материала, многоаспектность и избыточность всех компонентов среды.

Эффективное функционирование ИОС зависит: от уровня развития информационно-телекоммуникационной инфраструктуры образования и взаимодействия данной инфраструктуры с обучаемыми; от целого комплекса психолого-педагогических условий; от контроля мотивационного фона и его развития; от учета индивидуальных особенностей обучаемых; от языкового сотворчества всех участников учебного процесса.

Структурно ИОС организуется в виде модели, представляющей собой совокупность участвующих в процессе обучения субъектов, связи между которыми реализуются с помощью информационных потоков, организованных в соответствии с целями и задачами учебного процесса в функциональные блоки. Каждый из блоков (программно-тренажерный, информационно-методический, коммуникационный, инструментальный, социокультурный, мотивационный и идентификационно-контролирующий) направлен на реализацию стратегий освоения иностранного языка, а также на контроль за ходом учебного процесса. Среда находится в постоянном развитии, которое обусловлено динамикой включения новых форм и педагогических технологий обучения иностранному языку, а также развитием самих участников процесса.

Участие в информационно-коммуникационной педагогической деятельности способствует комплексному формированию всех аспектов

коммуникативной компетенции: языкового, социокультурного, познавательного, лингвострановедческого, а также смежных коммуникативно-когнитивных умений учащихся (поиск и отбор релевантной информации, ее анализ, обобщение и классификация). Моделирование реальной аутентичной среды посредством привлечения интернет-ресурсов служит не только более успешному освоению языка, но и позволяет постичь глубокий закон единства и многообразия культуры.

Таким образом, инновационные технологии, которые мы сегодня рассмотрели, существенно обогащают и оптимизируют преподавание иностранных языков и повышение конкурентоспособности. В итоге формируется личность нового типа, активная и целеустремленная, ориентированная на постоянное самообразование, развитие и увеличивающая свою привлекательность для работодателя как в нашей стране, так и за рубежом.



*Вдовенко Т. В., Ганц Н. В.*  
Vdovenko T. V., Gants N. V.

**Использование инновационно-проектного подхода  
для повышения конкурентоспособности выпускников**

***Employing the Innovative-Project Approach  
to Improving Graduates' Competitive Edge***

**Ключевые слова:** педагогические технологии, глобальная сеть, конструктивизм, преимущества

В статье рассматриваются основные направления проектного подхода, используемого в преподавании иностранных языков для повышения конкурентоспособности выпускников.

**Keywords:** pedagogical/ teaching techniques, global net, constructivism, advantages

The article deals with some general trends of the project approach to teaching foreign languages aimed at improving graduates' competitive advantage.

Владение информацией на иностранном языке, особенно если учесть возможности, которые открывает глобальная сеть Интернет, становится весьма актуальным, а использование информационных технологий раскрывает огромные возможности компьютера как средства обучения и позволяет создать удивительный мир знаний, доступный каждому. Классические педагогические технологии сегодня уже не обеспечивают полного усвоения все возрастающего объема знаний, а быстрое обновление учебного материала не успевает за современным информационным потоком. Важно уметь самостоятельно добывать дополнительный материал, обрабатывать получаемую информацию, делать выводы и аргументировать их, располагая необходимыми данными. Инновационные технологии имеют много преимуществ перед традиционными методами обучения [2]. Их рассматривают как информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) обучения, интегрирующие аудиовизуальную информацию любых форм (текст, звук, графика, анимация и пр.). С использованием таких достижений реализуется интерактивный диалог пользователя с системой, и появляются разнообразные формы самостоятельной деятельности по сбору и обработке информации.

Преимущества современных информационных сетей и возможности использования электронных форм учебно-методических материалов

очевидны. Специалисты понимают, как это удобно и эффективно. Очевидно, что внедрение компьютерных технологий в учебный процесс дает возможность перехода на качественно иной уровень обучения. Тем не менее не стоит путать понятия «обучение с помощью ИКТ» и «обучение с помощью компьютера», так как применение компьютера, например презентация слайдов с помощью программы Microsoft PowerPoint, еще не означает использование ИКТ!

Теперь преподаватели иностранного языка в вузах получили значительную самостоятельность в выборе средств обучения. В современном процессе обучения иностранному языку используются различные методы, но следует все же отметить, что далеко не последнее место занимают методы и технологии, основанные на применении ИКТ. Необходимо искать разумные компромиссы, которые позволили бы решать эту проблему максимально продуктивно в современных условиях и тем самым помочь преподавателю по-новому взглянуть на его задачу и осуществление им учебного процесса. Следует «расширить „узкое пространство“ общения в классе, осуществить широкую опору на практические виды деятельности». Для сбора информации студенты должны выйти «за пределы» аудитории, проявить активность и самостоятельность. В итоге для повышения эффективности учебного процесса необходимо активизировать познавательную мотивацию студента.

Попробуем обратиться к проектному подходу (методу Дж. Дьюи; метод проекта Полат Е. С.). Суть проектного подхода в том, что обучаемый открывает новые для себя факты и осмысливает новые понятия, а не получает их готовыми от преподавателя (принцип конструктивизма). По сути, меняется роль преподавателя: он уже не инструктор, а более компетентный коллега, наставник.

Применение новых форм обучения позволяет обеспечить высокое качество образования, если пользоваться ими грамотно. При применении принципов проектного подхода в процессе обучения происходит комплексное воздействие на обучаемого, так как здесь сочетаются такие составляющие, как концептуальная, иллюстративная, тренажерная, контролирующая части.

С использованием специально оборудованных (компьютерных) аудиторий проектный подход вполне органично вписывается в процесс преподавания, не затрагивая при этом содержание образования, что дает возможность наиболее эффективно достигать прогнозируемых результатов обучения и *раскрывать потенциальные возможности* каждого студента. С учетом специфики предмета «иностраный язык» подобная технология

может обеспечить необходимые условия для активизации познавательной и речевой деятельности каждого студента, тем самым предоставляя ему возможность осознать, осмыслить новый языковой материал, получить достаточную практику для формирования необходимых навыков и умений. В процессе обучения иностранному языку, как ни в одной другой дисциплине, огромное значение приобретает самостоятельная работа студента, направляемая преподавателем и формирующая речевые навыки, требующие систематической, непрерывной повседневной работы.

Форма обучения с применением ИКТ имеет большие преимущества перед традиционными методами обучения, в том числе: развивает креативную компетенцию как показатель коммуникативного владения иностранным языком на определенном уровне; позволяет тренировать различные виды речевой деятельности и сочетать их в разных комбинациях; помогает осознать языковые явления; помогает сформировать лингвистические способности; создает коммуникативные ситуации; способствует автоматизированию языковых и речевых действий; способствует реализации индивидуального подхода; интенсифицирует самостоятельную работу студента.

Для эффективного процесса работы с использованием ИКТ преподаватель должен заранее подготовить презентацию, дать список веб-страниц и других источников, которые должны помочь в решении вопроса (задачи), а также подобрать вопросы или сформулировать проблему, причем необходимо ставить такие проблемы, которые обязательно должны быть решаемыми и комплексными [1]. Чем точнее и конкретнее будут сформулированы задания, тем качественнее будет результат. Важно также обговорить итоговую презентацию, результат работы (оформление, вид, размещение на сайте и др.).

Результат в значительной степени зависит от того, насколько грамотно методически организовано занятие с использованием ИКТ, а текущий контроль можно осуществлять с помощью тестирующей системы [3].

В данном случае Интернет выступает не целью, а средством обучения.

Иностранный язык исторически является важнейшим предметом общеобразовательного обучения. Однако его воспитывающие и развивающие резервы полностью до сих пор не изучены. Представления сводятся к тому, что изучение иностранного языка закладывает основы иноязычной речевой деятельности, является дополнительным средством расширения кругозора учащихся, позволяет углубить знания студентов о структуре родного языка, совместно с изучением родного языка помогает лучше понять общечеловеческие способы речевого общения,

способствует воспитанию чувств патриотизма, интернационализма, нравственных качеств личности.

И это, разумеется, так, но названные направления не исчерпывают воспитывающих и развивающих возможностей данного учебного предмета, а педагогические действия в этих направлениях на практике нередко носят формальный характер. Причина заключается в том, что деятельностное обучение пока еще подменяется исполнительским, воспитание является информирующим (его основным приемом остается сообщение готовых знаний), а развитие — декларативным.

Воспитывающие и развивающие резервы иностранного языка как предмета студенческой программы наиболее полно раскрываются в условиях делового подхода. В этих условиях: 1) ученик становится не объектом, а субъектом учебной деятельности, т. е. ее активным инициатором, деятелем и контролером; 2) по мере взросления учащиеся все более самостоятельно выдвигают значимые для них учебные цели; 3) студенты выполняют учебные задания, имеющие четкий личностный смысл; 4) на уроках осуществляется взаимодействие с учителем; 5) учебные задания моделируют различные аспекты человеческой деятельности; 6) учебная деятельность есть этап подготовки к трудовой деятельности.

Хотелось бы подробнее рассмотреть положение о развивающем обучении средствами иностранного языка, с тем чтобы содействовать его дальнейшей более детальной разработке.

Главной целью развивающего обучения является формирование личностной активности студента. Личностная активность обеспечивает активное отношение к знаниям, систематичность и настойчивость в учебном труде, положительные результаты и успешное непрерывное образование. Такая активность называется личностной, поскольку она обусловлена психологическими особенностями личности — актуальными потребностями, значимыми для ученика целями и мотивами, понятными смыслами, доминирующими отношениями.

Личностные психологические особенности не могут быть усвоены в виде знаний. Они становятся результатом самостоятельного включения учащихся в учебную деятельность и являются итогом организации учебного процесса по иностранному языку. При такой организации средствами предмета «иностранному языку» развиваются индивидуальные особенности студента, описываемые ниже.

На уроках иностранного языка формируются иноязычные речевые механизмы. В говорении и письме, чтении и аудировании развиваются речевые автоматизмы, навыки и умения, а также механизмы опережающего

отражения высказывания, оперативной памяти, слухового и зрительного восприятия речи, смыслового структурирования высказывания. Развитие этих механизмов положительно влияет на становление и совершенствование функций родной речи, дополнительно тренируя соответствующие структуры мозга. Изучение иностранного языка способствует развитию познавательных функций психики студентов. Развиваются интеллектуальные функции анализа и синтеза: на материале языковых явлений студенты овладевают приемами аналитического расчленения целой грамматической конструкции на части, синтетической интеграции частей в целое. В ходе такой работы формируются языковые обобщения, выделяются языковые абстракции в виде знаков, схем и правил, т. е. совершенствуется отвлеченное мышление. Коммуникативное обучение иностранному языку существенным образом обогащается, если развивает абстрактное языковое мышление. Абстрагирование и обобщение могут следовать за речевой деятельностью в виде систематизации и языкового осмысления речевого материала, а также могут предшествовать речевой деятельности, создавая ее лингвистическую ориентировочную основу. Формируемая при этом системность мышления является еще одной стороной совершенствования познавательных функций психики студентов, изучающих иностранный язык.

Развивающее воздействие иностранного языка на познавательные функции студентов заключается также и в том, что работа над иноязычным высказыванием способствует формированию логики мышления.

Логика мышления совершается в слове, и поэтому последовательность изложения, информативность и полнота высказывания, взаимосвязь аргументов и следствий, переход от данного к новому, построение логически связанных диалогических единств, ситуативная обусловленность реплик полилога формируются в иноязычном высказывании.

Современное занятие иностранным языком включает разнообразное ролевое общение студентов, широкое применение дискуссионных приемов в виде обсуждения проблем, использование презентаций по профессиональным темам. Такое обучение развивает учащихся.

Изучение иностранного языка содержит большие резервы для формирования филологического мышления учащихся. Язык является важнейшим социальным явлением в окружающем студента мире, средством национального и межнационального общения, внутренней и внешней деятельности, предметом изучения, обучения и исследования. Интерес к филологии издавна сопутствует подлинной образованности, интеллигентности и культуре. На уроках иностранного языка и в процессе самостоятельной

работы могут быть созданы условия для развития интереса к истории изучаемого языка, к его связи с другими языками мира и родным языком, к парадоксальным и занимательным языковым явлениям, к афоризмам и их авторам, к лингвистическим загадкам, к «секретам» интерпретации художественного текста, к языковым играм и другой познавательной деятельности. Уроки иностранного языка могут, таким образом, формировать интерес к филологическим явлениям.

Овладение иностранным языком расширяет знания студентов. Это понятие является частью привычного понятия «кругозор» и отличается тем, что вместо широкой и не всегда системной энциклопедичности кругозора подразумевает информированность в конкретных ситуациях общения. В таких ситуациях рассматриваемые знания составляют интеллектуальный фон речевой деятельности. В фоновые знания входят ключевые слова по обсуждаемой проблеме, систематизированные так, чтобы учащиеся могли достаточно свободно в ней ориентироваться.

Сегодня очень важно уделить особое внимание технологическому обеспечению учебного процесса. Факультет должен иметь в своем распоряжении компьютерные аудитории. Но тем не менее на первый план нужно ставить не только внедрение необходимой техники в вузы, а главным образом уделить внимание подготовке кадров на должном уровне, поскольку это и является одной из основных трудностей на современном этапе. Кроме профессиональных знаний преподаватель должен хорошо владеть современными информационными технологиями, разбираться в вопросах, лежащих зачастую вне его профессиональной деятельности [4]. Это требует большой самостоятельной работы преподавателя, той гибкости, которую он должен проявлять при планировании занятий, их подготовке, проведении и, наконец, в оценке того, что было сделано совместно преподавателем и группой. Для этого нужны профессиональная фантазия, умение подать материал, теоретические знания и практический опыт, а главное, преподаватель должен владеть всем арсеналом педагогических приемов и методик, которые повышают конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

### Литература

1. Гребенникова Н. В. Инновационный подход в преподавании Иностранного языка [Электронный ресурс]. — URL: <https://infourok.ru/innovacionniy-podhod-v-prepodavanii-inostrannogo-yazika-644732.html> (дата обращения: 02.10.2017).
2. Паршукова Г. Б. Информационная грамотность как фактор развития профессиональной компетенции [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.infosoc.ru/2005/thes/51.pdf> (дата обращения: 02.10.2017).

3. *Сысоев П. В., Евстигнеев М. Н.* Современные учебные интернет-ресурсы в обучении иностранному языку // Иностранные языки в школе. — 2008. — № 6. — С. 3–10.
4. *Brandt S. D.* Information technology literacy: task knowledge and mental models // Library Trends. — Summer, 2001 [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.learntechlib.org/p/93628/> (дата обращения: 02.10.2017).

Гонин Д. В.

Gonin D. V.

## Приоритетные направления развития кадрового потенциала органов государственной власти: проектный подход

### *Priority Directions of Development of Personnel Capacity of Public Authorities: Design Approach*

**Ключевые слова:** проектное управление, государственная служба, непрерывное профессиональное развитие, человеческий капитал

Реализация масштабных проектов государственного значения требует прозрачности управления, оперативности и обоснованности принимаемых решений, высокого качества планирования. Эффективно достигать плановых показателей и поставленных целей позволяют технологии проектного управления. Значимость данного инструмента подтверждается на самом высоком государственном уровне. В 2015 году на Международном экономическом форуме Президент России заявил о необходимости формирования проектных офисов в каждом регионе страны. Немногим позже, в послании Федеральному Собранию проектное управление выделено уже в качестве одного из ключевых инструментов эффективного управления в органах государственной власти. Цель данной работы — выявить особенности применения проектного подхода в Санкт-Петербурге для формирования кадровой политики региона, ориентированной на развитие человеческого капитала. Нами рассмотрено становление проектного управления в России, основные вехи его интеграции в государственное управление. Детально анализируются основные и перспективные направления развития человеческого капитала в целях повышения эффективности государственного управления на региональном уровне. В качестве уникального проектного решения рассмотрено создание единой инновационной образовательной среды на базе «корпоративного университета» Администрации Санкт-Петербурга. Представлены результаты сравнительного анализа сложившейся системы профессиональной подготовки государственных служащих и внедряемой инновационной образовательной среды. Как показано, в рамках проектной технологии непрерывное профессиональное развитие государственных служащих может стать мощным механизмом обеспечения роста уровня человеческого капитала региона в целом.

**Keywords:** project management, civil service, continuous professional development, human capital

Implementation of large-scale projects of national importance require transparency in management, efficiency and substantiated decision-making, high-quality plan-



ning. Project management technology allows effectively achieve the targets and goals. The importance of this tool is supported by the highest government level. In 2015, on the International Economic Forum, Russian President stated the necessity of the formation project offices in every region of the country. A bit later, in the epistle to the Federal Assembly, the project management has been allocated as one of the key tools of effective management in governmental authorities. Purpose of the work — to identify the features of the application of the project approach in St. Petersburg for the formation of personnel policy in the region, focused on the development of human capital. We have considered the establishment of project management in Russia, the main milestones of its integration in public administration. Detailed analysis of the main and perspective directions of development of human capital in order to enhance the efficiency of public administration at the regional level. As a unique project solution, we create united innovative educational environment on the basis of the “corporate university” of St. Petersburg administration. The results of the comparative analysis of the existing system of professional training of civil servants and introducing innovative educational environment. As shown, in the framework of the project technology continuous professional development of the civil servants can be a powerful mechanism for ensuring the level of growth of human capital in the region as a whole.

В условиях перестройки общественно-экономических отношений, перехода от индустриального типа производства к постиндустриальному происходят значительные изменения и в сфере государственного управления. Начиная с 1970—1980-х годов, когда традиционная система государственного управления столкнулась с трудностями в обеспечении устойчивого роста экономики и конкурентных преимуществ в глобальной конкурентной борьбе, ряд экономически развитых стран начинает проводить административные реформы. Их концептуальным основанием становится новый государственный менеджмент. Главный принцип преобразований — внедрение в сложившуюся систему государственного управления инструментов и методов управления, выработанных в коммерческой среде, в бизнесе, где человеческий капитал был признан в реальном смысле «невидимым активом» [9; 8]. В 2000-е годы к таковым странам примкнула и Российская Федерация: органы власти различных уровней начали активно внедрять различные механизмы, самостоятельно определяя их сочетание, область применения и масштаб. Таким образом, тенденция внедрения проектного управления в сложившуюся практику государственного администрирования, зародившаяся за рубежом [7], наметилась и в нашей стране [2].

Однако ошибочно говорить, что роль механизмов и отдельных инструментов проектной деятельности находит свое возросшее значение

только в последние два десятилетия. Управление проектами — одно из самых уважаемых и древних достижений человечества. Мы благоговеем перед достижениями создателей пирамид, архитекторов древних городов, строителей великих соборов и мечетей и ремесленников, украсивших их; перед тем, какой труд вложен в создание Великой китайской стены и других чудес света.

Современное прочтение управления проектами было заложено уже в процессе широкомасштабной индустриализации 1930-х годов, когда однотипное серийное производство (прежде всего жилищное строительство) дало толчок развитию теории и практики поточной организации работ в строительной сфере. Далее, с 1930-х по 1960-е годы в стране активно развивалась теория потока, ставшая впоследствии основой современной научной организации и управления производством. Считается, что именно в этот период в нашей стране были заложены фундаментальные принципы управления проектами. Развитию же современных методов управления проектами способствовало появление в 1959 году в США ряда публикаций о сетевых методах.

У нас научные разработки в данной области начались немногим позже, но их результаты заслуживают внимания и сегодня (например, монография С. И. Зуховицкого и И. А. Радчик [3]). 1970-е годы — время появления первых программных средств управления проектами, применение которых было обусловлено появлением нового поколения электронно-вычислительных комплексов. Чуть позже появились автоматизированные системы управления организациями и предприятиями различной отраслевой принадлежности. В 1980-е годы становится очевидным, что все участники проектной деятельности работают в единой информационной среде. Данный факт стал отправной точкой следующего этапа развития управления проектами — этапа интегрированных систем. Именно он стал реакцией на увеличение сложности управления при высокой степени централизации управления народным хозяйством и всей страной [1].

Сегодня мы становимся свидетелями возникновения экономики инноваций и знаний — экономические процессы протекают в ней с необычайной быстротой, а ключевую роль приобретает человеческий капитал как основной фактор развития производства [4; 5; 10]. Поэтому в центре новой экономики — человек, являющийся генератором идей и источником капитала. Это основная парадигма новой мировой экономики.

Цель нашей работы — анализ проектного подхода исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в вопросах развития человеческого капитала государственной службы.

Приоритет развития человеческого капитала как фундаментальной базы эффективной экономики заложен в основу Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года (далее — Стратегия).

Сама же Стратегия является основополагающим документом государственного планирования Санкт-Петербурга и описывает основные выводы из анализа экономического и социального развития Санкт-Петербурга, стратегического анализа развития Санкт-Петербурга.

Главная особенность современного этапа стратегического развития Санкт-Петербурга заключается в признании особой роли человека в социально-экономическом развитии города, ценности поддержания, развития, преумножения человеческого капитала.

Под *человеческим капиталом* понимается производительный фактор развития экономики и общества. Он включает ряд слагаемых (рис. 1) [4].

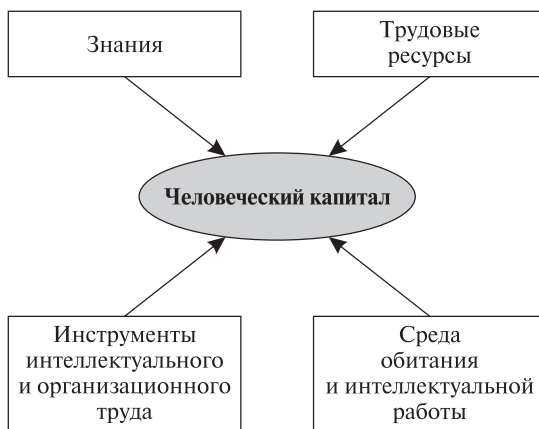


Рис. 1. Слагаемые человеческого капитала. Здесь среда обитания и интеллектуальной работы обеспечивает эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития

Привлечение, аккумуляция, развитие и удержание человеческого капитала — одна из важнейших задач в конкуренции территорий (регионов), поскольку, как это очевидно, при высоком уровне развития человеческого капитала вопросы формирования и развития других видов капитала (реального, финансового, социального и пр.), а также повышения эффективности экономики будут решены.

Исходя из приоритетов Стратегии Санкт-Петербурга, под человеческим капиталом здесь понимается человеческий капитал всего города, всех жителей<sup>1</sup>. Развитие человеческого капитала жителей предполагает особую политику городских властей, включающую разработку и принятие органами власти управленческих решений, разработку и реализацию программ социально-экономического развития города, системы контроля исполнения и оценки результатов.

В связи с этим возникает вопрос качества принимаемых решений, степени их проработанности и адекватности ситуации, учета рисков и перспектив. Весь груз ответственности, таким образом, возлагается на лиц, принимающих решения в органах власти, на специалистов, реализующих эти решения. То есть на людей, на которых возложены административные функции, от которых в итоге зависит успешность разработки и воплощения в жизнь необходимых мероприятий в рамках целей региональной Стратегии. Отсюда следует, как мы считаем, ясное понимание того, что развитие человеческого капитала города требует высокого качества человеческого капитала работников органов власти, государственных служащих Санкт-Петербурга, поскольку именно на них возложена ответственность за достижение всех целевых показателей. Значит, в контексте регионального развития именно качество человеческого капитала государственной службы определяет политику развития человеческого капитала субъекта Российской Федерации. Как видим, одной из первоочередных задач в обеспечении эффективного развития региона становится аккумуляция и развитие человеческого капитала органов власти.

В связи с этим развитие государственной службы и кадров становится приоритетом кадровой политики органов государственного управления. Задача решается посредством совершенствования механизмов привлечения кандидатов на госслужбу [6], внедрения новейших технологий в вопросах их адаптации, а также непрерывного профессионального развития кадрового состава органов власти в контексте дополнительного профессионального образования госслужащих и иных механизмов развития необходимых навыков и компетенций.

Одним из последних внедренных новшеств кадровой политики органов власти Санкт-Петербурга, направленных на развитие человеческого капитала государственной службы, стал проект единой образовательной

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.05.2014 № 355 «О Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года».

среды исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга. Целью формирования таковой среды является поддержка реализации инновационного сценария Стратегии в части развития человеческого капитала посредством совершенствования системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

Необходимость реформирования сложившейся системы подготовки кадров вызвана:

- потребностью общества в повышении эффективности государственного управления;
- потребностями органов государственной власти Санкт-Петербурга в решении ключевых задач социально-экономического развития региона;
- запросами бизнеса и населения в повышении качества государственных услуг и пр.

Рассмотрим принципиальные отличия проекта единой образовательной среды исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга от сложившейся системы подготовки и развития гражданских служащих.

Как известно, в соответствии с 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup> подготовка государственных гражданских служащих осуществляется в форме получения ими дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Портфель образовательных программ формируется исходя из ежегодных рекомендаций Минтруда России. Данные программы унифицированы, охватывают основные отрасли хозяйственной деятельности, но не учитывают особенности отдельных регионов.

Внедрение новой образовательной среды подразумевает активное вовлечение органов власти в процесс формирования портфеля программ.

Такое участие отнюдь не ограничивается только лишь инициированием обучения тому или иному предмету. Делегированные представители каждого органа власти имеют возможность участвовать в формировании профессорско-преподавательского состава, определять структуру программы, разрабатывать учебно-тематический план, принимать участие в реализации программ в качестве преподавателей, давать экспертную оценку результатам реализации программ. Иными словами — осуществлять

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Вступил в силу с 31.01.2005 [Электронный ресурс]. — URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/21210> (дата обращения: 17.02.2017).

программное и постпрограммное сопровождение каждой образовательной программы.

Еще одной важной составляющей рассматриваемого проекта стал переход от государственного заказа на дополнительное профессиональное образование госслужащих к государственному заданию образовательной организации Администрации Санкт-Петербурга. Использование данного механизма позволяет максимально регулировать процесс получения гражданами служащими дополнительного профессионального образования. Одним из преимуществ государственного задания является возможность образовательного центра привлекать к реализации программ только зарекомендовавших себя экспертов и преподавателей, являющихся авторитетными представителями в соответствующих научных и практических кругах. Это способствует не только повышению качества дополнительного профессионального образования слушателей, но и снижению стоимости подготовки специалистов. Таким образом, единая образовательная среда подразумевает единую образовательную площадку.

В условиях функционирования единой образовательной площадки планирование процессов дополнительного профессионального образования позволяет распределять потоки обучающихся в течение года равномерно, максимально учитывать пиковые временные нагрузки: летний период отпусков, подготовка и сдача ежеквартальной, годовой отчетностей и т. д.

Широко применяются различные формы реализации программ. Обучение предусмотрено как полностью в очной форме, так и с применением электронных форм обучения. По одной и той же программе процентная составляющая каждой формы может варьироваться в зависимости от указанных выше обстоятельств. Широкое применение современных методик e-learning представляется эффективным с точки зрения не только усвоения материала (слушатель имеет возможность уделять конкретной теме столько времени, сколько потребуется для ее освоения; имеет возможность вернуться к любому вопросу в любое время прохождения курса), но и себестоимости обучения. Таким образом, новая образовательная среда характеризуется широким набором форм реализации программ, позволяющим максимально оптимизировать расходную часть без потери ключевого показателя — качества обучения.

## **Заключение**

Кроме существенной экономии бюджета и расширения линейки образовательных программ новая образовательная среда предполагает создание управленческого, научно-методического подходов и соответствующей

инфраструктуры, обеспечивающих опережающее развитие компетенций гражданских служащих для эффективного и качественного исполнения ими должностных обязанностей.

Внедрение единой образовательной среды предопределяет реализацию такого важного принципа, как непрерывное профессиональное развитие государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга. Повышение профессиональной капитализации, развитие профессиональных компетенций и навыков как отдельно взятого гражданского служащего, так и всей системы исполнительных органов государственной власти региона позволит повысить качество административно-хозяйственной деятельности, что послужит мощным фактором развития человеческого капитала региона и прилегающих территорий. Предложенные проектные решения, как мы полагаем, могут найти отражение в кадровой политике органов власти и других субъектов Российской Федерации, для которых развитие кадрового потенциала является приоритетной задачей.

Учитывая стратегическое значение Санкт-Петербурга в ряде ключевых социально-экономических вопросов Северо-Западного федерального округа и государства в целом, развитие человеческого капитала государственной службы является необходимым в целях реализации федеральной и региональной стратегий долгосрочного социально-экономического развития. Это требует от государства, от бизнеса и гражданского общества активного участия в развитии человеческого капитала. Фактором роста экономики страны в целом должно стать внедрение проектного управления развитием человеческого капитала на всей территории Российской Федерации.

### Литература

1. *Абрамов Р. Н.* Российские менеджеры. Социологический анализ становления профессии. — М. : КомКнига, 2005. — 280 с.
2. *Воропаев В. И.* Управление проектами в России. — М. : Аланс, 1995. — 225 с.
3. *Зуховицкий С. И., Радчик И. А.* Математические методы сетевого планирования. — М. : Наука, 1965. — 296 с.
4. *Корчагин Ю. А.* Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. — Воронеж : ЦИРЭ, 2009. — С. 40.
5. *Фитц-енц Я.* Рентабельность инвестиций в персонал: Измерение экономической ценности персонала / пер. с англ. под общ. ред. В. И. Ярных. — М. : Вершина, 2006. — 319 с.
6. *Фокин К. Б.* Управление кадровым резервом: теория и практика. — М. : Инфра-М, 2014. — 277 с.
7. *Cleland D.* Field Guide to Project Management. 2nd Edition. — 2004. — 635 p.

8. Human capital and productivity. Literature review. March 2013 // Australian Workforce and Productivity Agency [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/human-capital-and-productivity-literature-review-march-2013.pdf> (дата обращения: 06.10.2017).
9. *Itami H.* Mobilizing invisible assets. — Cambridge, MA & L : Harvard Univ. Press, 1987. — 200 p.
10. *Ritesh Ch.* Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization // Journal of Advanced Management Science. — V. 2. — No. 2. — P. 149—153. — June 2014. doi: 10.12720/joams.2.2.149-153.



Куклина Е. А.

Kuklina E. A.

**Методы и инструменты повышения конкурентоспособности выпускников на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями: опыт реализации программы подготовки специалистов по экономической безопасности в Северо-Западном институте управления РАНХиГС**

***Methods and Tools of Improving the Competitiveness of the Graduates on the Basis of an Effective Strategy of Interaction with Employers: an Experience in Implementing Training Programs for Economic Security at the North-West Institute of Management, branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration***

**Ключевые слова:** образовательная программа, конкурентоспособность, метод, инструмент, стратегия, работодатель, мастер-класс, семинар-тренинг, практика, круглый стол, базовая кафедра, стажировка

В статье предлагаются методы и инструменты повышения конкурентоспособности выпускников вузов на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями. В качестве таких инструментов рассматриваются мастер-классы представителей профессионального сообщества, эффективные практики, тематические круглые столы, создание базовых кафедр при профильных организациях, стажировки студентов. Приводится опыт реализации программ подготовки специалистов по экономической безопасности в СЗИУ в контексте формирования у выпускников конкурентных преимуществ на рынке труда.

**Keywords:** educational program, competitiveness, method, tool, strategy, employer, master classes, workshops, training, practice, «round table», base department, internship

In the article, methods and tools of improving the competitiveness of the graduates are proposed on the basis of an effective strategy of interaction with employers. Such tools are workshops of representatives of the professional community, effective training, thematic round tables, making of base departments within the relevant organizations, the internship of undergraduates. An experience in implementing training programs for economic security at the North-West Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration is concerned. The latter is considered within the framework of shaping competitive advantages for graduates in the labor market.

В современных условиях функционирования образовательного пространства Российской Федерации формирование конкурентных преимуществ выпускников образовательных программ высшего образования (ОП ВО) возможно только на основе разработки и реализации эффективной стратегии взаимодействия с работодателями.

В настоящей статье предлагается анализ некоторого положительного опыта данного взаимодействия, приобретенного в процессе подготовки выпускников по специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность» (специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической деятельности») в СЗИУ РАНХиГС.

Авторы не претендуют на тотальное использование предложенных в статье рекомендаций, учитывая то обстоятельство, что первый выпуск по специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность» в СЗИУ состоится только в 2018 г., и рассматривают их исключительно как объективную возможность обеспечить необходимые профессиональные компетенции выпускников любых ОП ВО.

В данном контексте стратегия как отражение сути отношений стратегического партнерства есть целенаправленная деятельность субъекта образовательной сферы (вуза) и субъекта предпринимательской сферы (потенциального работодателя) по формированию у выпускника (будущего работника) тех профессиональных качеств, которые позволят ему как минимум трудоустроиться согласно полученному диплому и в дальнейшем выстроить благополучную карьеру, став успешным профессионалом.

По нашему мнению, в качестве наиболее эффективных методов и действенных инструментов повышения конкурентоспособности выпускников на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями могут рассматриваться (рис. 1):

- мастер-классы и семинары-тренинги;
- эффективная (точечная) практика студентов<sup>1</sup>;
- тематические круглые столы с работодателями;
- создание базовых кафедр;
- целевые стажировки.

---

<sup>1</sup> Авторы, используя термин «точечная практика», понимают некоторую уязвимость данной дефиниции и применяют ее исключительно для артикуляции необходимости «заточить» практику студента на ее главную цель — обеспечение «точно» заданных характеристик и профессиональных компетенций выпускника для его успешной профессиональной деятельности в будущем.



Рис. 1. Совокупность методов и инструментов повышения конкурентоспособности выпускников на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями

Рассмотрим возможности применения этих методов и инструментов на опыте подготовки специалистов по экономической безопасности за период реализации данного направления подготовки в СЗИУ РАНХиГС с 2013 г.

**Мастер-классы и семинары-тренинги.** Как правило, абитуриенты, поступающие в вузы, не очень хорошо (за редким исключением, что является прежде всего заслугой их родителей) представляют сущностные компоненты и специфику своей будущей профессии. Для ликвидации этого недостатка и придания обучению целевого вектора оптимально, по нашему мнению, подходят мастер-классы с представителями профессионального сообщества, а также практические семинары-тренинги.

В осеннем семестре 2016–2017 уч. г. для студентов направления 38.05.01.65 «Экономическая безопасность» были проведены мастер-классы директора департамента безопасности ЗАО «НГ-Энерго», директора по экономической безопасности ООО «Группа ЛСР», руководителя проектов комплексной службы безопасности ЗАО «Лаборатория противодействия

промышленному шпионажу». В плане мероприятий на весенний семестр 2017–2018 уч. г. планируется проведение мастер-класса руководителя Управления ФАС по Ленинградской области, Управления Федерального казначейства по Ленинградской области, директора Банка МБА — Москва, а также руководителя отдела корпоративного комплаенса Международного банка Санкт-Петербурга.

Так как специалисты по экономической безопасности работают с информацией различного рода и являются, по существу, аналитиками, огромную пользу, по-нашему мнению, приносит проведение семинаров-тренингов с практикующими аналитиками.

Для студентов специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность» в осеннем семестре 2016–2017 уч. г. были проведены два семинара-тренинга с начальником аналитического отдела ЗАО «Информационное агентство Крединформ Северо-Запад» с использованием программного продукта «Глобас-і» по следующим темам:

- анализ возможных правонарушений экономического характера коммерческой организацией (выявление признаков фирм-однодневок; способы выявления фирм-однодневок);
- риски предпринимательской деятельности и возможности их снижения с помощью бизнес-справки (возможности и способы предупреждения коммерческих и некоммерческих рисков предпринимательской деятельности; бизнес-справка о компании: структура, содержание, источники информации, актуализация, применение; индекс благонадежности).

В весеннем семестре 2017–2018 уч. г. планируется проведение практического семинара с руководителем Аналитического центра консалтингового агентства «ЭККОНА» по обоснованию инвестиционных решений и финансовому консалтингу.

По итогам анкетирования студентов 1-го курса, обучающихся по специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность» (гр. 1411, 1412, 1413)<sup>2</sup>, посещение ими мастер-классов и семинаров-тренингов позволило существенно повысить понимание выбранной профессии. Первокурсникам предложили ответить на три вопроса (табл. 1), и анализ их ответов позволил сделать следующие выводы: если по состоянию на 1 сентября 2016 г. только 28% из них хорошо представляли свою будущую профессию, то после посещения мастер-классов и семинаров-тренингов это число увеличилось до 66%; при этом число студентов, которые плохо представ-

---

<sup>2</sup> Анкетирование и анализ результатов выполнили студенты-кураторы первокурсников Капралова Анастасия (гр. 2211) и Жаркова Анастасия (гр. 2212).

Таблица 1

**Вопросы анкеты для первокурсников**

№	Вопрос	Варианты ответа
1	Насколько полное представление Вы имели о профессии специалиста по экономической безопасности 1 сентября 2016 г.? (выберите один ответ)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Хорошо представлял свою будущую профессию;</li><li>• недостаточно хорошо представлял свою будущую профессию;</li><li>• плохо представлял свою будущую профессию;</li><li>• затрудняюсь ответить</li></ul>
2	Насколько полное представление Вы имеете о профессии специалиста по экономической безопасности после посещения мастер-классов и семинаров-тренингов? (выберите один ответ)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Хорошо представляю свою будущую профессию;</li><li>• недостаточно хорошо представляю свою будущую профессию;</li><li>• плохо представляю свою будущую профессию;</li><li>• затрудняюсь ответить</li></ul>
3	Способствует ли проведение мастер-классов и семинаров-тренингов пониманию будущей профессии? (выберите один ответ)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Безусловно способствует;</li><li>• в большей степени способствует;</li><li>• недостаточно способствует;</li><li>• затрудняюсь ответить</li></ul>

ляли профессию на начало обучения (18%), сократилось до 4% после их «погружения» в профессию с помощью специалистов (рис. 2 и 3).

Практически все участвовавшие в анкетировании студенты 1-го курса (96%) высоко оценили эффективность проведения мастер-классов и семинаров-тренингов для понимания своей будущей профессии (рис. 4).

Приведем мнения студентов о мастер-классах (по итогам экспресс-опроса):

- «Узнали о перспективах своей будущей профессии, ее значении, как на государственных, так и коммерческих предприятиях»;
- «Интересно было послушать реально важную информацию в отношении будущей профессии»;
- «Впечатление отличное, побольше бы таких встреч!!!»;
- «Очень квалифицированный специалист и познавательное выступление»;
- «Представитель компании ответил на все интересующие нас вопросы, все было по существу»;
- «Хочу еще раз сказать спасибо за такой мастер-класс!»

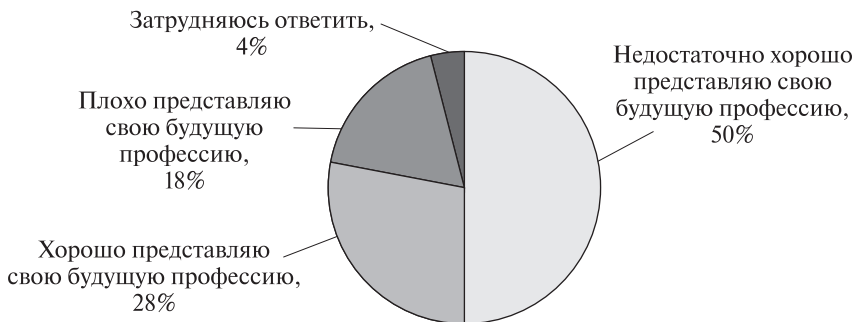


Рис. 2. Распределение ответов студентов на вопрос № 1

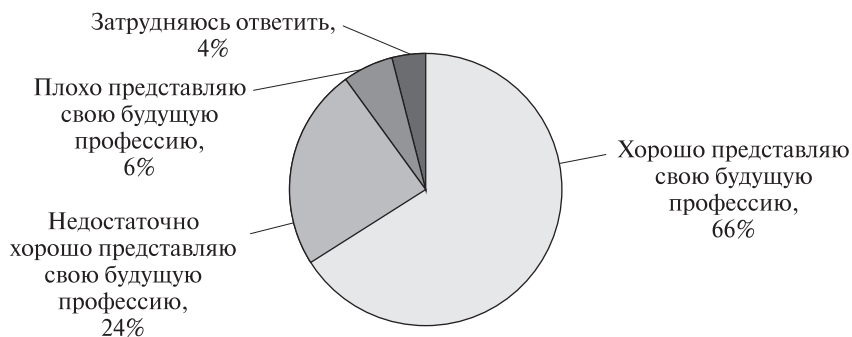


Рис. 3. Распределение ответов студентов на вопрос № 2



Рис. 4. Распределение ответов студентов на вопрос № 3

Таким образом, можно сделать однозначный вывод о необходимости и высокой эффективности использования мастер-классов и семинаров-тренингов для понимания выбранной профессии обучающимися по ОП ВО.

**Эффективная (точечная) практика студентов.** Для использования этого инструмента были заключены соглашения о сотрудничестве, предполагающие прохождение практики в профильных структурных подразделениях организаций.

Например, был заключен договор с ЗАО «НГ-Энерго», в соответствии с которым учебную практику в департаменте безопасности предприятия прошли пять студентов 3-го курса; договор с Московской биржей — в ее Санкт-Петербургском филиале прошли практику два студента 3-го курса.

В Дирекции по экономической безопасности ООО «Группа ЛСР» практиковались 15 студентов, для которых специально был разработан план профильной учебной практики — эффективной «точечной» практики (табл. 2).

Таблица 2

**План учебной практики студентов Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС при Президенте РФ в Дирекции по экономической безопасности ООО «Группа ЛСР»<sup>3</sup>**

День, №	Мероприятия (работы, задания)
1	2
1	Ознакомление с организационной структурой Группы ЛСР. Ознакомление со структурой, задачами и функциями Дирекции по экономической безопасности (ДЭБ). Ознакомление с организацией пропускного и внутриобъектового режимов на объектах предприятий Группы ЛСР
2	Ознакомление с локальной нормативной базой Группы ЛСР с целью понимания роли ДЭБ в обеспечении экономической безопасности на предприятиях Группы ЛСР. Ознакомление с основными бизнес-процессами предприятий Группы ЛСР, в которых задействованы сотрудники ДЭБ
3	Ознакомление с процессом организации и проведения служебных расследований на предприятиях Группы ЛСР. Ознакомление с некоторыми ранее проведенными ДЭБ служебными расследованиями, проверками

<sup>3</sup> План практики разработал директор ДЭБ ООО «Группа ЛСР» Мочалов А. Л.

Окончание табл. 2

1	2
4	Ознакомление с процедурой проверки контрагентов Группы ЛСР на предмет их финансовой состоятельности и деловой благонадежности с использованием открытых источников информации. Применение различных подходов к проверке покупателей и поставщиков с учетом различных условий кредитования. Использование современных информационно-аналитических программных инструментов для мониторинга состояния контрагентов на примере ИАС «СПАРК-Интерфакс»
5	Совместный с сотрудником ДЭБ выезд на место нахождения проверяемого контрагента (к/а) с целью сбора и анализа информации о нем. Практическая работа по подготовке формализованной справки о проверяемом к/а
6	Ознакомление с процессом проверки соискателей (кандидатов) на замещение вакантных должностей в предприятиях Группы ЛСР с использованием открытых источников информации. Разъяснение проблематики конфликта интересов и практическая работа по данному вопросу
7	Контроль дебиторской задолженности предприятий Группы ЛСР: контрольные сроки, проводимые мероприятия, причины образования просроченной дебиторской задолженности (ПДЗ) и пути ее погашения. Банкротство должников
8	Практическое ознакомление с процедурой взыскания ПДЗ с целью получения практических навыков по предупреждению ее возникновения и погашению ПДЗ
9	Ознакомление с информационными системами (учета бухгалтерских и хозяйственных операций, управления дебиторской задолженностью и пр.), внедренными на предприятиях Группы ЛСР
10	Ознакомление с процедурой согласования документов (дополнительных соглашений, спецификаций, счетов и т. д.) в системе электронного согласования. Непосредственное участие в процессе согласования документов. Самостоятельная подготовка предложений по повышению эффективности существующей системы обеспечения экономической безопасности, внедренной на конкретном предприятии Группы ЛСР

По итогам прохождения учебной практики несколько студентов 3-го курса, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность», были приглашены для прохождения производственной практики на 4-м курсе и преддипломной практики на 5-м курсе с возможностью дальнейшего включения в резерв на занятие вакантной должности; два студента-практиканта получили приглашение трудоустройства после завершения их обучения в СЗИУ.



**Тематические круглые столы с работодателями.** Первый тематический круглый стол «Проблемы и перспективы подготовки специалистов по экономической и информационной безопасности в системе высшего образования Российской Федерации» (как пилотный проект) был проведен 22 апреля 2016 г. в рамках VIII Международной научно-практической конференции «Государство и бизнес. Современные проблемы экономики». В работе этого круглого стола приняли участие представители вузов Санкт-Петербурга, осуществляющих подготовку специалистов по экономической безопасности, представители служб экономической и информационной безопасности предприятий реального сектора экономики, органов власти и управления, а также специальных служб.

В ходе работы круглого стола обсуждались следующие вопросы:

- проблемы подготовки выпускников по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» и по направлению 30.03.05 «Бизнес-информатика»;
- необходимые компетенции выпускников, обусловленные требованиями современного рынка труда;
- возможности подготовки специалистов по экономической и информационной безопасности «под заказ» работодателя;
- перспективы практикоориентированного обучения;
- вопросы прохождения студентами учебной и производственной практик и др.

В результате дискуссии были приняты решения о целесообразности корректировки учебных планов (так, например, в учебный план подготовки специалистов по экономической безопасности были включены учебные дисциплины «Анализ данных» и «Бизнес-разведка»), расширении профильных баз практик, об участии специалистов в учебном процессе, активном использовании мастер-классов.

**Базовые кафедры.** Создание и функционирование базовой кафедры вуза на предприятии является действенной формой сотрудничества вуза и деловой среды, позволяющей реализовать множество преимуществ такого взаимодействия.

В современных условиях функционирования образовательной среды базовая кафедра может быть основой не просто для организации практик студентов, их последующего трудоустройства или знакомства с основами будущей профессии, но и базой для внедрения в учебный процесс передовых практических достижений, которые необходимы системе высшего образования, но зачастую недостижимы при использовании только возможностей самого вуза.

Организация взаимодействия вузов и предпринимательского сектора в рамках базовой кафедры создает для обеих сторон этого процесса серьезные возможности и конкурентные преимущества:

- предприятие получает приоритетное право выбирать для трудоустройства лучших студентов-выпускников, обучать их по своим стандартам и программам еще до поступления на работу и обеспечивает дополнительные возможности для продвижения своих услуг, повышения уровня известности и узнаваемости бренда;

- вуз приобретает дополнительные привлекательные черты в глазах студентов и абитуриентов, усиливает практическую направленность учебного процесса и получает постоянную и известную базу для организации практик и трудоустройства студентов; но главное — он обеспечивает студентам возможность приобретения актуальных и востребованных знаний и компетенций, что крайне важно в современных условиях меняющейся внешней среды.

Такая базовая кафедра была создана в 2011 г. автономной некоммерческой организацией высшего образования «Международный банковский институт», работающей в Санкт-Петербурге (МБИ), в Северо-Западном филиале ОАО АКБ «РОСБАНК» в целях организации взаимовыгодного сотрудничества в научно-исследовательской и учебно-методической сфере деятельности.

Перед базовой кафедрой были поставлены следующие задачи [1]:

- подготовка высококвалифицированных специалистов в сфере банковского дела;

- повышение эффективности и практической значимости научных исследований, проводимых МБИ;

- повышение степени практической значимости дипломных и выпускных квалификационных работ студентов и слушателей МБИ;

- совершенствование организации учебного процесса, расширение практических знаний студентов;

- расширение числа мест для прохождения учебной, производственной, преддипломной, научно-производственной и научно-исследовательской практик студентов и магистрантов МБИ, проведение анализа их результатов, использование полученных при этом выводов для корректировки содержания процесса обучения студентов и магистрантов;

- отбор лучших студентов-выпускников по результатам проведения защит дипломных работ для последующей стажировки и работы в банке.

Базовая кафедра может также определять для студентов актуальные приоритетные темы и направления для подготовки дипломных и выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций.

Анализ опыта работы базовой кафедры банковского дела в Северо-Западном филиале ОАО АКБ «РОСБАНК» позволяет сделать вывод о том, что за достаточно небольшой период своего существования она в значительной мере оправдала возлагаемые на нее надежды и позволила реализовать планы, сформированные при ее создании.

Аналогичная кафедра существует и при Межрегиональном управлении Федеральной службы по финансовому мониторингу по Северо-Западному федеральному округу (МРУ Росфинмониторинга по СЗФО), руководитель которого Лоскутов И. Н. возглавляет кафедру финансового мониторинга Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого.

МРУ Росфинмониторинга по СЗФО является территориальным органом Федеральной службы по финансовому мониторингу, уполномоченным осуществлять функции по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма на территории Северо-Западного федерального округа. В него входят информационно-аналитический отдел, отдел анализа и оценки рисков, отдел финансовых расследований и другие отделы, в которых проходят практику студенты бакалавриата по направлениям 10.03.01 «Информационная безопасность», 38.03.01 «Экономика» (профили «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Экономическая безопасность организации»). Также сотрудники МРУ Росфинмониторинга по СЗФО проводят занятия на факультете повышения квалификации Санкт-Петербургской академии Следственного комитета Российской Федерации в рамках программы дополнительного профессионального образования.

Существует и положительный опыт создания и функционирования базовой кафедры для целей подготовки специалистов по экономической безопасности вузами Санкт-Петербурга. Так, например, для сопровождения процесса подготовки специалистов по специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность», специализации «Судебная экономическая экспертиза», «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» в СПбГЭУ создана базовая кафедра при Управлении Федеральной службы судебных приставов России по Санкт-Петербургу.

Учитывая подготовку наших выпускников по специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» и основной образовательный профиль РАНХиГС (государственное управление), представляется целесообразным проработать вопрос о создании базовой кафедры при Управлении Федеральной антимонопольной службы, например при Управлении Федеральной антимонопольной службы по Ленинградской области (Ленинградском УФАС России).

В Ленинградском УФАС России в 2016 г. проходили учебную практику 20 студентов 3-го курса, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность», которые практиковались в следующих отделах: антимонопольного контроля хозяйствующих субъектов и рекламы; контроля естественных монополий; экономической концентрации, финансовых рынков и торговли; контроля закупок отдельными видами юридических лиц; контроля торгов органов власти; контроля федеральной контрактной системы и др.

**Целевые стажировки.** Студенты, обучающиеся по специальности 38.05.01.65 «Экономическая безопасность», проходили целевые стажировки в ООО «ЛСР», ОАО «Альфа-Банк», аудиторско-экспертной компании ООО «БАЛТ-АУДИТ-ЭКСПЕРТ» (группа компаний Energy Consulting)<sup>4</sup> и др.

В качестве заключения необходимо отметить, что только используя совокупность как традиционных, так и инновационных методов и инструментов реализации стратегического партнерства с работодателями, можно обеспечить повышение конкурентоспособности выпускников российских вузов.

### Литература

1. *Попова Е. М., Зайцева И. Г.* Взаимодействие вузов и работодателей посредством создания базовых кафедр как фактор повышения экономической безопасности // Экономическая безопасность: концепция, стандарты. Материалы международной научно-практической конференции 27 апреля — 4 мая 2014 г. в г. Будва (Черногория) : сборник научных трудов / под общ. ред. проф. Л. Н. Родионовой. — М. : Русайнс, 2014. — С.106—111.

---

<sup>4</sup> Для целей прохождения практик и стажировок студентов с этой организацией в 2016 г. был заключен договор о сотрудничестве.

*Лабудин А. В., Василенко В. А., Абакулина Л. Ю.*

*Labudin A. V., Vasilenko V. A., Abakulina L. Y.*

## **Иностранный язык в подготовке государственных и муниципальных служащих**

### ***Foreign Language in the Preparation of State and Municipal Employees***

**Ключевые слова:** государственное и муниципальное управление, кадры государственной и муниципальной службы, иностранный язык, обучение, инновации, учебные курсы

В статье рассматривается значение подготовки по иностранному языку, в частности путем освоения курсов на иностранных языках по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, в процессе обучения государственных и муниципальных служащих по соответствующему образовательному направлению.

**Keywords:** State and municipal management, personnel of State and municipal services, foreign language, learning, innovation, training courses

The article deals with the importance of foreign language training and, in particular, through the development of courses in foreign languages on professional and special disciplines in the training process of State and municipal employees on appropriate educational direction.

Знание иностранных языков на сегодняшний день является одним из ключевых требований при устройстве на работу. Взаимодействие с иностранными партнерами, ведение переговоров, осуществление деловой переписки, участие в совместных конференциях, симпозиумах, разработка совместных проектов, а также просто изучение иностранного опыта — все это требует определенного уровня языковой подготовленности. Возможно, применительно к государственной и муниципальной службе в России данный вопрос ранее не стоял остро, и требование владения иностранным языком было актуально по большей части для служащих, имеющих непосредственное отношение к ведению иностранной деятельности в нашей стране и за ее пределами (например, для сотрудников Министерства иностранных дел РФ или, скажем, ныне упраздненного Министерства внешних экономических связей), однако в настоящее время ситуация меняется. Современная мировая экономика ставит новые задачи перед всеми без исключения государствами. Достоинно ответить на вызовы времени без квалифицированных кадров, обладающих соответ-

ствующими знаниями, умениями и навыками, практически невозможно. Именно благодаря квалифицированному человеческому капиталу становится возможным прорыв в перспективных и насущно необходимых для развития областях.

Изучение опыта нашей страны позволяет утверждать, что на протяжении истории развития нашего государства государственные и муниципальные служащие всегда играли и, очевидно, будут играть значительную роль. Это объясняется тем, что деятельность государства не только определяется развитием различных сфер и отраслей экономики (базис определяет надстройку, используя марксистскую терминологию), но и во многом зависит от тех людей, которые стоят у руля власти, осуществляя регулирование экономических, социальных, политических и других процессов, стимулируя тем самым поступательное или, напротив, кризисное, вялотекущее развитие экономики. Возвращаясь к анализу развития системы подготовки кадров для органов государственной и муниципальной власти, можно выявить закономерность: чем более развитой становилась экономика, тем больше требований предъявлялось к профессионализму государственных и муниципальных служащих, тем более совершенной становилась и система их подготовки. Поэтому место и роль системы образования государственных и муниципальных служащих на протяжении всего исторического развития Российского государства оставались существенными.

В досоветский период государственные служащие были основной опорой царя, а начиная с Петра I — императора, при проведении определяемой им государственной политики. Поэтому уровню их профессионализма уделялось большое внимание. В связи с этим одной из первых стала формироваться именно система воспитания и обучения дворян, так как в то время в основном они и несли повинность в виде службы государству. Это считалось почетным занятием. Подготовка государственных служащих изначально рассматривалась в рамках военной подготовки, затем стала развиваться как самостоятельное направление. Знаменитый Царскосельский лицей не случайно по праву считается предшественником Северо-Западной академии государственной службы, ныне Северо-Западного института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

После падения монархии, с образованием РСФСР, а в 1922 году — Союза ССР подготовка государственных служащих стала одной из важ-

нейших задач правящей коммунистической партии. После отмены всех чинов, титулов, должностей, сохранившихся со времен Российской империи, на государственные должности стали выдвигать в первую очередь служащих из числа рабочих и крестьян. Помимо этого, проводилась «чистка» государственного аппарата, особенно усилившаяся в 1930-е гг. Вопрос о профессиональной компетенции советских государственных служащих, включая партийных работников, встал особенно остро. Стала создаваться и развиваться разветвленная сеть советско-партийных школ, коммунистических университетов, государственных высших и средних учебных заведений, различных курсов повышения квалификации, что позволило создать систему непрерывного образования служащих корпуса государственной власти в стране. В послевоенный период была открыта Академия общественных наук при ЦК ВКП(б) (позже — Академия общественных наук при ЦК КПСС), действовала сеть высших партийных школ, Дипломатическая академия, Московский государственный институт международных отношений и другие. Данный факт говорит о том, что, несмотря на то что в целом главной задачей в подготовке кадров для народного хозяйства на данном этапе являлась подготовка квалифицированного специалиста — патриота страны, верного партии и государству, образование государственных служащих рассматривалась не как одно целое с всеобщей кадровой подготовкой, а как ее отдельное направление.

В постсоветский период (1992 и последующие годы) начался новый этап в формировании государственной службы. Появилась новая ветвь службы — муниципальная, как самостоятельная, не входящая юридически в систему государственной службы. В России вообще стали происходить стремительные социально-экономические и политические изменения практически во всех сферах жизни. Кадровая работа с сотрудниками государственного и муниципального аппаратов стала одной из первостепенных, поскольку именно на государственных и муниципальных служащих ложилась вся ответственность по проведению в стране социально-экономических реформ. По причине того, что в данный период была практически полностью разрушена (как и многое другое!) система подготовки государственных служащих, существовавшая в советский период, началось строительство новой системы. Появились первые государственные образовательные стандарты по направлению подготовки государственных и муниципальных служащих. Стала создаваться сеть высших учебных заведений, готовящих кадры исключительно для органов

государственной и муниципальной власти (хотя на практике не все выпускники устраивались и ныне устраиваются на работу именно в органы государственной и муниципальной власти). На сегодняшний день данные тенденции продолжают.

Распоряжением Правительства РФ № 2227-р от 08.12.2011 была утверждена Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Большое значение в Стратегии уделено внедрению существенных инноваций в системе государственного управления. Так, предусматривается модернизировать систему переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. В частности, предлагается создание системы «стимулирования сотрудников органов государственного управления всех уровней к прохождению переподготовки и повышению квалификации, а также возможности для получения государственными служащими длительных (до 2 лет) отпусков с сохранением содержания и должности для прохождения очного обучения в магистратуре по программам 2-го высшего и дополнительного профессионального образования, в том числе в зарубежных университетах».

Помимо этого, в квалификационные требования для занятия должностей государственной службы главной и высшей группы планируется включение знания иностранного языка на соответствующем уровне в целях обеспечения общения с иностранными коллегами<sup>1</sup>.

Вполне очевидно, что подобные изменения являются необходимыми, особенно в свете происходящих в последнее время мировых событий, где Россия играет одну из ключевых ролей. Согласно Стратегии, «Россия ставит перед собой амбициозные, но достижимые цели долгосрочного развития, заключающиеся в обеспечении высокого уровня благосостояния населения и закреплении геополитической роли страны как одного из лидеров, определяющих мировую политическую повестку дня»<sup>2</sup>. Далее отмечается, что достижение таких целей представляется возможным посредством перехода экономики на инновационную социально ориентированную модель развития.

Распоряжением Правительства РФ от 06.03.2015 № 373-р «Об утверждении плана реализации в 2015–2016 годах. Стратегии инновационного

---

<sup>1</sup> См.: Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 №2227-р).

<sup>2</sup> Там же.



развития РФ на период до 2020 года» утвержден «План реализации в 2015–2016 годах Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». Документ содержит ряд мероприятий по реализации Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года. В качестве одного из направлений выделено: «Разработка и внедрение детализированной системы квалификационных требований к претендентам на замещение должности государственной гражданской службы и гражданским служащим, предусматривающих в том числе требование знания иностранных языков (в случае, если это необходимо для исполнения должностных обязанностей)»<sup>3</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время владение иностранными языками государственными или муниципальными служащими представляется весьма важным, что подтверждается принятыми законодательными актами Российской Федерации. Умение общаться на иностранном языке способствует большему профессиональному саморазвитию, а также предоставляет возможность изучения и использования положительного опыта государственного управления зарубежных коллег. Причем речь идет не только о ставшем языке международного общения английском языке, но и о других языках, в частности о китайском языке, с учетом того, что Китай неуклонно выходит на первые места в мировой экономике и политике. Не следует забывать и о древних — в смысле, имеющих идущую с древнейших времен богатую историю развития — европейских языках: немецком, французском, итальянском, румынском, португальском, польском и других славянских языках, шведском, датском, норвежском, исландском, голландском, финском, венгерском, греческом, албанском; о преобладающем в таком важнейшем мировом регионе, как Латинская Америка (не считая, разумеется, самой Испании), испанском языке. Набирает силы великий индийский народ, чья экономика демонстрирует самые высокие в мире темпы развития. Это, безусловно, повысит внимание к языку хинди — кстати, весьма близкому по грамматике и словарному запасу к русскому и другим славянским языкам. Языки народов Азии: турецкий, персидский, курдский, урду, афганские (пушту, дари и другие), бенгальский, арабский, иврит, вьетнамский, корейский, монгольский, тайский, хммерский, бирманский, японский, индонезийский

---

<sup>3</sup> См.: План реализации в 2015–2016 годах. Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.03.2015 №373-р).

и другие — также заслуживают самого серьезного отношения. Одна наша коллега, работающая за рубежом, «по производственной необходимости» недавно освоила тибетский язык — ввиду интенсивного развития Тибетского автономного района Китая и очень весомой роли тибетской диаспоры в ряде европейских стран, США, Индии, Непале. В связи с развитием новых независимых государств, возникших на основе республик Союза ССР, следует гораздо активнее изучать их государственные языки. Кстати, в 1970-е годы в ЦК КПСС существовала задумка, чтобы в русских школах наряду с иностранным обязательно изучался и один из языков народов СССР. Очень жаль, что она не воплотилась в жизнь. Честно говоря, даже не знаем, почему. Возможно, не хватило бы преподавателей, а развернуть их подготовку в высших учебных заведениях требовало значительно больше времени и средств. Вообще, на наш взгляд, после окончания средней школы молодой человек должен читать и уметь объясняться как минимум на двух языках.

В «Национальном докладе об инновациях в России — 2016», подготовленном совместно Министерством экономического развития Российской Федерации, Открытым правительством и Российской венчурной компанией, отмечается, что динамика инновационного развития в России на сегодняшний день остается неоднозначной. В этой связи авторы доклада предлагают пять групп экономических агентов, на которые могут быть направлены инициативы государства:

- 1) само государство, а также система государственного управления инновационной повесткой;
- 2) академическая среда — сюда включены наука и образование, а также «инновационность» общества в целом;
- 3) предприниматели, стартапы, венчурные инвесторы;
- 4) зрелые компании (могут быть мелкими, средними или крупными);
- 5) прочие периферийные группы и направления (в качестве примера выделяется международное сообщество)<sup>4</sup>.

Далее авторы приводят результаты проведенного исследования. Указывается, что государство, проводя инновационную политику в стране

---

<sup>4</sup> Национальный доклад об инновациях в России — 2016 / Министерство экономического развития Российской Федерации, Открытое правительство (министр по делам Открытого правительства — М. А. Абызов), РВК ; подготовлен коллективом авторов под руководством Е. Б. Кузнецова [Электронный ресурс]. — URL: [http://www.rvc.ru/upload/RVK\\_innovation\\_2016\\_v.pdf](http://www.rvc.ru/upload/RVK_innovation_2016_v.pdf) (дата обращения: 05.010.2017). — С. 21.

по всем выделенным направлениям, более сосредоточенным остается все же на академической среде, венчурных инвестициях и компаниях ранней стадии развития. Это, в свою очередь, не приводит к скорым результатам по трем основным причинам:

- «изменения фундаментальной науки и образования ориентированы на долгую перспективу;
- обеспечение благоприятной инновационной среды приводит к инновационной активности с временным лагом;
- поддержка технологических проектов и стартапов дает ограниченный эффект в условиях отсутствия внутреннего спроса»<sup>5</sup>.

Решение проблемы авторы видят в инноватизации крупных компаний в нашей стране, поскольку: «Крупный бизнес в условиях технологической трансформации в состоянии в кратчайшие сроки обеспечить для академической и предпринимательской среды реальный коммерческий спрос. Это позволит создать синергетический эффект с уже ведущейся работой с технологическими стартапами, инновационной средой и сферой знаний, повысить эффективность стимулирования венчура. С другой стороны, улучшение среды и научной сферы улучшат стимулы к инновациям и эффективность НИОКР в крупных компаниях»<sup>6</sup>. В связи с вышесказанным становится очевидным, что для инноватизации крупного бизнеса и просто работы с ним государству необходимо иметь высококвалифицированные кадры в лице государственных и муниципальных служащих, которые смогут профессионально направлять усилия компаний в сторону, благоприятную не только для развития самих компаний, но и для экономики страны. Ни для кого не секрет, что зачастую крупный бизнес имеет серьезные международные связи, где знание иностранного языка становится одним из важных критериев при приеме на работу. Очевидно, что ситуация, при которой государственные и муниципальные служащие, работая непосредственно с такими компаниями, не владеют в достаточной мере иностранным языком, является, мягко говоря, не вполне адекватной. Интересна в этом отношении формулировка недавно опубликованного проекта образовательного стандарта по вновь открываемому образовательному направлению подготовки бакалавров «Предпринимательство». К коммуникативным компетенциям относится «владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессио-

<sup>5</sup> Там же. С. 31.

<sup>6</sup> Там же. С. 36.

нальную деятельность (ОК-13)»<sup>7</sup>. Эта формулировка отличается большей жесткостью от той, которая содержится, например, в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». Там говорится о том, что выпускник должен обладать способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)<sup>8</sup>. Аналогичная формулировка (правда, отнесенная уже не к общекультурным, а к общепрофессиональным компетенциям) содержится и в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)»: «Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями: <...> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности (ОПК-2)»<sup>9</sup>.

В связи с этим фокус государства на подготовке квалифицированных специалистов должен неизменно усиливаться, поскольку это — долгосрочное вложение в будущее. Вспомним мысль великого немецкого экономиста XIX века Фридриха Листа, который считал наилучшими инвестициями инвестиции в образование детей и молодежи. Достаточно подробно об этом говорили и в 1950–1960-е годы, когда получила развитие категория «человеческого капитала», например в исследованиях таких американских экономистов из Чикагского и Колумбийского университетов, как

---

<sup>7</sup> Образовательный стандарт высшего образования. Уровень высшего образования: бакалавриат. Направление подготовки: Предпринимательство. Квалификация: бакалавр. Проект [Электронный ресурс]. — URL: [https://urfu.ru/fileadmin/user\\_upload/common...OS\\_Predprinimatelstvo\\_itog.doc](https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common...OS_Predprinimatelstvo_itog.doc) (дата обращения: 05.10.2017).

<sup>8</sup> Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 № 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» (зарегистрировано в Минюсте России 05.02.2015 № 35894).

<sup>9</sup> Приказ Минобрнауки России от 26.11.2014 № 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)» (зарегистрировано в Минюсте России 22.12.2014 № 35294).

Дж. Минцер, Т. Шульц, Г. Беккер. У нас об этом много писали смотревшие вперед социологи и экономисты-социологи Т. И. Заславская, И. С. Кон, С. А. Кугель, О. И. Шкаратан, В. А. Ядов.

Суммируя вышесказанное, а также учитывая последние изменения в системе высшего образования в Российской Федерации в целом, а также в системе преподавания в вузах в частности, нам представляется возможным включение в программу подготовки государственных и муниципальных служащих отдельных (в том числе экономических) курсов на иностранном языке. Такую работу следует провести в процессе разработки и перехода на новые образовательные стандарты, уже четвертого поколения, синхронизированные с принимаемыми в настоящее время профессиональными стандартами. Во многих вузах подобные курсы существуют, но читаются они, как правило, для иностранных студентов. Чтение таких курсов для всех российских студентов наряду с традиционными курсами иностранных языков (должно быть обязательным изучение как минимум двух языков), предусмотренными образовательными программами соответствующих высших учебных заведений, на наш взгляд, может способствовать, среди прочего, большей академической мобильности студентов в рамках Болонского соглашения, а также повышению степени свободы вузов в международном сотрудничестве с зарубежными коллегами. Обучающимся это предоставит больше возможностей для самореализации, а в дальнейшем — большую уверенность и свободу во взаимодействии с деловыми коммерческими и государственными партнерами. Кстати, определенный опыт в этом отношении имеется. Например, специальные курсы на иностранных языках в обязательном порядке читаются в Высшей школе менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. На кафедре лесной таксации, лесоустройства и геоинформационных систем Санкт-Петербургского государственного лесотехнического университета имени С. М. Кирова под руководством доктора географических наук, профессора Александра Сергеевича Алексева разработан ряд таких курсов по проблемам, в частности, лесной таксации и государственного управления лесами. На факультете экономики и управления (ныне — в Институте управления и экономики лесного сектора) Лесотехнического университета накоплен опыт регулярного выступления зарубежных ученых перед российскими студентами; на английском языке читает специальные курсы хозяйственно-аналитической тематики кандидат экономических наук, доцент Светлана Викторовна Терещенко. В Северо-Западном институте управления — филиале Российской академии народного хозяйства

и государственной службы при Президенте Российской Федерации такой опыт представлен в первую очередь на факультете сравнительных политических исследований, где часто выступают и зарубежные ученые и политики. На факультете экономики и финансов — помимо нередких выступлений зарубежных коллег — положительный резонанс получили лекции на английском языке по вопросам банковского регулирования и денежного обращения доцента, кандидата экономических наук Василия Викторовича Пятлина. Так что определенный задел здесь есть. Но надо добиваться, чтобы каждый (подчеркиваем — каждый!) преподаватель мог провести, а затем и реально вел занятия на том или ином иностранном языке.

*Николаенко А. В.*

*Nikolaenko A. V.*

## **Целевое обучение специалистов-международников — инструмент взаимодействия обучающегося и работодателя**

### ***Target Training of Specialists in International Relations — the Instrument of Interaction of the Student and Employer***

**Ключевые слова:** целевое обучение, целевое направление, взаимодействие обучающегося с работодателем, направление «Международные отношения», поступление в высшее учебное заведение, обучение за счет средств федерального бюджета

В статье проводится анализ целевого обучения специалистов-международников по направлению бакалавриата «Международные отношения». Обосновываются элементы взаимодействия работодателя и студента в период обучения, достоинства и недостатки обучения по условиям целевого приема, процедура и критерии отбора для получения абитуриентом целевого направления от органа государственной власти.

**Keywords:** target training, the target direction on training, interaction of the student with the employer, the program “International Relations”, receipt in a higher educational institution, training at the expense of means of the federal budget

The analysis of target training of specialists in international relations of a bachelor degree “International Relations” is carried out in the article. Elements of interaction of the employer and student during training, training merits and demerits under the terms of target reception, the procedure and selection criteria for receiving the target direction by the entrant from public authority are proved.

Органы государственной власти различного уровня заинтересованы в привлечении высококвалифицированных специалистов-международников, обладающих специализированными знаниями в области международных отношений. Бакалавр по направлению подготовки 43.03.05 «Международные отношения» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- организационно-административные:

— выполнение обязанностей младшего и среднего звена исполнителей с использованием иностранных языков в учреждениях системы Министерства иностранных дел Российской Федерации, ведение исполнительской, организационной и административной работы в иных государственных

учреждениях, федеральных и региональных органах государственной власти и управления;

— ведение деловой переписки по вопросам организации международных мероприятий, проведение предварительных обсуждений и участие в рабочих переговорах на иностранных языках в рамках своей компетенции;

— выполнение устной и письменной переводческой работы в рамках своей компетенции;

— участие в работе по организации международных переговоров, встреч, конференций, семинаров;

— рациональная организация и планирование своей деятельности в соответствии с требованиями работодателя и умение грамотно применять полученные знания;

— взаимодействие и конструктивное сотрудничество с другими участниками профессионального коллектива по месту работы;

- проектные:

— участие в работе групповых проектов международного профиля в качестве исполнителя;

— оказание профессионального содействия в установлении международных контактов, налаживании и развитии международных связей;

— ведение работы персонала, сопровождающего делегации;

— выполнение обязанностей референта и переводчика материалов с иностранного языка на русский и с русского на иностранный язык;

— нахождение необходимой профессионально ориентированной информации при помощи электронных средств;

- исследовательско-аналитические:

— ведение референтской, вспомогательной научной, научно-организационной работы в исследовательских и аналитических учреждениях и организациях с использованием материалов на иностранных языках;

— ведение первичной аналитической работы под руководством опытного специалиста с использованием материалов на иностранных языках;

— применение полученных навыков владения основами международно-политического анализа;

— поддержание профессиональных контактов на иностранных языках;

- учебно-организационные:

— ведение учебно-вспомогательной работы в высших учебных заведениях международного профиля;

— выполнение функций исполнителей со знанием иностранного языка в профессиональной работе отделов, секторов и групп развития



международных образовательных связей в государственных учреждениях, корпорациях и неправительственных организациях<sup>1</sup>.

Одним из способов получения специальности является целевое обучение специалистов-международников. Обучение по целевому направлению от органа государственной власти является инструментом взаимодействия обучающегося и работодателя.

Основной нормативной базой для организации приема и дальнейшего взаимодействия обучающегося, учебного заведения и работодателя являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 № 1076 «О Порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 15.11.2015 № 1147.

Право на обучение на условиях целевого приема для получения высшего образования имеют граждане, которые заключили с заказчиком договор о целевом обучении и приняты на целевые места по конкурсу, проводимому в рамках квоты целевого приема в соответствии с Правилами приема в высшее учебное заведение. Министерство образования и науки Российской Федерации может детализировать квоту целевого приема по отдельным заказчикам — органам государственной власти.

Целевой прием обучающихся в высшие учебные заведения традиционно проводится в рамках ежегодно устанавливаемой Министерством образования и науки Российской Федерации квоты в пределах контрольных цифр приема граждан на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на основе договора о целевом приеме.

Договор о целевом приеме заключается высшим учебным заведением с федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением, унитарным предприятием, государственной корпорацией, государственной компанией, заинтересованными в привлечении обученного специалиста в области

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ № 465 от 21.04.2016 «Об утверждении ФГОС „Международные отношения“».

международных отношений. Будущий специалист-международник должен поступить на направление подготовки бакалавриата 43.03.05 «Международные отношения».

В настоящий момент процесс получения высшего образования требует достаточно крупных финансовых затрат, что влечет высокую заинтересованность в получении целевого направления от будущего работодателя.

Таким образом, получение целевого направления — это реальная возможность безвозмездно получить образование по направлению 43.03.05 «Международные отношения». Целевое направление можно получить от представителей органов государственной власти. Данная процедура оформляется путем заключения двух договоров. Первый договор в установленные законом сроки заключается между образовательным учреждением и органом государственной власти, заинтересованным по подготовке специалиста-международника. Второй договор оформляется между обладателем целевого направления и органом государственной власти. Данный договор предьявляется при подаче документов в приемную комиссию высшего учебного заведения вместе с заявлением и целевым направлением, в котором указываются все необходимые реквизиты заказчика и направление подготовки «Международные отношения».

Для получения направления в конкретный вуз необходимо пройти конкурсный отбор, так как количество целевых мест ограничено. В университете, в котором вы планируете учиться, нужно заполнить заявление на целевое обучение и предоставить его приемной комиссии вместе с направлением, выданным органом государственной власти — будущим потенциальным работодателем.

Фактически претендентам приходится пройти несколько этапов отбора: сначала в организации — потенциальном работодателе, а затем в высшем учебном заведении. Организация может самостоятельно установить форму и правила проведения внутреннего отбора среди абитуриентов, желающих поступить по целевому направлению. Как правило, работодатель использует определенные методики отбора будущих претендентов на получение целевого направления. Представители органов государственной власти имеют возможность провести выборку по специальным критериям заранее, тем самым заблаговременно познакомиться с претендентами на получение образования в области международных отношений.

Отдельным критерием отбора будущего студента является общая сумма баллов, полученных при сдаче ЕГЭ по следующим предметам: иностран-

ный язык, русский язык, история. Работодатель имеет право выдать целевое направление абитуриенту с более высокой суммой баллов.

По итогам проведенного конкурса на выделенное количество мест в высшем учебном заведении организация рекомендует несколько человек, между которыми проходит свой конкурс. Общее количество мест, выделенное на целевой прием, не превышает 15% от контрольных цифр приема. Как правило, поступающие по целевому направлению имеют средний балл ЕГЭ ниже, чем абитуриенты, поступающие на условиях общего конкурса.

Для организации процедуры целевого приема заказчик — орган государственной власти в установленные Законом сроки (обычно эти сроки — до 1 апреля текущего года) направляет в высшее учебное заведение предложение в письменной форме о заключении договора о целевом приеме. Данное предложение содержит информацию о необходимом количестве мест, в которых орган государственной власти заинтересован. То есть в запросе указывается число запрашиваемых мест на подготовку по направлению бакалавриата «Международные отношения». Обычно в письме вузам органы государственной власти вкратце описывают основные сферы своей деятельности и причины заинтересованности в специалистах-международниках. Руководство высшего учебного заведения рассматривает поступившие от заказчиков заявки в установленные сроки, а затем результаты доводятся до сведения заказчиков различными способами. Далее, если получен положительный ответ от высшего учебного заведения на выделение целевых мест по направлению 43.03.05 «Международные отношения», представители органов государственной власти в течение пяти дней направляют договор о целевом приеме. В приложении к договору о целевом приеме после предварительного конкурса указываются граждане, претендующие на обучение по целевому направлению и между которыми будет организован дальнейший конкурс в вузе. С данными гражданами до начала целевого приема заказчик заключает договор о целевом обучении. После заключения договора о целевом приеме сведения, указанные в приложении к договору о целевом приеме, не подлежат дополнениям и изменениям. Договор о целевом приеме заключается в простой письменной форме в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон. Договор о целевом приеме расторгается по соглашению сторон (в том числе в связи с отчислением гражданина из вуза) в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли гражданина и вуза, в том числе в связи с ликвидацией образовательной организации, органа или организации,

а также в судебном порядке. При необходимости, соглашения о расторжении договора о целевом приеме совершаются в простой письменной форме.

При подаче документов абитуриенты, поступающие на целевые места, обязаны зафиксировать в заявлении свое желание участвовать в конкурсе на целевые места по направлению 43.03.05 «Международные отношения» и представить оригинал документа об образовании установленного образца. В случае если абитуриент не зафиксировал в заявлении о приеме в вуз до последнего дня приема документов свое желание поступать на целевое место, право на целевое место он теряет и участвует в общем конкурсе.

При установлении квоты целевого приема по отдельным заказчикам высшее учебное заведение организует отдельный конкурс по целевому приему в разрезе отдельных заказчиков и направления 43.03.05 «Международные отношения».

Абитуриенты, поступающие по целевому приему, проходят те же вступительные испытания и в той же форме, что и поступающие на общих основаниях в соответствии с Правилами приема. Зачисление лиц, поступающих на условиях целевого приема, осуществляется в соответствии с Правилами приема при наличии оригинала документа о среднем (полном) общем образовании и копии договора о целевом обучении. Абитуриенты, не прошедшие по конкурсу на целевые места, могут участвовать в общем конкурсе. Целевые места, оставшиеся вакантными после сдачи вступительных испытаний и зачисления, предоставляются лицам, участвующим в общем конкурсе.

В период обучения работодатель постоянно контролирует процесс обучения, успеваемость, активность в социальной и научной жизни высшего учебного заведения. Данные меры являются необходимыми, так как работодатель на протяжении четырех лет взаимодействует с будущим сотрудником, обеспечивая техническую и материальную сторону его обучения.

По условиям договора, выпускник бакалавриата по направлению «Международные отношения» обязан отработать три года в организации, выдавшей целевое направление и оплатившей всю стоимость его обучения в высшем учебном заведении. В случае нежелания отработать выпускник должен вернуть полную стоимость обучения органу государственной власти.

Безусловно, у данного метода обучения существуют свои положительные и отрицательные стороны.

Достоинством данных программ являются следующие аспекты:

- гарантированное трудоустройство после окончания высшего учебного заведения в органе государственной власти;
- обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;
- возможность получать стипендию от будущего работодателя;
- обеспечение местом для прохождения ознакомительной и преддипломной практики в государственном учреждении, которое выдало целевое направление;
- помощь и поддержка от органа государственной власти в период обучения в сборе материалов для курсовых работ и научных статей;
- социальные гарантии от будущего работодателя в период обучения, такие как оплата проезда к месту обучения, месту прохождения практики и другие.

Недостатками такого обучения можно назвать необходимость отработки в структуре, выдавшей целевое направление. Помимо данной ситуации, оплата труда в органе государственной власти может быть сравнительно невысока для молодого специалиста-международника. Такой фактор, как отсутствие карьерного роста, тоже может иметь место в будущем. Хотя в период получения образования, несомненно, можно себя зарекомендовать, получив таким образом возможность заблаговременно контактировать с будущим работодателем.

Безусловно, после окончания образовательного учреждения не все обучившиеся по целевому направлению отрабатывают обучение. Уважительные причины могут быть связаны с семейными обязательствами или медицинскими показаниями.

Также не стоит забывать, что при целевом обучении смена специальности будет невозможна.

Многие руководители органов государственной власти ищут будущие кадры на этапе поступления в высшие учебные заведения. Одним из инструментов являются также всевозможные конкурсы, тематические олимпиады, которые могут проводиться среди учащихся региона.

Целевое обучение специалистов-международников является одним из важных инструментов взаимодействия обучающегося и работодателя, повышая заинтересованность обеих сторон в продлении этого взаимодействия.

## Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 №1076 «О Порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении».
3. Приказ Министерства образования и науки РФ № 465 от 21.04.2016 «Об утверждении ФГОС „Международные отношения“».
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 15.11.2015 № 1147 «Об утверждении порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Филиппов Г. Г.

Filippov G. G.

**Как работодателю/нанимателю решить вопрос:  
стоит ли брать на работу выпускника по направлению ГиМУ?**

***How Will the Employer/Recruiter Solve the Problem if the Graduates  
Specializing in State and Municipal Administration are Worth Hiring?***

**Ключевые слова:** компетенция, верификация компетенций, способность к профессиональной деятельности

Компетенции выпускника бакалавриата или магистратуры, установленные государственными образовательными стандартами, не содержат необходимой информации для решения вопроса о принятии или непринятии на работу молодого специалиста.

**Keywords:** competence, competences verification, ability for professional activities

The competences of bachelor's or magistracy's holders, established by state educational standards, do not provide information necessary to decide a problem as to whether to employ a young specialist.

Всякий работодатель/наниматель при приеме на работу нового сотрудника нуждается в приемлемых гарантиях профессиональной пригодности нового члена организации, особенно если это недавний выпускник вуза. Получить искомые гарантии он может несколькими путями: рекомендации преподавателей, у которых учился выпускник; приложение к диплому с оценками по изученным дисциплинам; выпускная квалификационная работа / магистерская диссертация выпускника; отзывы о прохождении практики будущим выпускником; отзывы или личные впечатления о защите этой работы. И всё.

Реально по временным затратам и фактическим возможностям работодатель/наниматель вынужден обратиться к официальному документу — диплому и рискнуть взять человека на работу с испытательным сроком. Приложение к диплому удостоверяет наличие требуемых компетенций, а прохождение испытательного срока должно доказать практическое владение этими компетенциями.

Оба эти пути содержат немало трудностей. Испытательный срок как более надежная проверка на профессиональную пригодность потребует определенных ресурсных затрат: оформление документов, выплата заработной платы, подготовка рабочего места, адаптация к условиям труда

и к коллективу, инструктажи по профилю деятельности и пр. В случае увольнения (не выдержал испытательный срок) также неизбежны некоторые экономические и административные затраты и остаточные морально-психологические проблемы в коллективе.

Другой путь — довериться диплому, т. е. авторитету вуза и официальному величию государственного образовательного стандарта подготовки по данному направлению (по-старому — специальности). Последний (и по счету, и по значению) гарантирует через государственный диплом, выданный вузом, наличие у выпускника необходимых компетенций для соответствующей профессиональной деятельности.

Представим, однако, что разумный и расчетливый работодатель/наниматель захочет выяснить, что стоит за оценками в приложении к диплому, т. е. какие профессиональные качества и способности гарантированно имеются у новоиспеченного выпускника вуза. И тогда он может обратиться к открытым официальным документам — государственным образовательным стандартам подготовки бакалавров и магистров, в данном случае по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Из этих документов следует, что выпускники-бакалавры уже подготовлены по семи (!) видам профессиональной управленческой деятельности:

- 1) организационно-управленческой;
- 2) информационно-методической;
- 3) коммуникативной;
- 4) проектной;
- 5) вспомогательно-технологической (исполнительской);
- 6) организационно-регулирующей;
- 7) исполнительно-распорядительной.

Как видим, работодателю/нанимателю предлагается вполне готовый продукт, всесторонне наученный и практически подкованный.

Правда, закрадываются серьезные сомнения: каким нанотехнологическим путем удастся за четыре года создать такого специалиста из вчерашнего умельца отгадывать ответы на ЕГЭ? какую управленческую работу может выполнять такой обладатель диплома о высшем (но еще не высшем профессиональном!) образовании?

Разрушить такие сомнения должно выполнение «требований к результатам освоения программы бакалавриата», которое удостоверяется положительными оценками в приложении к диплому. Обнаруживается, что получившие государственные дипломы бакалавры и магистры об-



ладают тремя видами компетенций<sup>1</sup>: общекультурными (ОК), общепрофессиональными (ОПК) и профессиональными (ПК). Численность всех этих компетенций впечатляет.

Уровень подготовки	Общекультурные компетенции	Общепрофессиональные компетенции	Профессиональные компетенции
Бакалавриат	9	6	27
Магистратура	3	3	20

Таким образом, бакалавр за четыре года обучения должен освоить 42 компетенции, а магистр — 26. Насколько это реально? Судить можно по предписанной структуре каждой компетенции: знать; уметь; владеть.

Знание, как известно, это функция от времени. Чтобы что-то узнать и запомнить, недостаточно прочитать учебный текст один-два раза. Значение любого слова родного языка нелегко быстро и точно запомнить, а значение иностранного слова, т. е. большинства научных терминов, запоминать и усваивать приходится долго. Формирование умения также требует долгого времени, поскольку его нужно тренировать много раз в различных ситуациях. Владение же предполагает практическое применение знаний и умений в реальной деятельности. Не в ознакомительной практике, где студент осваивает навыки и умения, так сказать, вприглядку — наблюдая, как работают взрослые профессионалы. Тут нужна реальная производственная практика на рабочем месте в статусе профессионального работника и с соответствующей административной, экономической и технической ответственностью. Но в госстандарте таковая практика не предусмотрена.

Следовательно, компетенции формируются в вузе на словесно-наглядном уровне, а именно: в понятийных моделях и формулах; в наглядных схемах (по-научному — в презентациях); в игровой форме (в ролевых играх неопытных молодых непрофессионалов в воображаемых взрослых ситуациях); в разборе профессиональных ситуаций, но опять-таки в словесной форме (по-научному — решения кейс-стадии).

Стало быть, для приобретения полутора десятков компетенций, с тремя уровнями каждая, за каждый год обучения — задача трудноразрешимая

<sup>1</sup> Понятие «компетенция» нигде вразумительно не объясняется, даже в официальных документах Минобра [2].

по времени и по профессионализму наставников. Ведь существует очень мало преподавателей, которые сами были достаточно время на профессиональной управленческой работе и знают эту работу не по книгам и рассказам, а изнутри и в деталях.

Но настойчивый работодатель/наниматель может не поддаться отчаянию в поисках нужных кадров, а попытаться выяснить значимость и содержание компетенций. Может быть, только в сухих канцелярских документах заложены завышенные требования к будущему профессионалу, а на деле все проще, прозаичнее, ближе «к земле»?

В таком случае есть смысл выяснить, что собой представляют компетенции, по каким наблюдаемым показателям можно их обнаружить, измерить и оценить.

Первое, что бросается в глаза при ознакомлении со списком компетенций, — это их расшифровка. Все они раскрываются через понятия «способность», «умение», «навык», хотя в госстандарте ранее они охарактеризованы как сырой материал для построения компетенций. В списках компетенций не объясняется, почему в одних случаях компетенция определяется как способность, в других случаях — как умение, в третьих — как навык. Ведь в каждом случае показатели наличия и развития компетенции должны быть разными.

В тех случаях, когда компетенция обозначается способностью, особо трудно выявить наблюдаемые и, следовательно, измеряемые показатели, признаки. Как, например, обнаруживать и оценивать уровень сформированности общекультурных компетенций (ОК-1—ОК-9)?

Так, ОК-1 предполагает как должное качество выпускника-бакалавра «способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции». Но основы философских знаний накоплены за два с половиной тысячелетия истории философии в необозримых объемах. Какая часть этих «основ» должна осесть в голове бакалавра — нет ответа. Какая мировоззренческая позиция должна быть сформирована? Видимо, не любая — но какая?

Еще труднее обстоит дело с ОК-2 — «способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции». Анализом истории общества занимаются уже не один век академические институты и университетские кафедры, но какого-то единства или согласия нет как нет. Неужели свежеиспектаемый бакалавр должен решить за всех них проблему смысла истории? И какую при этом гражданскую позицию он должен принять для себя лично и для аттестационной комиссии гласно — верноподданни-

ческую, лояльную, нигилистическую, экстремистскую, абсентеистскую, революционную? Да и как определить, какая гражданская позиция заслуживает положительной оценки со стороны итоговой аттестационной комиссии? А какая позиция желательна для работодателя?

Общепрофессиональные компетенции способны вызвать еще большие затруднения для ищущего работодателя, начиная с неясных и сомнительных формулировок и кончая масштабностью запросов к начинающему работнику.

Вот как формулируется овладение компетенцией ОПК-2 — «способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений». Что означает «находить»? Находить в списке правильных решений подобных ситуаций, принятых ранее другими управленцами? Или находить собственное оригинальное высокоэффективное решение? Как грамматически согласуются «способность находить...» и «готовность нести...»? Как понять «нести ответственность с позиций социальной значимости...»? Или уже ответственность (моральная, административная, юридическая и прочая) измеряется стоимостью провального решения?

Завышенные требования к выпускнику-бакалавру присутствуют почти в каждой предписанной компетенции, как общепрофессиональной, так и сугубо профессиональной. Трудно представить работодателя, который решился бы доверить молодому выпускнику «составление бюджетной и финансовой отчетности, распределение ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов [ЧЕГО?] на результаты деятельности организации» (ОПК-5). Или еще пуще — «проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования» (ПК-4).

Уж совсем не по должности ожидать от начинающего работника «владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций» (ПК-6).

В формулировках многих компетенций присутствует расхождение и даже противоречие с Конституцией Российской Федерации и действующим отраслевым законодательством. Неправомерно включать в требования

к выпускнику, т. е. в компетенции, личные качества индивида. Согласно Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ и закону о защите информации, сведения о личных качествах гражданина являются его личным достоянием и охраняются законами. Поэтому требовать от бакалавра и магистра быть инициативным, коммуникабельным, командным, высоконравственным и тому подобное — недопустимо.

Также неправомерно требовать от него иметь положительную мотивацию к своей работе. Если человек работает хорошо, исполняет свои обязанности исправно, как требует Трудовой кодекс РФ (ст. 21), то мотивации к деятельности у него могут быть самые разные: служение Отчеству, карьеризм, погоня за длинным рублем, самореализация, интерес к содержанию труда и т. д. и т. п. Во-первых, проверить, какая у него подлинная мотивация, невозможно объективно, не придумано еще таких способов. Во-вторых, что с ним делать, если у него не та мотивация, какую хотело бы видеть его начальство? Увольнять за неправильное мышление пока невозможно. Даже склонность к антиобщественному поведению не является достаточным основанием (ФЗ № 182).

Таким образом, если работодатель/наниматель попытается находить или выбирать новые кадры для своей организации на основе официальных документальных требований к выпускникам вуза, то он не найдет ни объективных наблюдаемых показателей профессиональной годности, ни ясных рекомендаций по профессиональному отбору. Разве что среди компетенций для магистров обнаружит ясную и бесспорную характеристику, легко и бесспорно проверяемую на практике: «способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу» (ОК-1). Как известно из школьной программы, это главная характеристика человека, отличающая его от животных. Поэтому уже по первым членораздельным звукам можно абсолютно точно определить, какое живое существо пришло наниматься на работу.

Если же он захочет разобраться с содержанием теории компетенций и применить ее на практике, то его ждет глубокое разочарование в достоверности верительных грамот выпускника (диплома и приложения) [1]. Теоретическое же углубление в проблему компетенций может серьезно подорвать его доверие к педагогической науке и к вузовскому образованию [3].

### Литература

1. Ключевые компетенции и образовательные стандарты. Стенограмма обсуждения доклада А. В. Хутурского в РАО // Интернет-журнал «Эйдос». — 2002. —

- 23 апреля [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 05.10.2017).
2. Письмо Департамента государственной политики в образовании Минобрнауки РФ № 03-956 от 13.05.2010 «О разработке вузами основных образовательных программ».
  3. *Филиппов Г. Г.* Компетентна ли теория компетенций? // Управленческое консультирование. — 2015. — № 10.

*Шеметев А. А.*

Shemetev A. A.

## **Косвенные пути обеспечения конкурентоспособности выпускников на основе развития стратегического партнерства с работодателями**

### ***Indirect Ways to Ensure the Competitiveness of Graduates on the Basis of Developing a Strategic Partnership with Employers***

**Ключевые слова:** государственная служба, государственное и муниципальное управление, интеграция выпускников, инвестиции в человеческие ресурсы

В статье излагается опыт автора по работе со студентами старших курсов в рамках системы подготовки государственных служащих в Российской Федерации. В центре внимания автора находятся система взаимодействия работодатель-выпускник и инвестиции в человеческие ресурсы.

**Keywords:** public service, public and municipal administration, Integration of graduates, investments in human resources

The paper describes the author's experience in working with senior students in the system of training for civil servants in the Russian Federation. The author focuses on the system of employer-graduate interaction and investment in human resources.

Инвестиции в человеческие ресурсы — уже многократно описанная тема как в научной, так и в научно-популярной литературе. В целом, как показывает опыт работы с абитуриентами и их родителями, инвестиции в человеческие ресурсы — это основной мотив для поступления в вузы, чтобы получить лучшую работу, обеспечить себе лучшую жизнь и увеличить свой доход.

Отдавая своих чад в вузы, родители сегодня смотрят не столько на то, чему их будут учить, сколько на то, насколько их дети будут востребованы на рынке труда и сколько они будут зарабатывать, а также какой характер работы им предстоит.

Многие родители хотят дать своим детям универсальное образование. И пока еще нельзя сказать с уверенностью, что существенно растет доля людей, желающих подготавливаться для работы в секторах с узкой специализацией либо технической или инженерной специальностью.

Новая система образования, которая появилась в России сравнительно недавно, упразднила такое понятие, как специалист (за редким исключением), и ввела такие понятия, как бакалавр и магистр.

До сих пор часть студентов 4-го курса бакалавриата, исходя из личного опыта общения с ними, не совсем адекватно осознают, кто же такие бакалавры и как им тягаться на рынке труда с еще недавно выпускавшимися специалистами в их областях, которые тоже часто являются молодыми людьми и энергичными профессионалами.

В рыночной экономике занятость человека не гарантирована по умолчанию. Человек должен сам обеспечить свое трудоустройство. Родителей (и самих студентов) несколько настораживает такая ситуация: если занятость не гарантирована — то где же гарантия, что их чадо ждет счастливое трудовое будущее и бурный карьерный рост?

И действительно, в современной экономике гарантии могут дать только те, чью профессию хорошо описал Э. М. Ремарк в произведении «Черный обелиск». Все остальное на 100% не гарантировано.

Вузы, чтобы получить себе дополнительные бонусы в конкурентоспособности по привлечению к себе талантливых абитуриентов, а следовательно, и талантливых студентов и выпускников в будущем и настоящем, начинают всерьез задумываться о расширении практической применимости их образования за счет увеличения числа контрагентов-работодателей, которые обещают каким-то образом обращать внимание на студентов и выпускников данного конкретного вуза.

«Обращать внимание» еще не означает «брать всех на работу». Более того, практически во многих вузах есть, скажем, некая доля «партнеров», которые де-факто нельзя сказать, что массово набирают выпускников данного вуза или в приоритете их рассматривают, хотя часто такие партнеры и контрагенты берут к себе студентов на практику.

Но ведь практика — это еще не трудоустройство. Более того, практика означает временный характер работ на бесплатной основе, то есть де-факто это своего рода волонтерство. Немногие работодатели могут позволить себе отказаться от набора временной бесплатной рабочей силы в рамках гражданско-правового договора, чаще всего заключаемого в устной форме де-факто и, следовательно, практически ничтожного де-юре (юридические лица не могут заключать устные договоры, сообщает нам Гражданский кодекс). В рамках такого договора обязательства морально накладываются на практиканта без существенных обязательств со стороны места практики.

А разве много еще бывает форм практического погружения студента российского вуза в среду работодателя не посредством практики? Даже самые крупные университеты России едва ли смогли похвастаться широким ассортиментом методов стимулирования трудоустройства своих

студентов в рамках учебы по специальности не посредством так называемой практики.

То есть теоретически конструкция выглядит следующим образом: студент проходит практику и получает некий шанс остаться у данного работодателя (0 — это тоже шанс, поэтому этот процент идет от 0% вероятности до примерно 90%). Причем на деле практика редко оказывается эффективным методом трудоустройства студентов: как работодатель может не взять студента, так и сам студент может разочароваться в работодателе, который «еще вчера» (то есть до прохождения практики) казался неким эльдорадо, раем для него, — и вдруг, окунувшись во внутреннюю среду некоей структуры, часть студентов резко осознают: ну не их это, и все...

То есть трещину в прямом процессе трудоустройства выпускников через практику может создать: сам вуз, по тысячам разных причин; сам потенциальный работодатель, опять же по тысяче возможных причин; сама сторона студента (куда включается его окружение, которое может элементарно отговорить студента от желаемого места работы); ну и, конечно же, всегда может включиться форс-мажор — обстоятельства непреодолимой силы, которые могут помешать нормальному процессу трудоустройства выпускников к работодателям.

Абитуриент часто еще не понимает прямого пути трудоустройства в рамках вузовской системы России, поэтому обычно не способен качественно ее оценить.

Уже по-другому дело обстоит со студентами, прошедшими практику в рамках их процесса обучения и столкнувшимися с деятельностью внутривузовских центров карьеры. Надо сказать, что, общаясь со студентами многих российских вузов, нечасто встретишь студента, который действительно успешно воспользовался вузовским кадровым рычагом по трудоустройству и остался полностью доволен деятельностью этого механизма.

В современном высшем образовании наиболее престижные вузы России не могут опираться только на так называемые прямые методы трудоустройства. Нужны и косвенные методы.

К сожалению, единого понимания, что же такое эти самые косвенные методы, не существует. Это как с определением «мягкой силы» — она вроде как и есть, а вроде как ее и нет.

Давайте попробуем определить, что же такое косвенный метод стимулирования трудоустройства в вузе и какие методы можно отнести к таковым.



Косвенный метод — это метод непрямого трудоустройства студента в рамках системы вуза, при котором студент достигает желаемого трудоустройства не за счет стандартных вузовских механизмов, а за счет самого процесса обучения (здесь не имеется в виду прохождение официальных практик).

При косвенном методе важен сам преподаватель как лицо, преподающее профильный предмет. Преподаватель строит свои занятия таким образом, чтобы склонить студента к трудоустройству в рамках осуществления учебного процесса.

Речь здесь идет не о теоретизированном воспитании студентов и разъяснениях о карьерных возможностях, а о побуждении студента к вовлечению в трудовую среду для успешного прохождения обучения.

Такое понятие достаточно ново для России.

В рамках своей практики могу сказать, что этот метод также имеет хорошую эффективность и может хорошо сочетаться с традиционными методами трудоустройства выпускников, применяемыми в престижных вузах.

Итак, как мотивировать студентов учиться по предметам, не предполагающим прохождение практики, и при этом трудоустроить их?

Для этого важно разрабатывать задания, для качественного выполнения которых студент должен не просто «повисеть» в Интернете и наскрести оттуда то, что он считает «материалом», а именно пойти в реально функционирующие структуры, провести, например, интервью и/или применить иные формы общения с их сотрудниками, в особенности с руководителями, заявить о себе и своей работе и получить возможность показать себя на некотором месте. Также можно аналогично строить и процессы написания курсовых работ студентами, начиная с самой первой курсовой работы, — чтобы студенты привыкли к реальности и к реальным предприятиям, организациям, министерствам, ведомствам, муниципалитетам и прочим органам, которые смогут впоследствии стать их работодателями.

По результатам проведения таких занятий в своих группах могу сказать, что метод эффективен.

В исследовании принимали участие восемь групп студентов.

13% студентов разочаровались в планируемом ими месте работы, но благодарили преподавателя за предоставленную возможность посмотреть своими глазами на столь желаемое ими ранее место своего потенциального трудоустройства. В ходе выполнения заданий студенты поняли, что желаемое место работы просто им не подходит, и были довольны тем,

что у них оставалось еще некоторое время, чтобы переориентироваться и выбрать себе другое место работы, которое казалось им привлекательным.

42% студентов не смогли трудоустроиться по объективным причинам, основной из которых явилась невозможность сдачи вступительных тестов и прохождения испытаний на иностранном языке в международные компании, и по субъективным факторам — студенты просто не выучили того, что требовал их работодатель. При этом студенты получили ценный опыт и поняли, что им нужно сделать и выучить, чтобы поступить к целевому работодателю, — и в следующий раз (если у них сохранится желание поступить на работу именно к этому работодателю) они смогут прийти уже более подготовленными. Одно дело, когда в вузе говорят на теоретическом уровне: нужно знать то-то и то-то для поступления в такие-то компании. И другое дело, когда студенты сами сталкиваются с такими компаниями и сами видят, что им действительно нужно это знать.

Остальные студенты наладили хорошие контакты со своими работодателями уже в процессе изучения предметов, и дальнейшее — в руках самих студентов. Например, они могут усилить косвенный метод трудоустройства прямым методом, подкрепив свой успех, или сами развить свой успех. Здесь как на рыбалке: работодатель получил возможность клюнуть на студентов, и если студенты все сделают в дальнейшем правильно и сами не передумают идти туда работать, — у них будут существенно большие шансы на трудоустройство, чем если бы они следовали классическим методом по прямому пути.

Косвенный метод, конечно, не является полноценной заменой прямого, классического метода, скорее это важный вспомогательный метод, как гидроусилитель руля в автомобиле — теоретически можно и без него обойтись, но с ним как-то все легче и лучше получается...

Конечно, многое зависит и от преподавателя. Был опыт отправки студентов (одной группы) с иностранными группами (из Финляндии и Германии) в крупные международные компании в Санкт-Петербурге, чтобы и студенты могли осмотреться, и сами работодатели могли узнать в лицо отборных студентов вуза, — студенты напрямую общались с разными менеджерами (в западном понимании этого слова) компаний. В общем, опираться только на это нельзя, — но это может быть вспомоганием косвенному методу, как пример. Студенты стали более уверенными в себе и лучше вели себя в дальнейшем при взаимодействии с потенциальными работодателями.

Был опыт подстрекательства двух групп бакалавриата на опыт взаимодействия с мелким бизнесом, «своими делами» мелких предпринимателей

Санкт-Петербурга. Студенты даже могли открыть свое дело в рамках проекта. И, кстати, некоторые студенты действительно сделали это уже в рамках процесса обучения. То есть это эффективно — ведь студент-бизнесмен уже считается трудоустроенным и не будет перенапрягать вуз, портя статистику нетрудоустроенных студентов в рамках рекламируемых перед абитуриентами возможностей. Чем меньше реальность расходится с рекламой, тем всегда всем лучше. Правда, один студент замыслил и все делал для открытия компании, очень похожей на финансовую пирамиду, — но это был его выбор и является уже совсем другой историей...

Конечно же, косвенный подход требует многого от преподавателя. Честно говоря, это далеко не то же самое, что просто выйти в аудиторию, прочитать  $X$  часов лекции или провести  $Y$  часов семинара и уйти... Усилий от преподавателя нужно больше. Много общаться с работодателями, искать лазейки для трудоустройства студентов, общаться и мотивировать студентов и объяснять им, как вести себя с потенциальным работодателем, чтобы повысить их шансы на то, чтобы их вузовское приключение в ходе учебы превратилось в стабильный, солидный и прочный трудовой контракт или в успешный собственный бизнес студента или выпускника...

### **Литература**

1. *Шеметев А. А.* Самоучитель по антикризисному управлению для директоров и владельцев фирм. — Екатеринбург : Полиграфист, 2009. — 636 с.
2. GR. Взаимодействие бизнеса и органов власти : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Марковская Е. И. [и др.] ; под ред. Е. И. Марковской. — М. : Юрайт, 2017. — 378 с.

## **Информация об авторах**

### **Абакулина Лидия Юрьевна**

Санкт-Петербург  
Санкт-Петербургский государственный  
лесотехнический университет  
имени С. М. Кирова  
Начальник отдела образовательных  
программ учебно-методического  
управления  
Старший преподаватель кафедры  
экономической теории и бухгалтерского  
учета  
E-mail: kafet\_71@mail.ru

### **Александров Владимир Борисович**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт управления —  
филиал РАНХиГС  
Доктор философских наук  
Профессор кафедры социальных  
технологий  
E-mail: vladboralex@mail.ru

### **Борщенко Виктор Владимирович**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт управления —  
филиал РАНХиГС  
Преподаватель факультета  
довузовской подготовки  
E-mail: boss-victor@yandex.ru

### **Василенко Виктория Андреевна**

Санкт-Петербург  
Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет  
Кандидат экономических наук  
Ассистент кафедры общей экономической  
теории и истории экономической мысли  
E-mail: victoriatkacheva@yandex.ru

### **Abakulina Lidia Yurjevna**

Saint Petersburg  
Saint Petersburg State Forestry University  
named after S. M. Kirov  
Head of the Department of Educational  
Programs in the Educational and  
Methodical Administration  
Senior Lecturer in the Chair of Economics  
and Accounting  
E-mail: kafet\_71@mail.ru

### **Alexandrov Vladimir Borisovich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Doctor of Science (Philosophy), Professor  
Professor of the Chair of Social  
Technologies  
E-mail: vladboralex@mail.ru

### **Borcshenko Victor Vladimirovich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Lecturer of the pre-University Department  
E-mail: boss-victor@yandex.ru

### **Vasilenko Victoria Andreevna**

Saint Petersburg  
Saint Petersburg State University of Economics  
PhD in Economics  
Assistant Professor of the Chair of General  
Economic Theory and History of Economic  
Thought  
E-mail: victoriatkacheva@yandex.ru

**Вдовенко Татьяна Викторовна**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Доктор педагогических наук,  
профессор  
Профессор кафедры международных  
отношений (сектор иностранных  
языков)  
E-mail: tat.vdov77@yandex.ru

**Vdovenko Tatiana Viktorovna**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Doctor of Science (Pedagogic), Professor  
Professor of the Chair of International  
Relations (sector of foreign languages)  
E-mail: tat.vdov77@yandex.ru

**Ганц Наталья Всеволодовна**

Санкт-Петербург  
Петербургский государственный  
институт культуры и искусств  
Кандидат филологических наук,  
доцент  
Доцент кафедры иностранных  
языков и лингвистики  
E-mail: gants-natali@ng8327.spb.edu

**Gants Natalia Vsevolodovna**

Saint Petersburg  
Saint Petersburg State University of Culture  
and Arts  
PhD (Linguistics), Associate Professor  
Associate Professor of the Chair of Foreign  
Languages and Linguistics  
E-mail: gants-natali@ng8327.spb.edu

**Гонин Дмитрий Валерьевич**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Аспирант  
E-mail: boss.gonin@mail.ru

**Gonin Dmitry Valer'evich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Postgraduate student  
E-mail: boss.gonin@mail.ru

**Куклина Евгения Анатольевна**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Доктор экономических наук,  
профессор  
Профессор кафедры экономики  
и финансов  
Руководитель образовательного  
направления  
E-mail: kuklina-ea@sziu.ranepa.ru

**Kuklina Evgenia Anatolievna**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Doctor of Science (Economics), Professor  
Professor of the Chair of Economics and  
Finance  
Head of the Educational Direction  
E-mail: kuklina-ea@sziu.ranepa.ru

**Лабудин Александр Васильевич**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Доктор экономических наук,  
профессор  
Профессор кафедры экономики  
и финансов  
Академик Международной академии  
наук высшей школы  
E-mail: labudin59@mail.ru

**Labudin Alexander Vasilyevich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Doctor of Science (Economics), Professor  
Professor of the Chair of Economics and  
Finance  
Academician of the International Academy  
of Sciences of Higher Education  
E-mail: labudin59@mail.ru

**Николаенко Анастасия Валентиновна**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Кандидат политических наук  
Доцент кафедры международных  
отношений  
E-mail: nikolaenko-av@sziu.ranepa.ru

**Nikolaenko Anastasia Valentinovna**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
PhD in Political Sciences  
Associate Professor of the Chair  
of International Relations  
E-mail: nikolaenko-av@sziu.ranepa.ru

**Филиппов Герман Григорьевич**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Доктор философских наук, профессор  
Профессор кафедры социальных  
технологий  
E-mail: filippov156@yandex.ru

**Filippov German Grigorjevich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
Doctor of Science (Philosophy), Professor  
Professor of the Chair of Social Technologies  
E-mail: filippov156@yandex.ru

**Шеметев Александр Александрович**

Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт  
управления — филиал РАНХиГС  
Кандидат экономических наук, доцент  
Доцент кафедры менеджмента  
E-mail: alexandershemetev@gmail.com

**Shemetev Aleksandr Aleksandrovich**

Saint Petersburg  
North-West Institute of Management,  
branch of RANEPA  
PhD in Economic, Associate Professor  
Associate Professor of the Chair of  
Management  
E-mail: alexandershemetev@gmail.com

## Contents

<b>Alexandrov V. B.</b> Factor of the Employer and Competitiveness of the Graduate of a Higher Educational Institution .....	5
<b>Borshenko V. V.</b> Employing Personality-Oriented Class Interaction to Boost Graduates' Competitive Edge .....	11
<b>Vdovenko T. V., Gants N. V.</b> Employing the Innovative-Project Approach to Improving Graduates' Competitive Edge.....	17
<b>Gonin D. V.</b> Priority Directions of Development of Personnel Capacity of Public Authorities: Design Approach.....	24
<b>Kuklina E. A.</b> Methods and Tools of Improving the Competitiveness of the Graduates on the Basis of an Effective Strategy of Interaction with Employers: an Experience in Implementing Training Programs for Economic Security at the North-West Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration .....	33
<b>Labudin A. V., Vasilenko V. A., Abakulina L. Y.</b> Foreign Language in the Preparation of State and Municipal Employees ...	45
<b>Nikolaenko A. V.</b> Target Training of Specialists in International Relations — the Instrument of Interaction of the Student and Employer.....	55
<b>Filippov G. G.</b> How Will the Employer/Recruiter Solve the Problem if the Graduates Specializing in State and Municipal Administration are Worth Hiring? .....	63
<b>Shemetev A. A.</b> Indirect Ways to Ensure the Competitiveness of Graduates on the Basis of Developing a Strategic Partnership with Employers.....	70
<b><i>Information about authors</i></b> .....	76

Научное издание

**Материалы  
научно-методической конференции  
СЗИУ — филиала РАНХиГС**

*Периодическое издание  
Северо-Западного института управления —  
филиала РАНХиГС*

Директор издательско-полиграфического центра *Е. Ю. Князев*

Редактор *Т. А. Темкина*

Корректор *Т. А. Темкина*

Верстка *С. И. Широкой*

Дизайн обложки *В. В. Буйлова*

Подписано в печать XX.XX.2017.

Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.

Гарнитура *Newton*. Усл.-печ. л. 4,7.

Тираж 100 экз.

Комплекс издательско-полиграфических работ  
выполнен в Российской академии народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте Российской Федерации  
в издательско-полиграфическом центре СЗИУ — филиала РАНХиГС  
199004, Санкт-Петербург, В.О., 8-я линия, д. 61.  
Тел.: 335-42-10. Факс: (812) 335-42-16. E-mail: rio@szags.ru