

РОЛЬ ВУЗОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

С.А.АСАНАЛИЕВА, канд.эконом.наук, БГИЭК

Как обеспечить заинтересованность выпускников вуза в преобразовательной деятельности – актуальная задача вузов Кыргызской Республики.

Вузы как субъекты экономики, оказывающие образовательные услуги, должны обратить особое внимание на качество подготовки кадров. Ведь престиж вуза зависит от того, как котируются на рынке труда его выпускники и куда они устраиваются на работу.

Все ли делается в высшей школе для того, чтобы система знаний, умений, навыков была адекватной требованиям рыночной среды не только сегодня, но и в перспективе?

По мнению специалистов, одной из существенных причин экономического кризиса в пост-социалистических странах СНГ и того, что выход из него оказался таким мучительно затяжным, является отсутствие методического аппарата, позволяющего отслеживать и прогнозировать функционирование систем в переходные (переломные, экстремальные, неустойчивые) периоды.

К числу характерных проблем, препятствующих эффективному функционированию экономики на уровне предприятия, следует отнести неэффективное управление предприятием, обусловленное: отсутствием стратегии деятельности предприятия и ориентацией на краткосрочные результаты в ущерб среднесрочным и долгосрочным; недостаточным знанием конъюнктуры рынка; низким уровнем квалификации менеджеров и персонала, отсутствием трудовой мотивации работников, падением престижа рабочих и инженерно-технических профессий; неэффективностью финансового менеджмента и управления издержками производства.

Назрела острая необходимость поиска и создания системы знаний, умений и навыков, более полно отвечающей требованиям рыночной среды.

Сложилось представление об основных чертах меняющегося мира, преимуществами которого являются: формирование результативной отрасли народного хозяйства – информатики; трансформация менеджера в лидера команды интеллектуалов – людей творческих, самостоятельно думающих; появление в управлении коллективного интеллекта - информатики, науки, финансов и высококвалифицированных кадров; социальная ориентация экономики; нерелевантная мотивация работника – понимание важности выполняемых им функций, личная заинтересованность в высоких конечных результатах, удовлетворенность от свершенного.

Экономисты, менеджеры в условиях переходного периода должны быть аналитиками, новаторами; владеть методами анализа бухгалтерских балансов, эффективно управлять финансами, знать рынки кредитных ресурсов и ценных бумаг, уметь выделить долгосрочные цели развития (т.е. разрабатывать стратегическую концепцию развития); широко использовать в экономической, управленческой и иной деятельности новые информационные технологии.

Следовательно, вузы должны продвигать реформы в республике через подготовленных

специалистов, что выразится в реализации мер по преодолению спада в экономике, главным образом в реальном секторе – на уровне предприятия, поскольку большинство промышленных предприятий испытывают трудности, связанные с низкой эффективностью – наследством несовершенных принципов и методов хозяйствования в условиях централизованного планирования производства и потребления.

Для этого их следует переориентировать на достижение положительного коммерческого результата посредством оперативного и наиболее полного удовлетворения потребности при минимальных затратах ограниченных ресурсов.

Последнее ставит перед экономистами и менеджерами предприятия необходимость приобретения навыков решения вопросов в сфере налогообложения, хозяйственного права, инвестиционного процесса, внешнеэкономических операций, маркетинга, а также принятия и реализации на практике оперативных и в то же время взвешенных управленческих решений:

определение потенциального рынка сбыта и его основных параметров; структуры потребностей; мотивации потребителей с учетом сложившейся конъюнктуры;

определение «идеи» товара, разработка сбытовой программы, ее рекламная поддержка;

выбор оптимальных вариантов обеспечения производства передовой технологией и оборудованием с учетом требований рынка;

определение источников финансирования программы развития бизнеса, в том числе с привлечением финансовых ресурсов на рынке ценных бумаг;

совершенствование управления персоналом, повышение его мотивации и заинтересованности в успехе деятельности всего предприятия.

Другими словами, коммерческий успех предприятия в условиях конкурентной среды прямо зависит от того, насколько менеджмент предприятия обеспечит своей продукцией конкурентные преимущества по цене, качеству и продвижению на рынке.

Однако в области рынка труда и рынка образовательных услуг в Кыргызской Республике отсутствуют устойчивые взаимосвязи. Поэтому ориентиром для определения профилей специальностей, учебных планов, программ служит спрос на востребованные профессии и специалистов. Наглядным свидетельством этому является то, что в 2000 – 2001 учебном году, по данным Нацстаткома, в высших учебных заведениях обучались 188,8 тыс. студентов, из них 15,4% - по экономическим и управленческим специальностям.

Практика показывает, что и они после окончания учебы остаются невостребованными. Проведенный нами опрос предприятий малого и среднего бизнеса показывает, что в их штатных расписаниях экономико-управленческие должности упразднены, а их функции переданы бухгалтерам или выполняются по совместительству самими руководителями. На крупных предприятиях в большинстве случаев работают кадры

плановой экономики, достигшие пенсионного и предпенсионного возраста.

Информацию о численном и качественном составе экономических кадров до 1995 г. можно было получить по форме статотчетности Ф-86 (табл.1). В дальнейшем она была упразднена.

Данные переписи населения 1999 г. показывают (табл. 2), что штаты предприятий в 1999 г. на 88,4% были укомплектованы специалистами с высшим базовым экономическим образованием.

Таблица 1

Обеспеченность экономическими кадрами на 1 ноября 1995 г.

	Всего	из них имеющие образование				
		до 30 лет	женщины	высшее	ССО	незак. высшее
Экономисты, работающие на средних и крупных предприятиях, чел.	3837	607	2822	2243	1314	272
Удельный вес, %		15,7	73,5	58,4	34,2	7,0
В т.ч. в промышленности	1302	125	712	750	379	173
Удельный вес, %		9,6	55,0	57,6	29,1	13,3
Количество предприятий по республике	7883					

Источник: Социально-экономическое развитие Кыргызской Республики 1995-1999 гг./ Годовая публикация. – Б.: Нацстатком КР, 2000. – С. 53.

Таблица 2

Укомплектованность штатов предприятий в 1999 г.

	Всего	в том числе имеющих образование					
		высшее	незак. высшее	ССО	среднее общее	оконч. ПТУ	нач. общее
Количество предприятий В них работали	10016						
Экономисты (без численности работников госуправления)	5238	4633	163	303	133	27	-
Удельный вес, %		88,4	3,1	5,8	2,5	0,5	-
Руководители малых учреждений, организаций, предприятий	14056	2795	164	1853	7195	1490	559
Удельный вес, %		20,0	1,0	13,2	51,2	10,6	4,0

Источник: Национальная перепись населения КР, 1999.

Следует отметить, что приведенные данные не могут быть точными. Однако в какой-то мере они характеризуют ситуацию того времени и позволяют отметить, что около 9% экономистов имели незаконченное высшее и специальное образование. Из 14056 руководителей МСП около 20% имели высшее образование, незаконченное высшее – 1%, 13% – среднее специальное, окончили ПТУ – 10,6% и 55,2% имели основное общее и начальное общее образование. Как следствие, на предприятиях МСП отмечается низкий уровень производительности труда и неэффективное управление, что подтверждается долей убыточных предприятий (около 38%); известно также, что из десяти созданных предприятий выживают единицы.

Начало XXI в. для экономики республики характеризуется формированием основ рыночной среды хозяйствования. Разработана и принята к исполнению Комплексная основа развития Кыргызской Республики (КОР) на период 2001 – 2010 гг., для осуществления целей которой потребуются высококвалифицированные кадры экономико-управленческого профиля.

По данным Нацстаткома КР, почти во всех вузах (28 государственных и 13 негосударственных) осуществляется подготовка специалистов по направлениям «Экономика», «Коммерция» и «Менеджмент».

В табл. 3 представлено распределение студентов по курсам и специальностям по всем формам обучения по двум направлениям: «Экономика» и «Менеджмент» по состоянию на 1 октября 2000 г. Согласно классификатору специальностей, направление «Экономика» включает несколько специальностей, из них наибольшим спросом пользуются «Финансы и кредит», «Бухучет и аудит», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)».

По каждой специальности подготовка осуществляется по программам бакалавриата (базо-

вое высшее образование), полного высшего образования (высшее профессиональное образование) и магистратуры. Наибольшее количество студентов приходится на долю специальностей «Финансы и кредит» (12964), «Бухгалтерский учет и аудит» (9452), затем «Экономика и управление на предприятии (4664) и «Менеджмент» (2318). На рынке труда давно ощущается

переподготовка, особенно по первым двум специальностям.

Многие вузы готовят дипломированных специалистов экономического профиля, без учета текущих и перспективных потребностей в них, дублируя друг друга. Так, по специальности «Финансы и кредит» осуществляют подготовку 12 вузов республики. По «Бухучету и аудиту» - 13 (с учетом филиалов) и т.д. В результате на конец 2000 г. всего только по двум направлениям обучалось 29398 студентов, кроме 410 студентов, подготавливаемых для аграрного сектора экономики.

Возникает вопрос, насколько уровень подготовленности этих студентов соответствует требованиям времени? Смогут ли они трудоустроиться по специальностям?

Для того, чтобы оценить качество образовательных услуг того или иного вуза, необходимо анализировать их деятельность по таким важным показателям, как:

профессиональный уровень научно-педагогических кадров (количество работающих докторов, кандидатов наук, высококвалифицированных педагогов-методистов);

обеспечение обучающихся нормативно-правовыми документами, учебниками и учебными пособиями нового поколения, а также материалами газетных и журнальных изданий экономического профиля;

наличие современной учебно-материальной базы и технических средств обучения (ПЭВМ,

множительные аппараты, средства связи – интернет, электронная почта и др.);

внедрение новых образовательных технологий и форм организации учебного процесса.

Как свидетельствуют результаты государственной аттестации и инспекционной проверки МОиК, образовательная деятельность некоторых вузов, филиалов столичных вузов в регионах признается не соответствующей требованиям образовательного стандарта КР.

Из практики хозяйствования становится очевидным появление спроса на управленческие профессии, непосредственно связанные с переходом к рыночной экономике. Например, предприниматель-менеджер, финансовый менеджер, маркетинг в банковском деле, бухгалтер-аудитор, а также менеджер с широким спектром применения – в агропереработке, гостинично-туристическом комплексе, в общественном питании и ресторанном бизнесе, на предприятиях малого и среднего бизнеса производственного назначения и т.д.

В этих условиях вузам необходимо:

провести маркетинговое исследование по определению потребностей экономики в новых специальностях, изучить обеспеченность рынка труда экономистами не только в текущий период, но и на перспективу;

совершенствовать учебные планы и программы обучения;

обеспечить соответствующую помощь своим выпускникам в поиске работы.

Для этого руководству вузов необходимо использовать западный опыт создания при вузах агентств по трудоустройству с целью предоставления студентам рабочих мест. В функции указанного агентства входит: организация различного рода мероприятий, например, установление связи с организациями и предприятиями, функционирующими на территории Кыргызской Республики, с целью предоставления информации относительно новых рабочих мест и прохождения практики студентов; периодическая организация «Дня карьеры», посвященного выбору профессии и знакомству с организациями-работодателями; проведение тренинга по технике поиска работы для студентов и выпускников.

Как показывает опыт западных стран, на $\frac{3}{4}$ всех семинаров, организуемых агентством, студенты обучаются тому, как правильно составить резюме и сопроводительное письмо, как вести себя на собеседовании при приеме на работу, а также изучают стратегию поиска работы. Кроме того, агентство может организовать мероприятия и встречи выпускников и руководства вузов, так называемые «Вечера выпускников», что также даст дополнительную информацию вузам для определения спроса на нужные специальности.

Экономическое и управленческое образование должно ориентироваться на перспективы и воспитывать уважение к национально-государственным интересам и ценностям своего общества, выработать у обучаемого системно-проблемный стиль мышления, для чего нужен новый механизм формирования государственных средств на проведение исследований и разработок в вузах по ключевым направлениям развития экономики, актуальным для республики, основанный на использовании рыночных подходов: конкуренции, кредитовании, инвестировании, открытости и т. д.

Новый подход в первую очередь требует повышения уровня подготовки преподавательского состава, его компетентности не только с позиций специальности, но и методики преподавания.

Многое предстоит изменить в информационном и методическом обеспечении учебного процесса, в первую очередь добиться хорошей оснащенности современной учебной и учебно-методической литературой, отличных условий для работы в библиотеках, кабинетах, на кафедрах, т.е. всего того, что способствует развитию творчества как основы повышения качества

образования. Рабочие программы по дисциплинам должны преобразоваться в комплекс, содержащий не только тематические планы лекций, практических занятий, рекомендуемой литературы, но и ситуационные задачи, деловые игры, тесты и самотесты, исходя из модели: «поставленная цель – методология работы – получение результата». Думается, что в планировании и нормировании учебных занятий для преподавателей, активно использующих формы обучения, должны быть стимулирующие изменения. Так, разработка метода конкретных ситуаций и деловых игр должна приравняться к часам, отведенным на лекции, написание текстов лекций, конспектов и т.д.

На наш взгляд, если вузы экономического профиля смогут обеспечить свои качественные показатели, то можно предположить, что они успешно выполнят возложенную на них функцию – подготовку нового поколения хозяйственных руководителей.



0,3 печ.
листа