

более широкого внедрения знаний и научных исследований в практическую деятельность нашего общества. Прежде всего, необходимо включить в состав Совета безопасности страны президента АН Кыргызской Республики, что позволит расширить круг возможных решений вопросов безопасности страны. С целью усиления координации науки и образования было бы полезно включить в состав коллегии

Министерства образования и науки президента или вице-президента АН Кыргызской Республики. Последнее решение может предусматривать участие ученых Академии в работе ученых советов вузов и т.д.

Декабрь, 2009 г.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**А. Камалова, к.э.н., доц., Кыргызско-Турецкий университет «Манас»,
А. Максудунов, Кыргызско-Турецкий университет «Манас»,
Институт социальных наук**

Одним из важнейших условий успешной интеграции Кыргызстана в мировую экономическую систему является подготовка квалифицированных кадров, способных работать в условиях рынка. В первую очередь необходимо улучшить качество образования в сфере экономики, финансов и менеджмента.

Современные условия ведения бизнеса в Кыргызстане также определяют потребность в образовательных программах, в которых сделан акцент на обучение с рыночной ориентацией. Ведь рыночная среда требует от специалистов высокой гибкости и профессионализма. Будущие специалисты должны уметь грамотно определить перспективный бизнес на основе маркетингового исследования рыночной ситуации.

Решением этой задачи занимается большинство вузов Кыргызстана. По данным Национального статистического комитета, более 50 высших учебных заведений функционируют на территории Кыргызской Республики, ежегодно в среднем 9000 молодых специалистов выпускаются по экономическим направлениям.

Проблемы обучения и образования специалистов часто обсуждаются в широком кругу ученых и представителей государственных органов. Для решения этих проблем в системе высшего образования проводятся соответствующие исследования, однако есть острая необходимость своевременного решения некоторых вопросов. Одним из таких вопросов является подготовка кадров в вузах, учитывающая требования рынка труда. В условиях рыночной системы любая деятельность должна ориентироваться на рынок, то есть необходима

современная концепция маркетинга в управлении вузами. Первым шагом в применении концепции маркетинга в организациях является изучение и анализ рынка. Исследование – один из важнейших инструментов маркетинговой деятельности в информационном обеспечении, в операционном и стратегическом планировании. Для выявления основных критериев отбора персонала и определения уровня удовлетворенности работодателей предложениями вузов по экономическим специальностям и для более глубокого изучения рынка трудовых ресурсов нами был проведен опрос работодателей, руководителей 30 ведущих частных компаний Кыргызстана. В анкете содержались следующие вопросы.

1. «Ваша должность». В опросе участвовали менеджеры среднего и высшего звена. На рис. 1 показано распределение участников по должностям: 30% от всего числа руководителей – генеральные директора (GM), 30% – руководители отделов кадров (HRM) и остальные (Other) 40% – руководители по маркетингу и руководители других отделов.

2. «Сколько лет функционирует фирма, в которой Вы работаете?» Среди опрошенных предприятий 40% работают на рынке Кыргызстана до 5 лет, 40% – 6-10, лишь 20% – 11 лет и более (рис. 2). За последние годы количество действующих частных предприятий значительно возросло. Естественно, количественный рост субъектов частного сектора сопровождался нехваткой квалифицированных кадров.

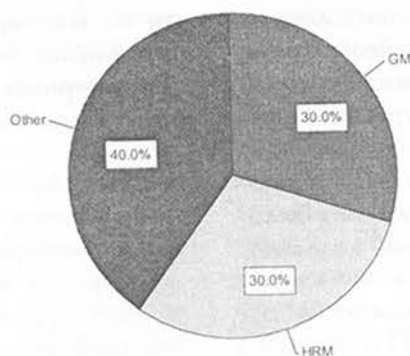


Рис. 1. Количество руководителей-участников опроса

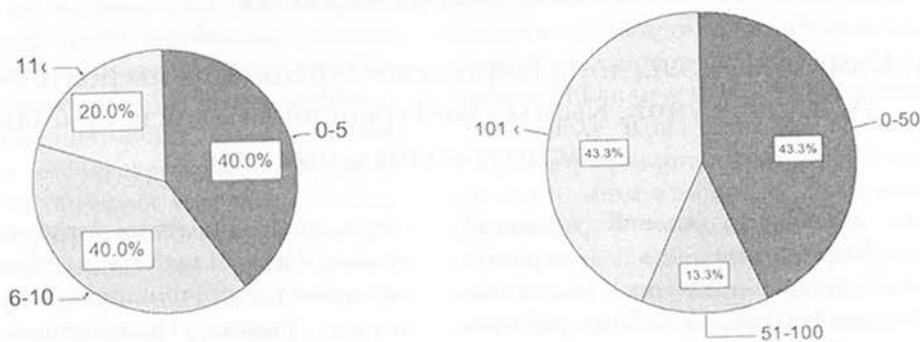


Рис. 3. Количество работников предприятий-участников опроса

Рис. 2. Сроки функционирования предприятий

3. «Сколько человек работает в Вашей фирме?» На рис. 3 показано число занятых на предприятиях участников. Их численность меняется от 2 до 101 и более человек. От общего числа участников 43% обеспечивают 100 и более рабочих мест, 43% - 2- 50 и 13% - 51-100.

4. «Наличие у кандидата опыта работы по специальности». Как показывают данные табл. 1, наличие у кандидата опыта работы по специальности является одним из важных критериев для многих (80%) работодателей. Более 60% работодателей обращают внимание на знание иностранных языков, около 70% респондентов утверждают важность теоретических знаний у претендента. А образование, полученное за пределами Кыргызстана, не важно для 40% респондентов, нет разницы для 30%, лишь 30% отметили важность данного критерия. Компьютерная грамотность почти для всех (90%) респондентов является решающим критерием. Вместе с перечисленными критериями немаловажны и такие, как прежде

место работы (13%), университет, который окончил претендент (33%).

Изучение точки зрения работодателей на качество нынешнего образования по экономическим специальностям, являлось второй основной задачей проводимого исследования. Данные табл. 2 показывают, что по результатам опроса были выявлены следующие факты: 77% респондентов согласны с тем, что уровень образования сотрудников, которые устраиваются на работу, соответствует требованиям компании. Вместе с тем около 50% утверждают, что нелегко найти персонал, имеющий хороший уровень знаний по специальностям. Всего 30% считают, что профессиональные знания и навыки у выпускников достаточны для работы.

5. «Образовательные учреждения при подготовке кадров не принимают в расчет требования частных предприятий?». На этот вопрос отрицательно ответили лишь 13%, по мнению работодателей, проблема подготовки кадров волнует не только государственные, но и частные предприятия.

Требования работодателей

	N	X	Станд. откл.	Мод	*1 %	*2 %	*3 %
Опыт работы по специальности	30	1.3000	.65126	1	80	10	10
Знание иностранных языков	30	1.5667	.81720	1	63.3	16.7	20
Хорошие теоретические знания у претендента	30	1.4333	.67891	1	66.7	23.3	10
Образование, полученное за пределами Кыргызстана	30	2.1000	.84486	3	30	30	40
Наличие у претендента как минимум среднего специального образования	30	1.4667	.77608	1	70	13.3	16.7
Компьютерные навыки и знание специальных программ	30	1.1333	.43417	1	90	6.7	3.3
Обладание в обязательном порядке как теоретическими, так и практическими знаниями	30	1.4000	.62146	1	66.7	26.7	6.7
Прежнее место работы (престиж)	30	2.1667	.64772	2	13.3	56.7	30
Университет, который окончил претендент	30	2.0333	.85029	3	33.3	30	36.7

* 1 – важно; 2 – нет разницы; 3 – не важно.

Таблица 2

Оценка работодателей

	N	X	Станд. откл.	Мод	*1 %	*2 %	*3 %
Уровень образования сотрудников, которые устраиваются в вашу компанию соответствует вашим требованиям	30	1.2667	.52083	1	76.7	20	3.3
Вы не можете легко найти персонал, имеющий хороший уровень знаний по данному направлению	30	1.7667	.81720	1	46.7	30	23.3
Знание иностранных языков у выпускников не достигает желаемого уровня	30	1.8667	.77608	2	36.7	40	23.3
Профессиональные знания и навыки у выпускников достаточны для работы	30	1.8667	.73030	2	33.3	46.7	20
Образовательные учреждения при подготовке кадров не принимают в расчет требования частных предприятий	30	1.8000	.66436	2	33.3	53.3	13.3
Проблема подготовки кадров не волнует частные предприятия	30	2.2333	.72793	2	16.7	43.3	40

* 1 – согласен, 2 – затрудняюсь ответить, 3 – не согласен.

Итак, подводя итог данному маркетинговому исследованию, можно сказать, что система образования в Кыргызской Республике все еще не приведена в соответствие с изменившимися условиями экономики, и поэтому сегодня она не в состоянии обеспечить рынок востребованными профессиями. Как показали результаты исследования, система высшего образования в Кыргызстане требует совершенствования, нет связи теоретической подготовки с практическим обучением. Работодатели не отрицают тот факт, что частные предприятия и вузы должны работать

совместно и предоставлять студентам возможности приобретения как теоретических знаний, так и прохождения хорошей стажировки, соответствующей современным требованиям. Вузы не учитывают необходимость или не успевают следить за развитием рынка труда. В результате работодатели не могут найти соответствующие кадры, а выпускники не могут устроиться на работу по специальности.

В условиях рыночной системы для успешной деятельности любая организация должна ориентироваться на рынок. Зарубежные и

отечественные ученые утверждают, что существует тесная связь между качеством услуг и удовлетворением покупателей. Государственные программы, стандарты по высшему образованию должны создаваться с учетом требований работодателей, в частности, частного сектора. Для решения этой задачи необходим более широкий анализ требований работодателей на уровне министерства, а также каждый вуз должен самостоятельно проводить периодические исследования рынка и готовить востребованные, высококвалифицированные кадры. В результате появится возможность создать класс высококвалифицированных профессионалов в области предпринимательства и ведения бизнеса.

Решение вышеперечисленных вопросов, по нашему мнению, необходимо учитывать при проведении реформы в системе образования КР и в процессе дальнейшего совершенствования подготовки кадров в этой области.

Использованные источники:

1. Камалова А.К. Маркетинг. - Бишкек: КТМУ, 2008.
2. Коротков Э.М. Управление качеством образования. - Москва: Академический проект, 2006. - С.79.
3. Проценко С. Оценка удовлетворенности качеством услуги // Sales business/Продажи. - 2006. - № 4, апрель.

4. Lua Pei Lin & Ibtisam Abdulwahab. Evaluating educational service quality in novel pharmacy programmes. Pharmacy Education, June 2007; 7(2): 117-122. <http://web.ebscohost.com>. 20.04.2009

5. Tan Kay C. & Sei W. Kek (2004). Service Quality in Higher Education Using an Enhanced SERVQUAL Approach. Quality in Higher Education, Vol. 10, No. 1, April 2004. <http://web.ebscohost.com>. 20.04.2009

6. Айтбаева Г., Максудунов А. Оценка работодателями качества образования по направлению менеджмент туризма: исследования в гостиничной индустрии г. Бишкек // КТМУ. Улуттук туризм конгресси: Кыргызстанда туризм боюнча билим берууну учурдагы абалы, проблемалары жана аларды чечуу жолдору. - С. 142-148.

7. Новаторов Э.В. Методы разработки и анализа процесса обслуживания в маркетинге услуг // Маркетинг в России и за рубежом. - 2001. - №1. <http://mavriz.ru/articles/2001/1/344.html>. 06.04.2009

8. Образование и наука в КР / Статистический сборник. - Бишкек, 2007.

Статья рекомендована к публикации
проф. К. Караханом

ВИДЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ: НА ПРИМЕРЕ КЫРГЫЗСТАНА И ТУРЦИИ

Х. Незихоглу, Международный университет «Ататюрк-Алатоо»

Каждый вид национальной идентификации по своему уникален, имеет исторические и социальные особенности формирования. Отсюда, понятия кыргызской национальной идентификации и национальности отличаются от турецкой или американской, немецкой или китайской трактовок. Каждый вид национальной идентификации складывался в процессе исторического развития в социо-политическом контексте, обретая свою форму, впитывая культурное прошлое и традиции. Например, кыргызская и турецкая модели национальной идентификации имеют разные исторические корни. В то время как турецкая модель основывалась на наследии Османской империи,

то кыргызская формировалась на базе советского наследия. Так, модель турецкой национальной идентификации унаследовала некоторые элементы Османской системы, а Кыргызстан - советской. Конечно, сила влияния советского наследия на формирование кыргызской модели национальной идентификации более доминантна по сравнению с влиянием османского наследия на турецкую модель, потому что Турецкая Республика как самостоятельное государство образовалась значительно раньше, чем Кыргызстан, который получил независимость недавно, и советское наследие здесь продолжает преобладать.