



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ И ПРАКТИКИ КАРЬЕРЫ

СБОРНИК

МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ И СТАТЕЙ



Издательский дом «ДЕЛО»

МОСКВА · 2015

УДК 37
ББК 74
О23

Образовательные инновации и практики карьеры : сборник
О23 методических материалов и статей. — М. : Издательский дом
«Дело» РАНХиГС, 2015. — 192 с.

ISBN 978-5-7749-1056-4

В сборнике представлены работы победителей общеакадемических конкурсов: «Образовательные инновации» и «Практики карьеры», проведенных в 2013–2014 гг. Институтом организационного развития и стратегических инициатив Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. В статьях сборника аккумулирован лучший опыт преподавателей и сотрудников академии в сфере развития и интеграции в процесс обучения инновационных образовательных технологий, а также технологий профессиональной ориентации абитуриентов, студентов и выпускников академии.

Для преподавателей и сотрудников Президентской академии в целях внедрения новых проектных подходов в образовательный процесс.

УДК 37
ББК 74

ISBN 978-5-7749-1056-4

© ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2015

Содержание

<i>Газиева И. А., Шоптенко В. В.</i> Общеакадемические образовательные мероприятия Президентской академии как инструмент формирования и развития кадрового потенциала	7
1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ	19
<i>Неверов А. Н.</i> Проект «Экономико-психологическое моделирование»	21
<i>Гарунян Т. В.</i> Проект «Содействие в повышении финансовой грамотности социально незащищенных слоев населения преподавателями и студентами СИУ–филиала РАНХиГС»	26
<i>Семочкина М. Б.</i> Реализация образовательной программы: оценка качества обучения через обратную связь	32
<i>Андрянчик Р. В., Баранов А. В., Мамоatenко Д. С., Парасоцкая В. Г.</i> Образовательные инновации в подготовке специалистов в сфере государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»	38
<i>Зенков М. Ю., Морозова Т. Ю.</i> Государственная и муниципальная служба в современном измерении.	49
<i>Санжаревский И. И.</i> Сетевой образовательный проект «Политическая наука: виртуальный учебно-методический комплекс»	54

<i>Доморацкий А.В., Гарифуллина А.Р.</i> Chops and Changes — школа управления проектами	62
<i>Черняк Т.В.</i> Игровые технологии в подготовке HR-менеджеров: междисциплинарный подход	70
<i>Коновалова Н.Н., Крижановская Т.Н., Нестерова Н.В.</i> Игровые технологии в преподавании истории в контексте новых образовательных стандартов	80
2. ПРАКТИКИ КАРЬЕРЫ	87
<i>Емарчков Д.А.</i> Конкурс портфолио как технология управления талантами и карьерного самоменеджмента	89
<i>Карпасова З.М.</i> Дополнительное образование — территория карьеры.	96
<i>Касаткина А.С., Касаткина Ю.С.</i> Об организации процесса выбора профессиональной траектории	103
<i>Подзимкова Е.А.</i> Кадровая биржа студентов Челябинского филиала РАНХиГС –работодателям	106
<i>Малахов Д.А., Хабуллова В.В., Амелян В.В., Чегарнова В.Н.</i> Новый подход к профориентации: «Мы выбираем Вас» (на примере проекта «Нулевой километр»)	112
<i>Двоеглазов А.В.</i> Тьюторство как инструмент практико-ориентированной подготовки студентов ГМУ очного отделения.	120
<i>Черняк Т.В.</i> «Практики карьеры» как фактор развития профессиональных компетенций будущих специалистов	125
<i>Коробова Е.А.</i> Юридическая клиника Челябинского филиала РАНХиГС — территория карьеры.	133

<i>Малая А.Д.</i> Формирование первой карьерной стратегии студента в рамках выездных образовательных школ филиальной сети РАНХиГС	137
3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАЖИРОВКИ	140
<i>Андреева Л.Г., Двоеглазов А.В., Михайлова М.М.</i> Программа Маастрихтского университета Premium как эффективная форма работы с талантливой молодежью.	143
<i>Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В.</i> Внедрение междисциплинарного и организационно- деятельностного подхода в процесс подготовки управленцев для государственной и муниципальной службы	149
<i>Двоеглазов А.В., Коробова Е.А., Нестерова Н.В., Коновалова М.Н., Трофимова О.М., Чегарнова В.Н.</i> Изучение и оценка опыта португальских образовательных структур с позиции использования эффективных практик для развития системы РАНХиГС	156
<i>Куликов В.В.</i> Возможности взаимодействия РАНХиГС с государственными и муниципальными субъектами по обучению и консалтингу	165
<i>Потапова Е.Н.</i> Направление содействия в трудоустройстве студентов и выпускников учебного заведения	168
<i>Баранов А.В., Скурихина Т.Г., Пожидаева М.А., Парасоцкая В.Г., Бурлаков М.В.</i> Потенциальные возможности сотрудничества Президентской академии и ее филиалов с вузами, бизнес-структурами и органами государственной власти Португалии	171
Приложения	179

Общеакадемические образовательные мероприятия Президентской академии как инструмент формирования и развития кадрового потенциала

Газиева И. А.

*канд. соц. наук, директор Центра
общеакадемических образовательных инициатив
Института организационного развития
и стратегических инициатив РАНХиГС*

Шоптенко В. В.

*директор Института организационного развития
и стратегических инициатив РАНХиГС*

В Президентской академии второй год реализуются общеакадемические конкурсные проекты, направленные на формирование и развитие кадрового потенциала филиальной сети. В ходе разработки и реализации проектов у преподавателей и студентов, участвующих в конкурсах, формируются дополнительные управленческие и проектные компетенции.

Данные конкурсы обладают дополнительным образовательным эффектом, что определяет высокое внимание, уделяемое им в ИОРСИ. Кроме того, конкурсы призваны стать своеобразными проводниками новых активных методов обучения в образовательное пространство филиальной сети.

Детальное изучение концептуальных основ того, что можно назвать активным обучением,

рассматривалось творческим коллективом при участии автора в более ранних работах¹. В частности, в них говорится о том, что первые методологические подходы к разработке активных методов обучения были осуществлены еще в начале XX в. американским философом и педагогом Джоном Дьюи (*John Dewey*). Он утверждал, что традиционной системе образования, основанной на приобретении и усвоении знаний, нужно противопоставить обучение «путем делания», чтобы новые знания извлекались человеком из практической деятельности и личного опыта. В 1950–1960 гг. подобные идеи активно развивались, и оформились две концепции: «конус опыта Эдгара Дейла» (*Dale's cone of experience*) и «пирамида обучения» (*learning pyramid*).

«Конус опыта» американского педагога Эдгара Дейла (*Edgar Dale*) наглядно иллюстрирует, каких разных образовательных результатов можно добиться, используя различные средства или носители (*media*) содержания обучения (рис. 1).

К концу 1970-х гг. по результатам исследования Национальной тренинговой лаборатории США была сформулирована так называемая концепция пирамиды обучения. Она также демонстрирует зависимость между методами обучения и степенью усвоения материала. Становится очевидным, что классическая лекция (монолог преподавателя, который не сопровождается слайдами и другими иллюстрациями) — наименее эффективный метод обучения: он обеспечивает освоение в среднем около 5% содержания. В то же время «активное обучение» (вовлечение участников образовательного процесса в различные виды активной деятельности) позволяет добиться значительно лучших результатов (рис. 2).

Отдельного внимания заслуживают *методические подходы к обучению*, использовавшиеся на различных этапах развития системы образования, ключевыми из которых являются:

¹ См.: Шоптенко В. Инновации в бизнес-образовании // Менеджер по персоналу. 2008. № 2. С.24–29; Шоптенко В., Кайсина О. Опыт использования бизнес-симуляций в интегрированных образовательных курсах // Менеджер по персоналу. 2008. № 3. С.32–40; Шоптенко В., Кайсин Д. Новые возможности бизнес-образования // Менеджер по персоналу. 2008. № 4. С.28–33.



Рис. 1. Конус опыта



Рис. 2. Пирамида обучения

- практика — освоение профессиональных навыков и инструментов через включение в реальную деятельность; трансляция материала — передача знания о предмете или способе деятельности от одного человека к другому;
- разбор и анализ ситуаций — анализ обучающимися выделенных из практической деятельности типовых ситуаций, разработка своих решений и сценариев развития событий;

- игра — групповые упражнения по выработке решения в условиях, имитирующих реальность; демонстрация моделей поведения в типовых профессиональных ситуациях либо на определенном рабочем месте;
- имитация — освоение профессиональной процедуры и инструментов работы, а также формирование представления о целостном устройстве определенной сферы деятельности в ходе участия в имитационной игре;
- проект — встраивание в систему коллективных работ, направленных на решение реальной практической задачи.

Как видно на рис. 1 и 2, имитация и проект являются наиболее эффективными методами обучения, поскольку, проектируя развитие ситуации, анализируя данные, участник проектной деятельности получает возможность освоить способ выполнения соответствующих работ. В совокупности указанные методы представляют собой составляющие современного конкурентного образования, использование которого в образовательной деятельности назрело как объективная необходимость (рис. 3).

С целью повышения эффективности процесса обучения и обогащения образовательной среды филиалов академии современными образовательными технологиями, а также выявления наиболее талантливых студентов и преподавателей, как было сказано выше, ИОРСИ реализует ряд общеакадемических образовательных проектов, к числу которых относятся:

1. Чемпионат по стратегии и менеджменту *Business Battle*.
2. Конкурс студенческих проектов *RAISE*.
3. Конкурс «Образовательные инновации».
4. Конкурс центров карьеры и взаимодействия с работодателями «Практики карьеры».

Остановимся детально на описании каждого из них.

1. *Business Battle*

Business Battle — это соревнование по управлению бизнесом, которое базируется на компьютерной учебной модели управления компанией; его целью является быстрое и массовое освое-

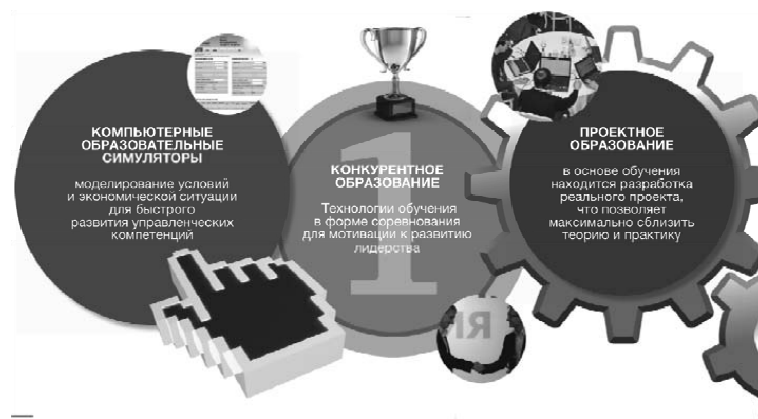


Рис. 3. Перспективные направления развития процесса обучения

ние студентами навыков в области управления бизнесом, получение первого практического опыта ведения бизнеса.

В основе чемпионата находится компьютерный бизнес-симулятор (*business simulation*), который моделирует деятельность производственной компании. В начале игры команды участников (по пять человек) получают в управление виртуальные производственные компании с одинаковыми стартовыми показателями. В дальнейшем задачей участников чемпионата является управление этими компаниями, в процессе которого они должны принять свыше 60 управленческих решений в следующих сферах: разработка и реализация стратегии, НИОКР, управление персоналом, организация производства, финансы и маркетинг.

Принятие комплексных и сбалансированных решений обеспечивает успешное участие команд в чемпионате и эффективное освоение практических навыков разработки стратегии предприятия. Победитель определяется по рейтингу, основанному на стоимости акций каждой из команд. Схематическое отображение логики конструирования конкурса представлено на рис. 4.

Одним из основных перспективных направлений развития конкурса является не только дальнейшее увеличение числа участников конкурса, но и разработка, а также внедрение



Рис. 4. Схематическое отображение логики построения конкурса

рекомендаций по использованию бизнес-симуляторов в образовательной деятельности академии.

2. Общеакадемический конкурс социальных студенческих проектов RAISE

RAISE — это образовательная программа с конкурсной составляющей, предоставляющая студентам возможность самостоятельно разрабатывать и реализовывать социальные проекты, решающие актуальные проблемы. Проекты, реализуемые в рамках RAISE, нацелены на решение актуальных проблем в обществе и содействуют улучшению качества жизни отдельных групп населения с использованием предпринимательского мышления.

Логика построения проектов представлена на рис. 5.

Целью конкурса является вовлечение активных студентов в реализацию социальных проектов, в ходе чего они должны

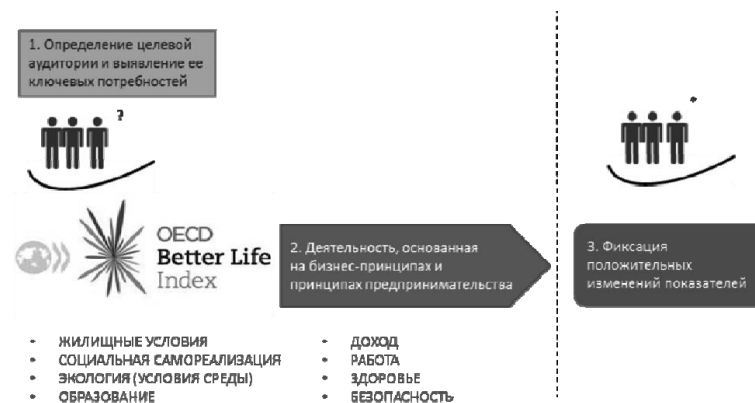


Рис. 5. Схематическое отображение логики конструирования проектов

научиться правильно выявлять проблему, разрабатывать методы решения проблемы, находить и эффективно использовать ресурсы, формировать партнерские отношения с представителями органов власти и бизнеса в ходе реализации проектов, измерять результаты реализации проектов.

Конструкция конкурса: студенты Президентской академии под руководством наставников из академической среды и при поддержке представителей бизнеса в течение года разрабатывают и реализовывают различные проекты. Существует ряд факторов, которые студенты должны учитывать в своих проектах. Основные из них:

- обязательное использование бизнес-концепций и предпринимательского подхода;
- социальная ориентация проектов. Проекты должны быть нацелены на улучшение качества и жизненных стандартов в обществе. Целевой аудиторией проекта может быть любая нуждающаяся в помощи аудитория по выбору команды студентов.

Структурно конкурс включает в себя три взаимосвязанных блока:

1. Образовательный блок — разработка и реализация тренинговой программы для членов команд и кураторов с целью

развития проектной компетенции, предпринимательской компетенции, презентационной компетенции и т.д. у участников конкурса; организация круглых столов с бизнес-партнерами с целью аккумуляции потребностей рынка услуг в различных отраслях и дальнейшая их интеграция в студенческие проекты и т.д. В течение учебного года организуется несколько таких мероприятий либо на территории головного кампуса, либо в институтах-филиалах с привлечением филиалов, расположенных в удобной транспортной доступности.

2. Конкурсный блок — организация конкурсных состязаний, проводимых в течение двух дней в головном кампусе и включающих соревнования в финале и супер-финале. Участниками финала конкурса являются команды *RAISE*, допущенные к участию. Участниками супер-финала конкурса являются команды, победившие в финале (по одной команде из каждой лиги).

Одним из важных элементов проекта является *жюри* конкурса. Жюри напрямую участвует в выборе лучшей команды соревнования исходя из конкретных результатов проектных команд и опираясь на специальные критерии. В жюри приглашаются представители компаний — партнеров проекта. Вовлечение в проект таких групп интересов, как российский и международный бизнес, социально-ориентированный некоммерческий сектор, федеральная и региональная власть, образование, является одним из ключевых факторов достижения цели *RAISE* как образовательного проекта.

3. Зарубежная стажировка — организация стажировки для команды-победительницы, целью которой является создание условий победителям конкурса *RAISE* для расширения их понимания возможностей социального предпринимательства, развития их предпринимательского потенциала, анализа и последующего тиражирования зарубежного опыта в сфере продвижения социального предпринимательства в среде студенческой молодежи Президентской академии.

Для команды, победившей в 2013–2014 гг., была организована стажировка в Китае; она включала в себя *два блока*:

1. Изучение актуального опыта реализации студенческих проектов в сфере социального предпринимательства Китая в Пекине с целью не только анализа опыта, но и проведения кросскультурного анализа особенностей организации студенческих проектных команд, установления формальных и неформальных связей с представителями мирового студенческого и делового сообщества.
2. Освоение курса *Introduction to the world's financial centers* в Шанхае с целью изучения бизнес-среды Китая. В рамках этой части стажировки студенты смогли познакомиться с опытом работы зарубежных компаний изнутри, понять принципы функционирования кадровых служб, принципы устройства и функционирования системы страхования, узнать о проектах, наиболее привлекательных для зарубежных инвестиций, изучить технологии, используемые для достижения максимального результата и т.д.

Необходимо отметить, что студенты, прошедшие один полный круг конкурса в дальнейшем выступают наставниками для команд своего филиала, обеспечивая тем самым непрерывность командной работы, наращивание опыта и компетенций (проектных и организационных).

Эффекты от развития конкурса *RAISE*:

- развитие региональной бизнес-среды. Учитывая присутствие Президентской академии в 52 субъектах Федерации, реализация этого проекта может стать катализатором развития малого предпринимательства в российских регионах;
- освоение лидерских и проектных компетенций. Проектная технология, основанная на опыте разработки и реализации студентами реальных проектов, послужит инструментом развития проектных компетенций молодежи;
- формирование инновационной студенческой среды. Проект можно рассматривать как инструмент формирования инновационной студенческой среды, что приведет к повышению студенческой активности в целом;
- интеграция лучшего международного опыта. Проект реализуется с привлечением ведущего зарубежного опыта, позволяющего сформировать новую систему воспитания лидеров,

основанную на привнесении предпринимательского подхода в социальную и общественную деятельность;

- создание коммуникационной площадки. Проект является площадкой общения представителей регионального, национального и международного бизнеса, органов власти и представителей образовательного сообщества.

3. Общеакадемические конкурсы «Образовательные инновации» и «Практики карьеры»

Участниками указанных конкурсов могут быть представители профессорско-преподавательского состава любых филиалов и факультетов академии, а также сотрудники центров содействия трудоустройству и занятости студентов и выпускников академии.

У каждого конкурса есть своя специфическая цель, однако есть и общая цель, которая объединяет их — поддержка и тиражирование лучших практик среди факультетов и филиалов академии (рис. 6.).



Рис. 6. Цели конкурсов «Образовательные инновации» и «Практики карьеры»

Структурно конкурсы включают в себя *пять этапов*:

1. Тренинг по формированию проектных идей. Тренинг проводится для всех участников конкурсов на основании поданных заявок, в результате чего формируются идеи проекта, оформленные в презентации в соответствии с требованиями, изложенными на сайте проекта.
2. Экспертиза проектов. Определение соответствия проектов конкурсным требованиям, анализ новизны предлагаемых проектных решений, анализ эффективности реализованных проектов.
3. Конкурс. Проекты, успешно прошедшие экспертизу, допускаются до конкурсных соревнований, проходящих в очной форме в головном кампусе. Очные соревнования проходят по каждой номинации в два этапа: финал и суперфинал.
4. Стажировка. Победители конкурса в каждой номинации направляются на зарубежную стажировку «Образовательные инновации и реализация программ по развитию центров карьеры в учебном заведении». Целью стажировки является изучение зарубежного опыта использования образовательных инноваций в обучении, а также управления карьерой и профориентации студентов. Победители конкурсного сезона 2012–2013 гг. были направлены на стажировку в университет Маастрихта (Нидерланды). Победители конкурсного сезона 2013–2014 гг. стали участниками комплексной стажировки, которая охватила не только учебные заведения (университет Лиссабона *ISEG (Lisboa School of Economics and Management)*, *INA (National Institute of Public Administration, Portugal)* и католический университет Порту (*Catolica Porto School of Economics and Management*)), но и бизнес-структуры (*EDP*) и органы власти Португалии (*AICEP*).
5. Внедрение. Реализация и тиражирование в филиальной сети лучших образовательных проектов и проектов по управлению карьерой.

В данном сборнике представлены проекты победителей конкурсного сезона 2013–2014 гг. Кроме того, сборник содержит статьи, включающие рекомендации по оптимизации образовательного процесса, процесса организации международного

сотрудничества, по управлению карьерой и т.д., основанные на анализе зарубежного опыта, полученного в ходе стажировок в 2013 г. (Нидерланды) и в 2014 г. (Португалия).

В связи с этим основные перспективные направления развития конкурсов видятся в детальном анализе их результатов, разработке технологий по реализации и тиражированию наиболее значимых проектов и результатов стажировок среди филиальной сети академии.

Использование образовательных инноваций, выявляемых и реализуемых ИОРСИ, с учетом современного уровня развития информационных и коммуникационных технологий позволит не только повысить эффективность образовательных программ, но и сформировать кадровый потенциал, который может быть реализован как в рамках филиальной сети, так и за ее пределами — в структуре региональных органов власти и бизнеса.

1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

Проект «Экономико-психологическое моделирование»

Неверов А. Н.

*д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой
экономической психологии и психологии
государственной службы Поволжского института
управления им. П.А. Столыпина —
филиала РАНХиГС, г. Саратов*

Реализация компетентного подхода к образованию требует обеспечения условий неструктурированного принятия решений для проверки и формирования знаний о процессах в сфере экономической деятельности (бизнесе, осуществлении экономической политики и т.д.). Оптимальными из разработанных методов для реализации этого выступают методы имитационного, игрового моделирования, а также различные тренинговые, командообразующие и кейс-технологии. Подавляющее большинство технологий и инструментария, используемых в образовательном процессе при подготовке экономистов, специалистов ГМУ, психологов, выступают адаптацией или прямым заимствованием западных разработок. При этом существующие аналоги построены на учете одной из сторон экономических и организационных процессов (либо социально-экономических, либо психологических), а также могут быть применены только к одному из уровней анализа (организационному (микро-), макроуровню, мегауровню). В связи с этим существует потребность в создании информационно-аналитической платформы с большим числом регулируемых параметров,

позволяющей проводить как входной, текущий и выходной контроль, так и моделировать различные ситуации принятия решений.

Проект позволяет погружать обучающихся в максимально приближенный к реальному игровой процесс, содержащий в себе элементы и закономерности основных экономических процессов, а также видеть перевод результатов в необходимые эконометрические модели.

Предлагаемое в рамках проекта решение построено на использовании не имеющего на сегодняшний день аналогов (по результатам патентного поиска и анализу международной практики) алгоритма экономико-психологического моделирования. Данный алгоритм позволяет одновременно фиксировать психометрические и когнитивные данные экономических агентов, накладывать полученные данные на механизмы функционирования экономической системы и проводить формализацию на математическом языке полученных закономерностей и тенденций.

Пилотные исследования, проведенные на базе программной модели предлагаемого комплекса (изложены в публикациях рабочих группы), показали, что в случае использования подобного алгоритма повышается уровень понимания экономических процессов и способность к принятию экономических решений в условиях неопределенности и различных институциональных ограничений. Эконометрической основой выступают модифицированная модель Кобба–Дугласа, формализация эффектов предложения, спроса, а также математический аппарат нечетких автоматов В.Ю. Крылова, модель тренинговой группы К. Левина. Методологическую основу составляют субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский) и поведенческая экономическая теория (Д. Канеман, А. Тверски, Э. Брендштаттер, А.Н. Неверов).

Для обучающегося проект выглядит как игровая ситуационная модель функционирования экономики, в которой он может выбрать одну из четырех функциональных ролей: государства, фирмы, домохозяйства или банка (финансового учреждения). На сегодняшний день проект рассчитан на одновременное участие от 12 до 50 пользователей, однако в случае доработ-

ки позволяет увеличить данные параметры. В рамках модели реализуется возможность создания новых продуктов (модель инновационной деятельности), изменения условий хозяйствования (институциональное проектирование), фиксации психометрических показателей (определение индивидуальных способностей и потенциала в различных условиях деятельности) и т.д. Начальные условия модели содержат фиксированный набор из 15 экономических благ, распределенных на группы в соответствии с факторной теорией стоимости (земля: место рождения, участки под застройку, сельхозугодия; капитал: недвижимость, оборудование, технологии; труд: продуктивность зависит от уровня образования, опыта деятельности и психологического профиля личности). Потребительский сектор модели образуют товары повседневного спроса, товары длительного пользования и предметы роскоши. Производство каждого экономического блага описывается определенной производственной функцией, состоящей из комбинации благ, входящих в исходный набор. Агенты имеют возможность генерировать новые экономические блага посредством генерации новой производственной функции. Заявка на новое экономическое благо определяется как патент и дает исключительное право на производство данного вида благ в течение определенного игрового периода.

Внедрение проекта приводит к повышению уровня использования активных форм обучения по бакалавриату и магистратуре, а также образованию нового курса ДПО. За счет этого в деятельности обучающихся и слушателей повышаются требования к самостоятельной подготовке, к усвоению теоретических знаний и моделей (необходимым условием становится понимание принципов и условий их применения в ситуациях принятия решений). За счет этого обеспечивается повышение уровня профессиональных и общекультурных компетенций студентов, магистрантов и слушателей.

Оптимальная реализация проекта требует изменения подхода к формированию рабочего учебного плана подготовки по экономическим и психологическим специальностям в части включения тренажера на входе, выходе и в рамках учебного процесса. Дисциплины профессиональной подготовки должны

выстраиваться вокруг тренажера, обеспечивая теоретическую подготовку и аналитическое сопровождение результатов. Это усложняет работу специалистов по организации и планированию учебного процесса, меняет технологию разработки рабочих учебных планов.

Реализация проекта требует высокой профессиональной компетенции (научной, практической) от преподавателей, реализующих другие дисциплины рабочего учебного плана, поскольку конкретизирует запросы студентов и слушателей.

Результатами реализации или апробации проекта выступают:

- развитие профессионального самоопределения учащихся и повышение уровня экономической социализации учащихся в средних общеобразовательных учреждениях. Критерий оценки: данные психодиагностики и осознанность выбора направления подготовки. Данные показатели уже достигнуты в рамках функционирования экспериментальной площадки ФИРО в Саратовской области;
- повышение уровня компетентности обучающихся и слушателей по экономическим специальностям и направлениям подготовки. Результаты мониторинга, процент и качество (должность) трудоустройства выпускников;
- рост имиджа образовательных программ, критерий: динамика количества поданных заявлений начиная со второго года реализации проекта; динамика общего дохода с данного направления подготовки начиная со второго года реализации проекта.

Проведена апробация тренажера — 37 игровых сессий, по результатам которых оптимизирована организационная модель, усложнен внутренний алгоритм тренажера за счет введения модулей моделирования инноваций, операций на фондовом и валютном рынках, рентоориентированного поведения и институционального проектирования.

Дальнейшая апробация позволит оптимизировать психометрические и коаднообразующие компетенции. Планируется доработка тренажера с целью выхода на программно-экспериментальную платформу. На сегодняшний день проект уже

реализуется и будет реализовываться в дальнейшем в рамках магистерской программы и проведения чемпионата. Готовятся документы для получения патента. Подготовлена заявка на получение финансирования на доработку и улучшение проекта (на программном уровне) в Российский научный фонд.

В рамках плана мероприятий по внедрению необходимо совершенствование программного продукта с целью обеспечения тиражируемости и возможности размещения его на интернет-сайте тренажера. Данный процесс требует определенного финансирования (2,5 млн руб.). В этом случае проект полностью готов к внедрению.

Проект способен к тиражированию в сети академии при техническом сопровождении группой разработчиков.

Проект «Содействие в повышении финансовой грамотности социально незащищенных слоев населения преподавателями и студентами СИУ — филиала РАНХиГС»

Гурунян Т. В.

канд. экон. наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой «Финансы и кредит» Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, г. Новосибирск

По данным зарубежных и отечественных исследований, уровень финансовой грамотности населения России крайне низок. В первую очередь это касается социально незащищенных слоев населения. Драматически низкий уровень финансовой грамотности в России можно рассматривать как угрозу экономической безопасности. Во многих странах системную работу по финансовому просвещению населения проводят образовательные учреждения, обладающие для этого необходимым потенциалом. В то же время формирование компетенций должно выходить за рамки учебного процесса. Для формирования профессиональных и социокультурных компетенций необходимо развитие вневузовской деятельности на основе партнерства с социально-ориентированными общественными организациями.

В связи с актуальностью данной проблематики разработан и реализуется пилотный проект

«Содействие в повышении финансовой грамотности социально незащищенных слоев населения преподавателями и студентами СИУ–филиала РАНХиГС». Наш проект, направленный на решение социально-экономической проблемы, решает и насущную образовательную задачу формирования компетенций бакалавра экономики и позволяет реализовать практико-ориентированный подход к обучению. Актуальность проекта определила его цель.

Цель проекта — развитие профессиональных и социокультурных компетенций, практических навыков, активной гражданской позиции и социальной ответственности студентов экономического и юридического факультетов СИУ — филиала РАНХиГС; повышение финансовой грамотности, обеспечение финансовой безопасности социально незащищенных групп населения.

Правительства ведущих и быстроразвивающихся стран мира рассматривают финансовую грамотность в качестве навыка, необходимого каждому гражданину в XXI в.: «...финансовая грамотность стала необходимым навыком любой экономики для развития безопасных и надежных, эффективных, прозрачных и комплексных финансовых систем» [1].

В России присутствует дефицит доверия к финансовым институтам, особенно у социально незащищенных слоев населения [2]. Этим сдерживается не только инновационное развитие, но и развитие рыночных отношений. Осознавая всю значимость данной проблематики, Правительство Российской Федерации в 2013 г. выступило с важной инициативой запуска проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации».

Опыт работы социально-ориентированных организаций НГОО «Гуманитарный проект» и МЮУ «Центр “Молодежный”» показывает, что социально незащищенные слои населения не обладают компетенциями в сфере финансовой грамотности. Ведущий специалист НГОО «Гуманитарный проект» Е. Касик подчеркивает, что «существует крайняя необходимость повышения финансовой грамотности выгодоприобретателей НГОО «Гуманитарный проект» — людей, оказавшихся в тяжелой

жизненной ситуации, уровень их финансовой грамотности характеризуется как «очень низкий»».

Участие студентов и преподавателей в проекте предусмотрено на *волонтерских началах*. Студенты под руководством преподавателей разрабатывают материал для проведения занятий, практические ситуации для обсуждения в фокус-группах. Тем самым студенты резко повышают профессиональные компетенции в практической деятельности. Кроме того, ситуация работы с аудиторией позволяет получить навыки практической социальной деятельности, социальных коммуникаций. Участник проекта студентка 3 курса факультета экономики СИУ — филиала РАНХиГС Лилия Хорохоева: «Для нас участие в проекте очень важно и интересно по многим причинам. Когда с помощью преподавателей мы готовим материал к занятиям, то всегда получаем новые знания. Причем это знания, которые можно использовать на практике. Интересно объяснять материал. Мы хотим принести пользу людям, городу, своей стране».

В результате участия в проекте формируются направления НИРС. Участницы проектной группы А. Мазур, Ю. Зайцева, Ю. Витюгова получили диплом I степени за работу «Волонтерская деятельность студентов по повышению финансовой грамотности населения — перспектива развития социального предпринимательства» во Всероссийском конкурсе НИР в рамках Общероссийской научной конференции — конкурса молодых ученых, студентов и аспирантов с международным участием «Студенческое социальное предпринимательство: опыт, проблемы, перспективы» 22–23 октября 2014 г., г. Москва (организатор конференции — ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации).

Авторами проекта определены *показатели* деятельности, которые изменятся и/или будут улучшены в результате реализации проекта:

- количество студентов, которые участвуют на основе добровольческой (волонтерской) деятельности в реализации проекта: менее 20 студентов в течение года;

- уровень финансовой грамотности социально незащищенных слоев населения. Измеряется по результатам опроса целевой аудитории до начала реализации проекта и после реализации проекта. Анкета разработана на основе методики исследования финансовой грамотности населения Национальным агентством финансовых исследований (НАФИ) по заказу Всемирного банка [3] и подходов, представленных в статье Г. В. Белеховой «Оценка финансовой грамотности населения и пути ее повышения» [4]. Показатель оценки своих знаний по финансовой грамотности «удовлетворительно при опросе до проведения обучения показали 32 % респондентов, «хорошо» — 11 %, «отлично» — не указал ни один участник целевой группы. Показатели после проведения обучения: не менее 64 %, не менее 22 %, не менее 5 %, соответственно.
- количество получателей услуги. В течение года программой по повышению финансовой грамотности может быть охвачено не менее 80 человек.

Рассмотрим изменения в деятельности и/или состоянии каждой целевой группы при реализации проекта (табл. 1) [5].

Таблица 1. Изменения в деятельности целевых групп при реализации проекта

Целевая группа	Изменения в деятельности и/или состоянии каждой целевой группы при реализации проекта
Социально незащищенные слои населения — выгодоприобретатели НГОО «Гуманитарный проект», МЮУ «Центр “Молодежный”» и социально-ориентированных организаций	Овладеют навыками составления личного и семейного бюджета, оценки финансовых рисков, применения долгосрочного финансового планирования, обеспечения финансовой безопасности. В конечном итоге — повышение качества жизни

Окончание табл.1

Целевая группа	Изменения в деятельности и/или состоянии каждой целевой группы при реализации проекта
Студенты экономического и юридического факультетов СИУ – филиала РАНХиГС	Приобретут профессиональные компетенции, практические навыки, опыт социальных коммуникаций. Сформируют направления НИРС. Получат возможность интересного и полезного проведения досуга
Преподаватели экономического и юридического факультетов СИУ – филиала РАНХиГС	Повысят уровень профессиональных компетенций. Примут участие в социальной жизни города
Партнеры проекта: НГОО «Гуманитарный проект», МЮУ «Центр “Молодежный”» и другие общественные организации	Совершенствование деятельности по информированию, консультированию и психологическому сопровождению социально незащищенных слоев населения за счет появления нового направления поддержки – просвещения в сфере финансовой грамотности
Высшее учебное заведение, на базе которого реализуется проект СИУ – филиала РАНХиГС	Получит увеличение числа социально значимых проектов, реализуемых на базе вуза. Повысит профессиональную подготовку обучающихся

В соответствии с мировым опытом в финансовое обучение социально незащищенных слоев населения необходимо вовлекать студентов и преподавателей вузов. «Образовательные учреждения стран Таможенного союза и СНГ, обладающие необходимым потенциалом, могут и должны проводить системную работу по финансовому просвещению населения» [6].

Поэтому проект должен тиражироваться по всей филиальной сети и в других вузах, реализовываться во всех регионах. Предлагается проведение занятий в рамках проекта в форме вебинара для представителей филиальной сети РАНХиГС.

Проект вышел в финал общеакадемического конкурса РАНХиГС «Образовательные инновации» сезона 2013–2014 гг. и занял 2 место.

Список литературы

1. Официальный сайт министерства финансов Российской Федерации. Заявление министров финансов экономик АТЭС в отношении финансовой грамотности и финансового образования <http://www.minfin.ru/>
2. *Зеленцова А.* Совместный проект Минфина России и Всемирного банка «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации» (интервью)// Рынок ценных бумаг. 2014. № 5 (442).
3. Национальное агентство финансовых исследований (НАФИ). <http://nacfin.ru/>
4. *Белехова Г.В.* Оценка финансовой грамотности населения и пути ее повышения // Проблемы развития территории. 2012. № 4 (60).
5. *Гурунян Т.В.* Участие студентов вуза в формировании финансовой грамотности населения — образовательная инновация// Концепт. 2014. Современные научные исследования. Вып. 2. АРТ 55140; <http://e-koncept.ru/2014/55140.htm>
6. *Бабина Н.В.* Формирование единой финансовой школы в концепции реализации программ повышения финансовой грамотности // Вопросы региональной экономики. 2013. № 2 (15).

Реализация образовательной программы: оценка качества обучения через обратную связь

Семочкина М. Б.

*канд. филос. наук, доцент,
заместитель директора Уральского института
управления — филиала РАНХиГС*

Интеграция образовательных учреждений в болонский процесс предполагает, с одной стороны, выработку единых стандартов и требований при реализации образовательных технологий, а с другой — с необходимостью определяет индивидуализацию образовательных траекторий каждого обучающегося. Формализованные в основных образовательных программах, учебных планах и рабочих учебных планах дисциплин, знания, навыки и компетенции как результаты обучения должны получать всестороннюю оценку не только в рамках итоговой государственной аттестации, но и в период обучения, последовательно, кумулятивно позволяя отследить прирост знаний обучающихся в рамках текущих и промежуточных аттестаций.

Совокупность приобретаемых знаний, навыков и компетенций, а также инструментарий осуществления преподавательской деятельности являются измерителями качества образования. При этом в случае приобретаемых знаний, навыков и компетенций, т.е. содержательной компоненты качества образовательного процесса, становится возможным измерить посредством ставших традиционными контрольно-измерительных инструментов

и технологий. Инструментарий осуществления преподавательской деятельности индивидуализирован, и оценку его становится возможным провести только посредством экспертизы.

Организация достоверного контроля качества осуществления преподавательской деятельности требует к себе постоянного внимания со стороны руководства и административного персонала вуза, что может быть осуществлено лишь при соблюдении следующих условий: наличие единых стандартов оценки; многокритериальность оценки; массовость (невыборочный характер) экспертизы для повышения объективности оценки; актуальность (во времени) осуществления экспертизы; оптимальность обработки и хранения результатов экспертизы; гибкость выборки результатов оценки и анализа по критериям.

Обработка такого массива данных с необходимостью требует использования автоматизированной информационной системы. Однако в силу индивидуализации обучения не только в отношении каждого студента, но и в рамках каждого вуза, повышения роли и значимости интерактивных форм обучения, таксономия которых носит открытый характер и основана на интерспецифических особенностях вуза, становится невозможным использование «коробочных» программных продуктов, присутствующих на рынке.

Указанные проблемы обусловили актуальность разработки интегрированной автоматизированной системы анкетирования студентов о качестве осуществления преподавательской деятельности (далее — ИАСАС).

Данная система является интегрированной, поскольку встроена в образовательный процесс и содержит актуализированную информацию о дисциплинах и преподавателях, реализующих образовательные программы. Система является автоматизированной, поскольку позволяет сделать менее затратным (безбумажным) процесс оценки, а также позволяет хранить в центральной базе знаний (хранилище) вуза всю информацию, а также проводить сравнительный анализ на длительных промежутках времени. Данная система представлена в форме анкеты, поскольку предполагается заочное сплошное обследование генеральной совокупности обучающихся, что позволяет

оптимизировать, формализовать по единым стандартам оценку качества осуществления преподавательской деятельности.

В ИАСАС заложены вопросы, касающиеся оценки полноты и структурной целостности преподаваемых дисциплин в рамках основной образовательной программы, методических приемов и средств, используемых преподавателями, оптимальности количества и качества домашних и самостоятельных заданий, полноты реализации принципов балльно-рейтинговой оценки знаний студентов. Отдельно вынесены вопросы оценки отношений преподавателя и студента, складывающихся в процессе изучения конкретной дисциплины.

Именно по этим показателям в дальнейшем можно улучшить образовательный процесс. По результатам систематической реализации проекта осуществлен комплексный анализ преподавания в рамках каждого факультета, каждого курса, каждой академической группы, каждой дисциплины и каждого преподавателя, позволивший сформировать уникальный набор рекомендаций по совершенствованию процесса обучения.

Внедрение проекта позволит отследить на практике взаимосвязь компетенций, видов учебной работы, образовательных технологий, форм контроля «глазами потребителей». В случае отсутствия системы оценки данная оценка будет затруднена, так же как и совершенствование индивидуальной профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава УИУ РАНХиГС.

Цель проекта — осуществление полифункциональной многокритериальной оценки качества образовательного процесса по следующим параметрам: организация курса; реализация положений балльно-рейтинговой системы; организация и ведение лекций; организация и ведение семинарских и практических занятий; организация и обеспечение образовательного процесса методическими, техническими и информационными материалами; формирование межличностных отношений в системе «преподаватель — студент»; динамика освоения дисциплины.

Схематически проектная технология отображена на рис. 1.

В основе проектной методики лежит следующая цепочка: параметры — показатели — значения — рейтинги.



Рис. 1. Содержание проектной технологии

При построении анкеты использованы открытые вопросы ограниченным перечнем вариантов. Каждый вопрос предполагает выставление общей оценки (рейтинга) и выбор нескольких сильных и слабых сторон отдельных аспектов преподавания. Оценка «отлично» может быть выставлена, если к данному аспекту преподавания у студента нет замечаний. Оценка «хорошо» выставляется, если отмечено одно замечание, «удовлетворительно» — если замечаний два или три. Оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии четырех и более замечаний, что означает необходимость внести серьезные изменения в данный аспект преподавания дисциплины.

При построении ИАСАС использован квазисемантический анализ информации, позволяющий перейти от сложных

семантико-синтаксических структур, подлежащих синтаксическому, морфологическому и семантическому анализу, к их количественно взвешенным критериям. Анализ сводится к процедуре количественной оценки, базирующейся на некоторой совокупности информационных характеристик. Требования при разработке ИАСАС: априорное отсутствие синонимии в ответах, тезаурус, ограниченный проблемной областью, возможность введения свободно конструируемых фраз естественного языка, числовых данных. В языке системы допускаются термины и их синонимы, как занесенные в тезаурус, так и не включенные.

При построении интерфейса вывода данных задана возможность выбора группы, дисциплины, при необходимости — преподавателя. По умолчанию первичный отчет отражает усредненные показатели и количество обработанных анкет. Интерфейс обеспечен удобством визуального анализа результатов оценки (цветовое деление, интенсивность и четкость знаков). В ИАСАС заложена возможность формирования отчетов в *pdf*-формате в двух вариантах: по выбранной дисциплине (преподавателю), по текстовым комментариям. Кроме этого доступен анализ индивидуальных анкет.

В качестве исходной информации в проект занесены данные обо всех дисциплинах учебных планов и преподавателях курсов, обучающихся в данный учебный год.

Внедрение проекта ИАСАС позволило:

- систематически осуществлять управление качеством обучения (критерий оценки — соответствие положениям балльно-рейтинговой системы, повышение качества организации курсов, прогнозируемое значение — 100%-ное соответствие);
- своевременно осуществлять управление конфликтами в образовательной среде (критерий оценки — снижение конфликтов в процессе обучения, прогнозируемое значение — с 1/50 до 1/100);
- регулярно проводить оценку состояния и перспектив изучения тем, модулей, блоков дисциплин (критерий — соответствие заявленных тем, модулей и блоков дисциплин в РУПД осуществляемому обучению, прогнозируемое значение —

100%-ное соответствие и актуальность подаваемой информации);

- осуществить обновления основных образовательных программ (критерий — соответствие содержания ООП требованиям стандартов, прогнозируемое значение — успешное прохождение очередных аккредитационных испытаний);
- разработать инновационные программы обучения (критерий — повышение доли активных и инновационных образовательных технологий, прогнозируемое значение — в соответствии с требованиями ООП).

Образовательные инновации в подготовке специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»

Андриянчик Р. В.

*начальник отдела консалтинговой поддержки
инновационной деятельности инновационно-
технологического центра ЮРИУ —
филиала РАНХиГС*

Баранов А. В.

*директор инновационно-технологического центра
ЮРИУ — филиала РАНХиГС*

Мамогенко Д. С.

*заведующий сектором продвижения инновационных
проектов инновационно-технологического центра
ЮРИУ — филиала РАНХиГС*

Парасоцкая В. Г.

*заместитель начальника отдела инновационных
проектов в сфере государственного
и муниципального управления инновационно-
технологического центра ЮРИУ
— филиала РАНХиГС*

В последние годы в нашей стране происходит кардинальное переосмысление роли и места органов власти в обеспечении эффективного управления на всех уровнях — общефедеральном, региональном, муниципальном. В России сегодня активно

создаются предпосылки для осуществления перехода к «сервисной» модели взаимодействия власти и населения, при которой граждане рассматриваются в качестве заказчика различного рода услуг, обеспечивающих им комфортные и безопасные условия жизни, а властные структуры выступают в роли тех «сервисов», которые отвечают за своевременное и качественное предоставление этих услуг.

Главным инструментом в указанном процессе выступает внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс государственного и муниципального управления и последующая модернизация всей системы на их основе.

При этом всесторонняя информатизация органов власти, согласно утверждению В. В. Путина, представляет собой:

- серьезный ресурс для укрепления национальной экономики, повышения инвестиционной привлекательности;
- важное условие эффективной модернизации социальной сферы, качественных изменений в здравоохранении, образовании, системе социальной защиты;
- более простое и прозрачное общение граждан с властью;
- реальную и очень эффективную антикоррупционную меру [1].

В рамках сервисной модели государственного управления с государством гражданин-заказчик чаще всего имеет единственную точку контакта — это система «одного окна», предусматривающая предоставление государственной или муниципальной услуги после однократного обращения заявителя с соответствующим запросом, в то время как все внутренние проблемы, связанные с его обслуживанием, решаются внутри государства в соответствии с внутренними административными процедурами и регламентами. Развитие сети центров предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» способствует сокращению сроков предоставления услуг, снижению очередей и, в конечном итоге, повышению уровня удовлетворенности граждан работой органов государственной власти. Эти центры являются незаменимым механизмом, позволяющим повысить качество

государственных и муниципальных услуг и исключить коррупционную составляющую процесса их предоставления.

В указанных условиях ключевыми становятся вопросы подготовки квалифицированных специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна», достижения соответствия степени компетентности и уровня профессионализма служащих характеру и сложности решаемых профессиональных задач.

Практика показала, что стандартные программы вузов, ориентированные на получение базового образования, не оправдывают себя, когда речь заходит о целевой краткосрочной подготовке служащих по узким вопросам их профессиональной деятельности. Программы вузов имеют в основном общетеоретическую ценность и не содержат инструментов, алгоритмов решения конкретных управленческих задач, возникающих в процессе реализации полномочий органов государственной власти и местного самоуправления.

Вышеизложенное определяет актуальность создания комплексной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна», учитывающей в максимально возможной степени современные особенности процесса оказания услуг населению и организациям, а также построенной на применении инновационных технологий в образовательном процессе.

Сегодня специалистами Южно-Российского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (далее — Южно-Российский институт управления — филиал РАНХиГС) разработан ряд проектов в сфере обучения специалистов органов власти, а также организаций, участвующих в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна», в том числе:

- применение дистанционных технологий обучения при подготовке специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»;

- практико-ориентированная профессиональная переподготовка специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна».

Цель первого проекта заключается в разработке и внедрении современных дистанционных образовательных технологий в процесс подготовки специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна».

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- разработать программу курсов повышения квалификации специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» в очно-дистанционном режиме с использованием информационных технологий;
- организовать постоянно действующую консультационную поддержку специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» по актуальным вопросам их деятельности;
- внедрить систему мониторинга, контроля качества обучения специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»;
- сократить расходы бюджета субъекта РФ на повышение квалификации специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»;
- обеспечить специалистов обширным комплексом информационно-справочных материалов, инструментарием реализации полномочий и должностных обязанностей;
- перевести организационную подготовку к проведению учебного процесса в рамках программ повышения квалификации на безбумажный документооборот в части размещения программ обучения, регистрации участников, формирования актуальных вопросов по тематике мероприятий до и после их проведения, итогового тестирования, как и оценки эффективности проведенного обучения;

- усовершенствовать учебный процесс на основе введения активных методов обучения, новых образовательных технологий, интерактивных систем информационного обеспечения.

За период с 2012 по 2014 г. специалистами Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС разработан и реализован ряд программ дополнительного профессионального образования — повышения квалификации в очно-дистанционном формате по тематике:

- «Электронное правительство и система межведомственного электронного взаимодействия»;
- «Организация работы и современные технологии деятельности многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг»;
- «Организация предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна», в том числе на базе МФЦ: российский и европейский опыт» с прохождением стажировки в европейских странах — лидерах по уровню развития электронного правительства»;
- «Информационное общество и электронное правительство: российский и европейский опыт предоставления услуг по принципу «одного окна» с прохождением стажировки в европейских странах — лидерах по уровню развития электронного правительства».

Программы дополнительного профессионального образования с применением дистанционных образовательных технологий рассчитаны на 120 учебных часов. Очная часть обучения осуществляется с привлечением специалистов и экспертов, имеющих практический опыт в сфере создания многофункциональных центров, формирования электронного правительства, организации электронного документооборота, работы с технологическими картами межведомственного взаимодействия.

Дистанционная часть программы реализуется с помощью информационно-образовательного портала подготовки кадров государственного и муниципального управления (www.eduportal.donland.ru).

Информационно-образовательный портал полностью автоматизирует процесс обучения слушателей от подбора учебной программы до итоговой аттестации, предоставляет возможность слушателям централизованно получать информацию об учебных мероприятиях, проводимых по заказу субъекта РФ, а именно знакомиться с программой, сроками, местом обучения, получать необходимый информационно-методический материал.

В основе обучения служащих с помощью интернет-портала лежат учебно-методические комплексы дистанционного обучения, которые разрабатываются под определенную категорию слушателей и представляют собой учебное пособие, а также электронную систему обучения и тестирования, и содержат обширный комплекс информационно-справочных и методических материалов.

Разработанные учебно-методические комплексы позволяют наполнить процесс повышения квалификации реальным содержанием. Их использование обеспечивает прикладной характер обучения и позволяет не ограничивать учебный процесс объемом аудиторных занятий. Обучение перетекает в режим последующих консультаций, позволяющих слушателям получить дополнительные знания, касающиеся более узких отраслевых вопросов в рамках заявленной в УМК проблематики.

Также обучение кадров с помощью портала осуществляется посредством видеосеминаров — семинаров, проводимых в дистанционном режиме с использованием интернет-портала и системы видеоконференц-связи. Слушатели, участвующие в видеосеминаре, имеют возможность на интернет-портале ознакомиться с программой мероприятия, методическими материалами, зарегистрироваться, разместить вопросы выступающим на семинаре до и после его проведения, оценить эффективность мероприятия.

В процессе обучения эксперты Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС проводят дистанционно круглые столы и лекционные занятия с привлечением специалистов органов исполнительной власти, без выезда слушателей за пределы своего муниципального образования. На интернет-портале слушатели самостоятельно изучают информационно-

справочные материалы УМК. На специализированном разделе портала обмениваются мнениями по изучаемым темам, задают вопросы специалистам, преподавателям.

По итогам обучения слушатели сдают тестирование на интернет-портале, по результатам которого получают удостоверение о повышении квалификации.

В рамках IX Российского конкурса образовательных программ и методического обеспечения подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области муниципального управления портал удостоен специального диплома в номинации «За содействие и развитие учебно-методического и технологического обеспечения системы подготовки кадров для муниципальных образований Ростовской области». В 2011 г. портал стал лауреатом Всероссийского конкурса «Лучшие решения по созданию систем коллективной обработки информации» в номинации «Интернет-портал организации, предоставляющей услуги гражданам в электронной форме». В 2012 г. в рамках IX Международной выставки и конференции «Современные технологии обучения в компаниях и учебных учреждениях» (*eLearnExpo*), проводимой при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, Комитета Государственной думы Российской Федерации по образованию, Комитета Совета Федерации по науке, образованию, культуре и информационной политике Федерального собрания Российской Федерации, интернет-портал удостоен диплома в номинации «Лучшее решение *e-Learning* в государственных и правительственных учреждениях». В 2014 г. система подготовки государственных и муниципальных служащих Ростовской области, реализуемая с использованием портала, была отмечена дипломом VI Всероссийского конкурса «Лучшие 10 ИТ-проектов для госсектора. Образовательные и медицинские учреждения» в номинации «Лучший электронный учебник» за разработку системы учебно-методических комплексов дистанционного обучения слушателей.

Применение инновационного подхода к реализации курсов повышения квалификации в очно-дистанционном формате с использованием информационно-образовательного портала сделало процесс обучения более комфортным и позволило

получать слушателям знания, необходимые для реализации современных направлений совершенствования государственного и муниципального управления с минимальным отрывом от рабочего процесса.

Системная работа, проводимая в данном направлении Южно-Российским институтом управления — филиалом РАНХиГС, позволила добиться следующих *результатов*:

- сокращение стоимости обучения одного служащего с использованием дистанционных технологий в 2 раза по сравнению с традиционной формой обучения (стоимость обучения одного служащего — около 3,5 тыс. руб., при традиционном походе — не менее 7,5 тыс. руб.);
- повышение квалификации более двух тысяч государственных и муниципальных служащих Ростовской области ежегодно;
- автоматизированное формирование государственного заказа на профессиональную подготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих Ростовской области и контроль за его реализацией;
- обучение государственных и муниципальных служащих без отрыва от исполнения должностных обязанностей;
- перевод организационной подготовки к проведению учебных мероприятий на безбумажный документооборот;
- развитие навыков непрерывного самостоятельного обучения государственных и муниципальных служащих;
- непрерывный мониторинг и контроль качества подготовки кадров для органов государственного и муниципального управления.

Практико-ориентированная профессиональная переподготовка специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» направлена на формирование современных знаний и практических навыков работы в данной сфере у служащих и сотрудников организаций, работающих по принципу «одного окна».

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих *задач*:

1. Разработать программу профессиональной переподготовки государственных гражданских (муниципальных) служащих и сотрудников организаций, работающих по принципу «одного окна», в том числе:

- определить ключевые блоки и модули программы обучения;
- рассмотреть особенности использования современных инновационных технологий в подготовке государственных гражданских (муниципальных) служащих и сотрудников организаций, работающих по принципу «одного окна»;
- определить направления практико-ориентированной подготовки в рамках программы обучения.

2. Разработать технологию подготовки государственных гражданских (муниципальных) служащих и сотрудников организаций, работающих по принципу «одного окна», в том числе:

- разработать механизм применения проектного подхода при проведении занятий для приобретения практических навыков предоставления услуг по принципу «одного окна», в том числе на базе МФЦ;
- определить современные подходы к повышению квалификации преподавательского состава путем проведения российских и зарубежных стажировок;
- разработать рекомендации по участию студентов и аспирантов РАНХиГС в программе обучения с целью приобретения практических навыков работы и определения возможностей трудоустройства.

Основные преимущества использования разработанной программы и технологии подготовки государственных гражданских (муниципальных) служащих и сотрудников организаций, работающих по принципу «одного окна», заключаются в повышении качества образовательного процесса, формировании современных знаний и практических навыков работы у специалистов, занятых в системе предоставления услуг, в экономии средств и времени при обучении, возможности заниматься в удобное время в удобном месте, а также в концентрированном представлении учебной информации и использовании

наиболее достижений информационных и телекоммуникационных технологий.

Проект практико-ориентированной профессиональной переподготовки специалистов в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» включает в себя:

- модульную образовательную программу;
- практико-ориентированные занятия на базе учебно-консультационного полигона «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее — УКП МФЦ), представляющего обучающую модель многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг, с привлечением российских преподавателей-практиков и зарубежных экспертов, имеющих практический опыт в сфере реализации проектов административной реформы, электронного правительства, организации электронного документооборота, работы с технологическими картами межведомственного взаимодействия и создания многофункциональных центров;
- стажировки в передовых отечественных и зарубежных органах власти, занимающихся указанной проблематикой;
- дистанционный блок обучения, реализуемый с помощью информационно-коммуникационных и дистанционных технологий подготовки кадров;
- защиту итоговых проектных работ.

Модульность программы обучения по вопросам организации предоставления услуг населению по принципу «одного окна» позволяет реализовывать в соответствии с потребностями органов власти программу переподготовки кадров объемом от 250 до 500 учебных часов, т.е. изучать основные направления внедрения инноваций в органы власти, повышения уровня эффективности работы многофункциональных центров, качества предоставления услуг по принципу «одного окна», особенности межведомственного и электронного взаимодействия органов власти и организаций в процессе предоставления услуг.

О высокой востребованности образовательных программ для специалистов в сфере предоставления государственных

и муниципальных услуг по принципу «одного окна» говорят результаты деятельности Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС в данном направлении: за период с 2011 по 2013 г. по инновационным программам обучения руководителей и специалистов многофункциональных центров прошли обучение более 1500 человек, представляющих порядка 35 регионов России.

Оба проекта, разработанные экспертами Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС, носят универсальный характер и могут быть растиражированы по регионам благодаря использованию разветвленной филиальной сети РАНХиГС. Реализация рассмотренных проектов в подобном масштабе будет способствовать достижению ряда целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [2], за счет практического внедрения проектов слушателей, направленных на повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг, а также повышению уровня профессионализма и управленческих компетенций работников органов власти, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, а в конечном счете — повышению качества оказания услуг населению и становлению в России сервисного государства.

Список литературы

1. Выступление Председателя Правительства России В. В. Путина 17 февраля 2012 г. на совещании о повышении эффективности государственного управления с помощью информационных технологий в г. Новосибирске // Официальный сайт Правительства Российской Федерации <http://www.правительство.рф/>
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // СПС «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>

Государственная и муниципальная служба в современном измерении

Зенков М. Ю.

руководитель проекта, доцент кафедры государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

Морозова Т. Ю.

соисполнитель проекта, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

В 2012 г. в Сибирском институте управления начата реализация программ бакалавриата, в том числе по направлению «Государственное и муниципальное управление». В рамках подготовки к реализации программы бакалавриата были разработаны рабочие программы учебных дисциплин. Основными методическими задачами при разработке учебных программ были обеспечение непротиворечивости, комплексности изучения, системности формирования профессиональных специальных компетенций, сочетание различных форм учебных занятий, заданий и оценочных инструментов.

При подготовке к ведению базовых дисциплин направления — «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба» — был учтен опыт преподавания дисциплин «Система государственного и муниципального управления» (дисциплина

стандарта второго поколения) и «Правовое обеспечение государственной и муниципальной службы». Последняя дисциплина являлась одной из первых разработок в данном направлении, была введена в учебный план в 1999 г. Реализация данного проекта завершается в 2015 г. в связи с прекращением подготовки специалистов по данному направлению. Для ее обеспечения были опубликованы учебные и учебно-методические материалы¹.

Основными *проблемами*, для решения которых разработан данный проект, являются:

- методическая — обеспечение согласованности содержания, структуры учебных дисциплин программы, методического и оценочного материалов;
- педагогическая — формирование компетенций современного государственного и муниципального служащего с использованием современных образовательных технологий;
- информационная — создание и ведение информационного ресурса, обеспечивающего студентов, изучающих дисциплину, дополнительными учебными, учебно-методическими, справочными материалами, площадки для консультирования и представления (размещения) контрольных и иных работ.

В сфере государственного и муниципального управления велика ценность информации, поскольку происходит устаревание информации. Зачастую при проверке контрольных и курсовых работ видишь не только проблемы незаконного цитирования, но и неадекватного использования информации: студенты активно используют устаревшие, давно отмененные нормативные правовые акты, поскольку пользуются ресурсами, где не обозначена актуальность материала, не проверяют актуальность, законность соответствующей информации.

¹ См.: Правовое регулирование государственной службы в субъектах Российской Федерации: сб. документов / сост. М. Ю. Зенков. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 1999; Зенков М. Ю. Правовое обеспечение государственной и муниципальной службы: учеб. пособие; в 3 ч. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2001–2002; Зенков М. Ю. Правовое обеспечение государственной и муниципальной службы: Практикум. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2006.

Большое значение имеет обсуждение методических проблем подготовки индивидуальных, контрольных и курсовых работ, согласование планов, структуры работы, списков источников. Сделать это во время аудиторных занятий не всегда удается, индивидуальное консультирование привлекает небольшое количество студентов, которые, как правило, не готовы использовать инструменты традиционного консультирования.

Ресурсы интернет-сайта института, как и академии в целом, пока не позволяют расширить использование учебно-методических и оценочных материалов, кроме того существует проблема идентификации обучающегося. В условиях социальной сети идентификация обучающегося также неоднозначна, но шире возможности представления информации, а также оперативного обмена информацией.

Общение преподавателей и студентов в социальной сети обеспечивает также формирование отзывчивой корпоративной культуры, формирование системы обратной связи, а также учет самостоятельной научной работы студентов (особенно тех, кто не может, по разным причинам, посещать занятия).

Преподавание курса «Государственная и муниципальная служба» требует обязательного согласования ее структуры и содержания с другими дисциплинами учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». При разработке матрицы компетенций по направлению «Государственное и муниципальное управление» был учтен фактор сочетания дисциплин при формировании конкретных компетенций, установленных ФГОС ВПО. При разработке учебных программ по ряду дисциплин учитывалась необходимость изучения тем в рамках разных дисциплин с разделением направленности изучения на организационный, правовой, культурологический, ценностный, технологический аспекты.

Проект реализуется по программам подготовки бакалавров по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», программам профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих, программам повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Основной информационный ресурс проекта — группа в социальной сети «ВКонтакте» «Государственная и муниципальная служба» (СибИУ) (<http://vk.com/sapagms>) — существует с 2009 г. В 2012–2013 гг. использовался в качестве одного из ресурсов проекта «Интеграция учебной и иных форм деятельности студентов (на примере использования социальной сети «ВКонтакте» как ресурса для обучения)» (номинация «Интеграция», статус — полуфиналист).

В 2009–2013 гг. группа в социальной сети использовалась для информационного обеспечения дисциплины «Правовое обеспечение государственной и муниципальной службы». На первой лекции (занятии) студентам дается ссылка на группу, а также первые задания, которые могут быть выполнены с использованием информации, размещенной в группе. В группе размещаются текущие и итоговые задания, иная учебная (файлы учебных пособий, статей, ссылки на образовательные сайты, в том числе на иностранных языках), нормативная (файлы с текстами нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, ссылки на сайты правовой информации) и методическая (рекомендации по написанию контрольных и курсовых работ) информация. В обсуждениях студенты осуществляют выбор индивидуального контрольного задания, а также размещают электронную версию контрольной работы (в формате *MS Word* либо *MS PowerPoint*).

Группа в социальной сети — дополнительная площадка для обсуждения актуальных учебных и внеучебных вопросов. За счет обсуждений в группе достигается максимальный охват воздействия на студенческую аудиторию, оказывается услышанным каждый студент. Кроме того, в рамках группы могут быть решены организационно-технические вопросы (выбор темы доклада, индивидуального контрольного задания, курсовой работы), что позволяет не занимать время лекций и практических занятий. Создание такой модели обучения позволяет интегрировать форму и содержание заданий, в частности — оформление в виде презентаций, докладных записок, привязка к компетенциям государственного (муниципального) служащего, менеджера.

В рамках дисциплины «Государственная и муниципальная служба» студенты выполняют контрольную работу, которая

оформляется в виде презентации на тему «Государственная служба в иностранном государстве» (на выбор студента, за исключением США, ФРГ, Великобритании, Франции, Китая и Японии, поскольку об этих странах информация представлена на русском языке в большом объеме). Фактически контрольная работа может быть продолжением контрольной работы «Система государственного управления иностранного государства» (которая выполняется в предыдущем семестре по дисциплине «Основы государственного и муниципального управления»). Выполнение данной контрольной работы предполагает обращение к информационным ресурсам на иностранных языках.

Несмотря на обилие учебного и учебно-методического материала по рассматриваемым дисциплинам, его большая часть оказывается устаревшей уже в год опубликования данных материалов¹, поэтому необходимо постоянное обновление данных ресурсов, это возможно исключительно в электронной форме и через формы, соответствующие социальным сетям (форумам и другим интерактивным инструментам Интернета).

Для обучающегося также необходимо понимание логики изучения материала. Зачастую от студента можно слышать о повторности обращения к тем или иным вопросам, дублировании содержания изучаемых дисциплин. Согласование структуры и содержания дисциплин, учебного и оценочного материала позволят повысить интерес обучающихся к дисциплине, расширить ассортимент используемого инструментария. Проект в настоящее время тиражируется (распространяется) в отношении слушателей групп профессиональной переподготовки, обучающихся в Сибирском институте управления. Тиражирование в рамках филиалов Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ возможно, уже ведется сотрудничество с проектом *countries-gmu.ru*².

¹ См.: Зенков М. Ю. Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие. Новосибирск: Сибирский институт управления, 2012.

² См.: Михайлова М. В. Междисциплинарный информационный ресурс www.gmu-countries.ru как основа создания интегрированных занятий и модулей // Образовательные инновации и практики карьеры: сб. методических материалов и статей. М.: Дело, 2014. С. 75–80.

Сетевой образовательный проект «Политическая наука: виртуальный учебно-методический комплекс»¹

Санжаревский И. И.

д-р полит. наук, профессор, заведующий кафедрой Тамбовского филиала РАНХиГС

Последнее время много говорят об открытости и доступности, своевременности и оперативности обновления образовательного контента, о широком внедрении мультимедийного контента, об учебно-методических электронных изданиях. Они становятся все более доступными не только на персональных компьютерах, но и в мировой паутине. Правда, есть одно неудобство — они, так же, как и их традиционные аналоги разрознены, сами не соединяются тематически для профессиональной деятельности. Нужную информацию все равно приходится искать по каталогам библиотек.

При этом каждый человек в своей жизни формирует собственную библиотеку, отражающую характер его интересов и профессиональной деятельности. Мы также не стали исключением. Каждый из нас много не только прочитал, собрал, но и много потерял прочитанных книг (забыл в транспорте, дал почитать коллегам, студентам...), и, как всегда по «закону бутерброда» (а может «закону Мерфи»), в нужный момент нужную книгу приходилось

¹ С web-версией описания проекта можно ознакомиться по адресу: <http://www.sanz.virmk.ru/WEB-site/umk.htm> (или <http://www.нир.политуправление.рф/INNOVAC/in.htm>)

упорно искать. Тогда и пришло решение составить свою электронную хрестоматию. Бумажные конспекты стали настолько тяжеловесными, что перестали вписываться в современную динамику и умещаться в преподавательский саквояж. Так начался творческий процесс, приведший к созданию «Виртуального учебно-методического комплекса».

Планомерное внедрение проекта начато с 2012 г. Осуществление комплекса практических мероприятий и *решение задачи* разработки и создания виртуального комплекса, размещаемого в открытом доступе в глобальной сети Internet для коллективного пользования (*URL: www.virmk.ru*) и устанавливаемого на персональном компьютере для индивидуального пользования (*URL: http://www.virmk.ru/download/setup_politolog.exe*), обозначили новые цели проекта. *Цели* проекта стали затрагивать важные для филиала и, как представляется, всей сети академии качественные показатели изменения уровня образовательных услуг, за счет активного внедрения и использования сетевых и мультимедийных технологий, стимулирующих самообразование, повышение уровня профессионализма, распространение гуманитарного знания в обществе.

Создание и внедрение комплекса в учебный процесс позволили решить не только ряд проблем, но и обозначить новые перспективы. Во-первых, возникла необходимость перехода от текстового содержания (*web-публикаций*) к мультимедийному контенту, созданию раздела «Медиатека», подготовке к изданию видеолекций¹ и т.п., что более всего отвечает насущным запросам современного образовательного процесса. Во-вторых, создание раздела, отвечающего запросам послевузовского образования (аспирантура)². В-третьих, создание дискуссионной площадки и периодического научного издания, регистрация в индексирующих системах научного цитирования.

В настоящее время частично осуществлена и осуществляется реализация *основных задач*:

- ¹ Пробную разработку видеолекции можно посмотреть: YOUTUBE URL: <http://youtu.be/WyYdy7keTqY>.
- ² В настоящее время данный раздел готов к конвертации с магистерскими программами в сфере государственного и муниципального управления, *public administration*.

- формирование сетевой виртуальной научно-образовательной дискуссионной площадки (сетевое периодическое информационное научное издание «Политическое управление») по адресу URL: <http://политуправление.рф> (Сору URL: <http://www.pu.virmk.ru>);
- формирование специализированной оперативно обновляемой сетевой учебно-методической базы для студентов, преподавателей, аспирантов «Политическая наука: виртуальный учебно-методический комплекс» (URL: <http://www.virmk.ru>);
- развитие специализированной для слушателей, изучающих гуманитарные науки, базы учебных материалов для учебной практики на основе современных информационных технологий («Виртуальная хрестоматия политической науки» (<http://www.read.virmk.ru>), «Политическая наука: словарь-справочник» (<http://glos.virmk.ru>);
- развитие и внедрение активных форм в образовательный процесс, стимулирование самообразования (разделы «Аспирантам и их руководителям», «Студентам и преподавателям»);
- активное внедрение мультимедийных, информационно-образовательных, web-технологий в процесс обучения (раздел «Медиаотека», канал *PoliticSciencesVirMK* на youtube.com и проект создания интернет-телевидения <http://yatv.ru/VirMK>);
- свободное распространение комплекса для библиотек и пользователей (URL: http://www.virmk.ru/download/setup_politolog.exe).

Решение задач позволило создать положительную динамику изменения количественно-качественных показателей образовательного педагогического процесса:

- открытости и доступности образовательного контента;
- своевременности и оперативности его обновления.

Современная мировая образовательная динамика уже задала необходимый вектор перехода не только от открытого доступного образовательного контента к учебно-методическим электронным изданиям, но и к мультимедийному контенту, широко используемому при дистанционной, очной и заочной формах обучения.

В долгосрочной перспективе видится цель — создание учебно-методического комплекса полного цикла: «от абитуриента до магистра, кандидата наук», «от конспекта и выступления на занятиях до апробации и публикации результатов», что позволит обеспечить самостоятельную включенность комплекса в учебный процесс любого филиала, его учебного, методического или научного подразделения.

Активное внедрение и использование сетевого и мультимедийного контента окажет стимулирующее воздействие на самообразование и повышение качества самостоятельной работы преподавателей, аспирантов и студентов, что в свою очередь позитивно повлияет на уровень профессионализма и престижности образования в филиальной сети академии, распространение гуманитарного знания в обществе.

Содержание проекта «Политическая наука: учебно-методический комплекс» представляет собой богатый набор электронных материалов и изданий для преподавателей, студентов, аспирантов, соискателей ученой степени по политическим наукам. УМК включает в себя пять основных разделов: методический и учебный разделы; разделы «В помощь аспиранту», «Политическая наука: словарь-справочник», «Политическая наука: электронная хрестоматия», «Тесты (самотестирование)» и информационно-образовательный электронный журнал «Политическое управление». Каждый раздел снабжен автономной системой поиска.

Веб-версия «Политическая наука: учебно-методический комплекс» размещена в свободном доступе: URL: <http://www.virmk.ru>. Интернет-версия имеет дополнительный раздел «Медиаотека», в котором собраны и собираются ссылки на библиотечные ресурсы, видео- и аудиоматериалы и т.п., канал *PoliticSciencesVirMK*.

Учебно-методический раздел представлен электронными версиями государственных стандартов высшего профессионального образования по направлению подготовки 030200 — «Политология», 081100 — «Государственное и муниципальное управление», 040100 — «Социология», 031600 — «Реклама и связи с общественностью», 080200 — «Менеджмент», примерными учебными планами, рабочими программами. Подраздел

«Законодательство, документы» содержит федеральные законы, постановления Правительства РФ; приказы Минобрнауки России. В учебно-методическом разделе размещены классификаторы: Универсальная десятичная классификация (УДК), Библиотечно-библиографическая классификация (ББК), Государственный рубрикатор научно-технической информации (ГРНТИ), паспорта научных специальностей ВАК и другая полезная информация.

Учебный раздел является базой данных, выполненной в виде электронной хрестоматии политической науки, подготовленной на основе научных монографий, учебников, учебных пособий и других произведений более чем 250 мыслителей разных эпох, стран и народов, отражающих их политические воззрения по актуальным вопросам развития политической системы современного им общества. В него включено более 500 сюжетов, сгруппированных в девять разделов: методологические проблемы истории и теории политической науки (история политических и правовых учений; политология как наука; политология: методы исследования); общество и власть (политическая власть; социальные основы политики; субъекты политической власти); механизмы формирования и функционирования политической власти (политические режимы; демократический режим; избирательные системы); государство (наука о государстве и праве; происхождение, сущность и назначение, типы и формы, механизм и функции государства; государство и гражданское общество); политические институты и организации (политическая система общества; политические партии, партийные системы, общественно-политические движения; политические партии в России — история и современность; нормы, санкции и правоотношения; право как политический институт); политика, культура, цивилизация, личность (политическая культура и цивилизация; политическое поведение и участие; политическое лидерство и элита; политическое сознание и идеологии; политические коммуникации); политические процессы (политическое развитие и модернизация, политические конфликты и кризисы); международные отношения (геополитика, политическая глобалистика); актуальные проблемы современной политологии.

Словарь-справочник содержит более 3500 статей, терминов и определений социально-политического характера. В основе подбора статей автор придерживается следующего принципа их включения в Словарь-справочник: история и теория вопроса в политической науке, современная практика и историческая ретроспектива его решения.

Для аспирантов и соискателей ученой степени по политическим наукам раздел «Аспирантура» раскрывает содержание обучения в аспирантуре по специальности 23.00.02 — «Политические институты, процессы и технологии», содержит программы-минимум кандидатского экзамена; полезные советы и практическое пособие по подготовке и написанию диссертации; инструкции о порядке рассмотрения и защиты диссертаций; перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук; примеры оформления библиографического списка и ГОСТ Р 7.0.5–2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

В раздел «Тесты (самотестирование)» включены тесты по курсам: «Политология», «Политические отношения и политический процесс», «Политическое управление и политический процесс», «Информационная политика и политический процесс», «Политические партии и общественные объединения», «Национальная безопасность», «История России». Тесты построены из 150–300 вопросов тематического характера, на которые предлагается пять вариантов ответов либо с одиночным выбором, либо множественным. Тест формируется из 50 вопросов в случайном порядке. Также формируются ответы на них. При каждом запуске теста будет новый вариант. В конце тестируемому выводится его оценка (зачет-незачет), вопросы и его ответы на них, протокол тестирования, который может быть распечатан или сохранен в файле. Основное преимущество — тест скомпилирован в один исполняемый файл.

Информационно-образовательный электронный журнал «Политическое управление» (*Political management: Scientific*

Information and Education Web Journal) зарегистрирован в *ISSN International Centre, 45 rue de Turbigo, 75003 Paris France*. Международный стандартный серийный номер (*International Standard Serial Number*): *ISSN — 2221–7703*. Журнал также размещается в открытом доступе на платформе Научной электронной библиотеки *eLIBRARY.RU* и с 2013 г. включен в систему *РИНЦ*. В настоящее время осуществлен выпуск шести номеров (два номера в год). Постоянный адрес журнала: *URL: http://www.nolitupravlenie.pf* (копия — *URL: http://www.pu.virmk.ru*).

Техническое резюме разработки и доступность в internet. «Политическая наука: учебно-методический комплекс» (*Politolog*) зарегистрирован в Национальном информационном фонде неопубликованных документов. Комплекс выполнен на основе стандартных средств *Microsoft Office*, компиляторов *WebExe* и *Inno Setup, AutoPlay Media Studio*, программы для создания тестов и осуществления тестирования *easyQuizzy*. Устанавливается в отдельную папку. Локальную версию для установки на персональный компьютер можно скачать по ссылке *URL: http://www.virmk.ru/download/setup_politolog.exe*. Учебно-методический комплекс обновляется ежегодно к 1 сентября.

Проект проходит апробацию в Тамбовском филиале РАНХиГС на кафедре государственного и муниципального управления, в Саратовском государственном университете им. Н. Г. Чернышевского на кафедре политических наук, а также в Тамбовском государственном техническом университете на кафедре «Связи с общественностью» при реализации основной образовательной программы послевузовского профессионального образования (ООП ППО) 23.00.02 — «Политические институты, процессы и технологии». В настоящее время официально зафиксированы соглашения (договоры) с Ассоциацией научных и учебных организаций — пользователей компьютерных сетей передачи данных (*РЕЛАРН*); компанией *RU-CENTER* в рамках проекта «*RU-CENTER — будущему*»). Кроме того, сетевое электронное издание «Политическое управление» имеет — Международный стандартный серийный номер (*International Standard Serial Number*): *ISSN — 2221–7703*; договор с Научной электронной библиотекой *eLIBRARY.RU*.

Результаты апробации имеют положительную динамику. *Значимость проекта* заключается в том, что «Политическая наука: мультимедийный учебно-методический комплекс», во-первых, строится по принципу единства и непрерывности этапов образовательного процесса. Материалы отражают специфику бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, а также значительно повышают возможности, роль и значение самостоятельной работы, что в результате позволяет как преподавателю, так и обучаемому методично распределить цели и задачи в процессе подготовки специалиста в соответствии с логикой учебного процесса, оперативно осуществлять самоконтроль.

Во-вторых, в нем решается актуальная задача комплексной интеграции большого количества учебных материалов с учебно-методическими на основе современных информационных технологий. Веб-версия, размещенная в свободном доступе по адресу *URL: http://www.virmk.ru*, в значительной мере повышает динамику и качество интерактивного взаимодействия в процессе обучения, образования и самообразования.

В-третьих, комплексная интеграция учебно-методических материалов с текстами ФГОС третьего поколения, современного законодательства в сфере образования, с государственными стандартами по информации, библиотечному и издательскому делу, с рубрикаторами УДК, ББК, ГРНТИ, описанием паспортов научных специальностей значительно повышает эргономичность мультимедийного комплекса.

В-четвертых, логическую завершенность комплексу придает информационная виртуальная площадка для соискателей, студентов, преподавателей, всех, кто интересуется политической наукой, оформленная в качестве научного информационно-образовательного электронного журнала «Политическое управление», прошедшего международную регистрацию как периодическое *web*-издание *ISSN 2221–7703*.

Chops and changes — школа управления проектами

Доморацкий А. В.

начальник управления инновационного развития — филиала СЗИУ РАНХиГС

Алсу Г. Р.

начальник отдела студенческого самоуправления и молодежных программ СЗИУ — филиала РАНХиГС

Нас всегда интересовали проекты, ставящие своей целью улучшение жизни людей, а не привлечение прибыли. Поэтому мы активно заинтересовались деятельностью некоммерческих организаций. Но скоро поняли, что есть проблемы, которые, на наш взгляд, мешают третьему сектору активно развиваться.

Во-первых, это неэффективное управление, отсутствие у руководителей НКО и авторов отдельных проектов управленческих знаний и умений использовать проектный подход в своей деятельности, работать с командой.

Во-вторых, неумение использовать современные средства продвижения собственных инициатив (SMM, работа со СМИ, публичные выступления, GR, хороший дизайн, информативный сайт и пр.).

В-третьих, неграмотное построение работы с финансами (фандрайзинг, финансовое планирование, отчетность за израсходованные средства и пр.).

Таким образом, мы поняли, что нам интересно социальное предпринимательство, которое наряду с очевидными «социальными» плюсами третьего сектора включает в себя предприниматель-

ский подход, а самое главное — самокупаемость и финансовую устойчивость.

12 декабря 2012 г. на площадке нашего института мы открыли пространство *ChangeLab*, которое на данный момент успешно функционирует, само работает по принципу социального предприятия и является самокупаемым. Помимо самого пространства система поддержки проектов включает в себя Конкурс грантов директора СЗИУ — филиала РАНХиГС для молодежных проектов и Школу управления проектами *Chops and Changes*.

На данный момент проведено два потока школы *Chops and Changes*: весной 2013 г. и осенью 2013 г., следующий поток осенью 2014 г. Кстати в переводе название школы означает «постоянные перемены», что отражает идеологию самой школы и новую идеологию менеджеров социальной сферы.

Хочется отметить, что тематика и акценты у весеннего и осеннего потоков немного отличались. Весенний поток был направлен больше на социальные проекты и деятельность НКО. Осенний поток был ориентирован на молодежные проекты социального предпринимательства.

Основные цели школы:

- обучение команды менеджеров социальной сферы (в количестве не менее 70 человек), способных находить/изучать социальные проблемы и решать их/изменять ситуацию посредством реализации конкретных проектов, мероприятий и инициатив;
- отбор наиболее перспективных проектов участников школы в инкубатор проектов пространства *ChangeLab* (не менее 10 проектов) для последующей поддержки при их реализации в течение 2013–2014 гг.

Для определения новых менеджеров социальной сферы мы придумали собственное наименование — *RnC*-менеджеры. Оно образовано от слов *research and change* — найти и изменить. Главное отличие *RnC*-менеджера от обычного менеджера и менеджера НКО в том, что он умело использует бизнес-инструменты при реализации социальных проектов, одинаково легко

находит общий язык с представителями органов государственной власти и бизнеса, эффективно продвигает свой проект в новых медиа... А главное, искренне хочет изменить мир!

Задачи школы:

- организация и проведение двух потоков (весеннего и осеннего) неформального образовательного курса с участием не менее 150 слушателей и привлечением не менее 15 спикеров и экспертов — практикующих специалистов в своих областях;
- поддержка при реализации отобранных проектов участников курса в течение 2013–2014 гг.: предоставление рабочих мест в коворкинге пространства *ChangeLab*, предоставление *event*-пространств для проведения мероприятий, оказание консультационных услуг командам проектов.

Целевой аудиторией школы являются молодые люди от 18 до 35 лет — участники некоммерческих и общественных объединений, представители органов студенческого самоуправления вузов города, лидеры молодежных и детских общественных объединений, движений и организаций, студенты управленческих специальностей СЗИУ РАНХиГС и других вузов Санкт-Петербурга.

На весенний поток образовательного курса *Chops and Changes* зарегистрировались и посещали занятия 73 слушателя. Возраст участников составил от 18 до 35 лет, среди них в силу социальной специфики курса было много представителей НКО (в том числе таких крупных, как «Петербургские родители», СПб отделение Российского Красного Креста, «Наши дети»), а также авторы стартующих проектов, студенты вузов города. В начале курса участниками было заявлено порядка 25 проектов.

Участниками осеннего потока образовательного курса *Chops and Changes* стали 85 человек, в большинстве своем студенты петербургских вузов, желающие начать собственное дело в сфере социального предпринимательства. Количество заявленных проектов — 22.

Идеология школы подразумевает использование менеджерами социальной сферы эффективных бизнес-инструментов и практик, а также наличие компетенций по анализу социаль-

ной сферы, поиску конкретных проблем и разработке проектов, мероприятий и инициатив для их решения.

В соответствии с идеологией школы была сформирована образовательная программа, включающая изучение инструментов, нетипичных для социальных проектов, но эффективно зарекомендовавших себя в бизнесе. При этом они были максимально адаптированы к реалиям социальной сферы.

Хотелось бы обратить ваше внимание на то, что курс является неформальным, т.е. он не вписан в учебный план, проводится во внеучебное время для добровольных слушателей. Особенностью такого курса является то, что его участники не просто учатся проектному менеджменту в теории, а получают знания для дальнейшего применения их на практике в своих собственных, конкретных проектах.

Продолжительность каждого образовательного курса (весеннего или осеннего потоков) составляет 60 академических часов и включает занятия по следующим блокам:

- «дизайн проектов (проектный менеджмент), разработка социальных проектов»;
- «бюджет и финансовое планирование в социальном проекте»;
- «фандрайзинг, работа со спонсорами»;
- «взаимодействие с органами государственной власти»;
- «SMM, маркетинг в социальных сетях»;
- «взаимодействие со СМИ»;
- «основы дизайна (печатные материалы и *web*-дизайн)»;
- «публичные выступления и презентации»;
- тренинг «Работа в команде» (командообразование, построение коммуникации, основы фасилитации процесса разработки и принятия решений).

Инновационность школы *Chops and Changes* заключается в внесении эффективных бизнес-инструментов в практику реализации социальных проектов, в построении эффективной образовательной программы, максимально включающей в себя практические элементы. Главным достоинством школы, безусловно, является привлечение в качестве спикеров и экспертов

практикующих специалистов в своих областях, создателей и руководителей проектов и предприятий.

Мы самостоятельно читали блок «Дизайн проектов», проводили консалтинги и *open space* по проектам, а также организовывали встречи с авторами успешных социальных проектов, реализуемых в Санкт-Петербурге.

Для проведения школы были привлечены следующие спикеры и эксперты, практикующие специалисты в своих сферах: действующие социальные предприниматели: Юлия Спасибо (благотворительный магазин «Спасибо!»), Георгий Чижов (детский интеграционный театр «КУКЛЫ»); авторы успешных социальных и общественных проектов: Мария Курочкина (проект «Верь сердцу!»), Красимир Врански (движение «Красивый Петербург»); практикующие PR- и SMM специалисты: Оксана Попова и Павел Гуров, владельцы собственных коммуникационных агентств; редакторы молодежных СМИ: Данил Шешкин и Виктория Березина (ВОЛЬТЕР), Кирилл Артеменко (Бумага); основатели школы коммуникации *BeSmart* и эксперты Санкт-Петербургской федерации дебатов: Сергей Гарвиллов, Мади Шахрур, Андрей Молчанский; генеральный директор GR-агентства «Время партнерства» Роман Боярков; основатель коворкинг-центра «Зона действия», организатор стартап-школы «ГРАФЕН» Юрий Лифшиц; арт-директор рекламного агентства *Fresh Chicken* Игорь Марков и многие другие.

Еще одним преимуществом школы является включение в образовательный процесс специализированного софта: программа управления проектами *TeamLab*, сервис для организации совместной работы *Realtimеboard* и пр., а также последующее сопровождение и поддержка при реализации отобранных проектов — участников курса, включающие предоставление рабочего места в коворкинге, площадки для проведения мероприятий в пространстве *ChangeLab*, оказание консультационных услуг.

Одной из задач школы *Chops and Changes* является формирование в среде слушателей курсов неформального сообщества, связанного общими интересами, сферами деятельности, информацией и ресурсами. Команды проектов помогают друг другу при реализации их инициатив, происходит взаимо-

выгодный обмен ресурсами (интеллектуальными, материальными, информационными, временными и т.д.).

Слушатели, не реализующие собственные проекты, включаются в работу проектов и организаций других участников курса. Успешные выпускники первых потоков школы затем приглашаются в качестве спикеров и экспертов для проведения занятий на следующих потоках.

Креативное пространство *ChangeLab* предоставляет свои площадки для проведения мероприятий и встреч команд проектоучастников курса, благодаря чему участники образовательного курса имеют возможность поддерживать связь и включаться в совместную работу. Создание единой информационной среды и единой материальной среды позволяет гарантировать устойчивый результат работы школы *Chops and Changes*.

На сегодняшний день рынок дополнительного краткосрочного неформального образования активно развивается. Молодежи предлагается огромное количество курсов, мастер-классов, семинаров, воркшопов и т.д. по различным тематикам и сферам деятельности. Особенно активно предлагаются мероприятия для начинающих бизнесменов, тренинги эффективности, личностного роста и пр. При этом предложения по обучению и переподготовке специалистов для третьего сектора и авторов социальных проектов практически отсутствуют.

Chops and Changes — первый образовательный курс в Санкт-Петербурге для социальных проектов, использующий в своей программе адаптированные бизнес-инструменты и практики. Кроме того, это первый курс для третьего сектора, спикерами которого выступают исключительно практикующие специалисты, занимающие руководящие должности.

В связи со спецификой целевой аудитории (некоммерческий сектор, студенты и молодежь) и ее невысокой платежеспособностью было принято решение первый весенний поток школы *Chops and Changes* сделать бесплатным для слушателей. А в дальнейшем максимально пытаться привлечь бюджетное (гранты, субсидии) или спонсорское финансирование, чтобы за обучение *RnC*-менеджеров платили не сами менеджеры. Осенний поток школы *Chops and Changes* также был бесплатным для слушателей благодаря субсидии Комитета по молодежной

политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга.

Основным каналом продвижения информации о курсе был выбран Интернет и социальные сети, во-первых, из-за специфики целевой аудитории; во-вторых, для минимизации непрофильных затрат (PR-кампания в Интернете велась и будет вестись силами организаторов и участников курса).

Немаловажным инструментом продвижения курса является так называемое сарафанное радио. Сообщество людей, занимающихся некоммерческими проектами в Санкт-Петербурге, не так велико, поэтому достаточно привлечь для участия в курсе наиболее активных деятелей третьего сектора, для того чтобы о курсе узнало все сообщество. Поддержка при реализации наиболее проработанных проектов участников курса позволяет ассоциировать школу *Chops and Changes* с историями успеха выпускников курса, а также с успешно реализованными проектами. Система поддержки проектов является комплексной, и образовательный курс — лишь одна из ее составляющих. Есть еще и финансовая: так, проекты слушателей школы допускаются к участию в Конкурсе грантов директора СЗИУ — филиала РАНХиГС для молодежных проектов.

Конкурс проводится 1 раз в год, и его грантовый фонд в этом году составил 700 тыс. руб., не более 100 тыс. руб. на один проект. В конкурсе имеют право принимать участие проектные команды, состоящие из молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет: студенты, преподаватели и сотрудники нашего института, а также сторонние команды.

В этом году участие в конкурсе приняли 40 проектов, 10 проектов получили финансирование, из них 8 — проекты участников Школы управления проектами *Chops and Changes*.

Помимо этого проектам предоставляется юридическое лицо, бухгалтерские и юридические консультации для участия в других конкурсах, грантах и субсидиях.

Еще одна составляющая инфраструктуры поддержки — коворкинг-центр *ChangeLab*. Здесь проходят занятия школы, также на базе пространства *ChangeLab* реализуются отобранные по итогам школы проекты: менеджеры проектов становятся резидентами коворкинга и регулярно проводят свои

мероприятия на площадке. Пространство находится в корпусе института на Васильевском острове, занимает 400 кв. м и состоит из большой открытой рабочей зоны — коворкинга, двух малых и одного большого *event*-пространства, переговорной зоны и кабинетов сотрудников. Нами организованы и проведены два образовательных курса: весенний поток школы и осенний поток школы.

По итогам весеннего потока школы *Chops and Changes*, 43 участника получили сертификат об окончании курса, шесть проектов были отобраны в инкубатор проектов пространства *ChangeLab* для поддержки при их реализации. По итогам осеннего потока школы *Chops and Changes*, 38 участников получили сертификат об окончании курса, шесть проектов были отобраны в инкубатор проектов пространства *ChangeLab* для поддержки при их реализации.

Игровые технологии в подготовке HR-менеджеров: междисциплинарный подход

Черняк Т. В.

канд. соц. наук, доцент кафедры управления персоналом Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, начальник отдела организации практики студентов, трудоустройства и связи с выпускниками

Актуальность проекта «Игровые технологии в подготовке HR-менеджеров: междисциплинарный подход» связана с тем, что процесс реформирования всех сфер российского общества неизбежно повлечет за собой модернизацию всей системы образования. Одним из направлений модернизации современного высшего образования является внедрение компетентностного подхода в образовательную парадигму.

Задача образования сегодня — дать обучающемуся не только теоретические знания, но и сформировать у него опыт осуществления определенной деятельности для решения практических задач. Модернизация современного образования требует использования в учебном процессе таких технологий активного обучения, как ситуационное моделирование, игровые технологии и т.д., в основе которых лежит практическая деятельность, приближенная к ситуации реальной жизни и при моделировании которых в учебном процессе происходит формирование профессиональных компетенций. Вузы дают возможность передачи знаний, опыта исследования и преобразования

управленческих ситуаций, развития управленческих навыков и качеств личности; воспитание ответственности и обучение различным стилям управления, общения с людьми — все эти компетенции студенты кафедры управления персоналом, будущие HR-менеджеры, получают в процессе обучения, развивая профессиональные компетенции умения и навыки в ходе участия в различных видах игровой деятельности — деловых, ролевых, имитационных играх.

Использование методов активного обучения заложено в ФГОС ВПО и должно составлять не менее 30 % от общего объема аудиторной подготовки студента. В то же время, согласно проведенным автором исследованиям среди выпускников факультета ГМУ в декабре 2013 г., только около 40 % преподавателей вуза используют методы активного обучения в своей преподавательской практике. В связи с этим крайне актуальным становится решение проблемы обучения преподавателей вуза методам интерактивного обучения, передачи опыта применения игровых технологий в учебной деятельности, написание методических пособий по методам интерактивного обучения для преподавателей вуза. Проект позволит решить главную проблему вуза на этапе перехода к ФГОС ВПО — создание комплекса методических материалов по учебным дисциплинам направления подготовки «Управление персоналом» с позиций компетентностного подхода для внедрения игровых методов обучения в практику подготовки HR-менеджеров. Цель проекта — формирование системы учебно-методического обеспечения по междисциплинарному использованию игровых технологий в дисциплинах «Конфликтология», «Основы управления персоналом», «Основы организации труда», «Методология научного исследования», «Основы медиации» для формирования и развития профессиональных компетенций HR-менеджеров. Автором проекта были обозначены проблемы, требующие решения, и показатели деятельности, которые будут улучшены (табл. 1).

Выявленные проблемы требовали решения в ходе проекта, поскольку при отсутствии внимания к ним ситуация могла измениться (табл. 2).

Таблица 1. ПРОБЛЕМЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ, И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, КОТОРЫЕ БУДУТ УЛУЧШЕНЫ

Проблемы, требующие решения	Улучшение показателей деятельности
Отсутствие учебных пособий, практикумов по учебным дисциплинам на основе компетентностного подхода и использования методов активного обучения для формирования профессиональных компетенций современных HR-менеджеров	Создание учебных пособий, практикумов на основе компетентностного подхода с использованием игровых технологий для формирования профессиональных компетенций современного HR-менеджера. Внедрение игровых технологий в практическую деятельность всех преподавателей кафедры управления персоналом
Отсутствие возможностей формирования и применения на практике профессиональных компетенций при обучении из-за отсутствия в преподавании деловых, ролевых, имитационных игр на основе деятельностного подхода	Создание условий и возможностей формирования и применения на практике профессиональных компетенций в ходе обучения в условиях использования игровых технологий
Отсутствие мотивации студентов к обучению и получению практического опыта в будущей профессии в связи с перевесом теоретической подготовки	Повышение мотивации и результатов обучения выбранной профессии в ходе обучения
Отсутствие потребности и возможности погружения в профессию в ходе обучения в связи с использованием преподавателями вуза классических методов обучения (лекций, семинаров)	Активизация потребности «погружения» в профессиональную деятельность при участии в игровой деятельности в ходе обучения
Неконкурентоспособность выпускников на рынке труда в связи с преобладанием теоретической и недостатком практической подготовки	Востребованность выпускников на рынке труда, отсутствие числа незанятых по профессии в связи с использованием игровых методов при подготовке в вузе
Возможное отсутствие желания выпускников работать по выбранной профессии в связи с плохой подготовленностью	Высокая удовлетворенность выбранной профессией, карьерный рост выпускников

Таблица 2. ПРОБЛЕМЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ, И РАЗВИТИЕ СИТУАЦИИ ПРИ ОТСУТСТВИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Проблемы, требующие решения в проекте	Ситуация при отсутствии реализации проекта
Медленный переход преподавателей вуза к выполнению новых требований в подготовке HR-менеджеров с позиций компетентностного подхода и использования игровых технологий обучения	Снижение практической подготовленности HR-менеджеров в связи с преобладанием теоретической подготовки
Возможная потеря качества практической подготовки, снижение рейтинга выпускников вуза во мнении работодателей и родителей выпускников	Невысокая оценка качества подготовки выпускников вуза по мнению работодателей, выпускников, родителей
Отсутствие в ходе обучения возможностей формирования и применения на практике профессиональных компетенций	Снижение качества подготовки выпускников, рейтинга вуза на рынке труда
Отсутствие мотивации к обучению и получению практического опыта в будущей профессии в связи с исключительно теоретической подготовкой студентов	Снижение интереса и активности студентов в учебе, отсутствие на занятиях по неуважительным причинам, ухудшение профподготовки в целом
Некачественная профессиональная подготовка выпускников	Снижение количества абитуриентов при поступлении на специальность
Возможное отсутствие желания выпускников работать по выбранной профессии в связи с плохой подготовленностью	Снижение удовлетворенности выбранной профессией, отсутствие карьерного роста выпускников
Деадаптация выпускников в связи с отсутствием практических навыков по профессии на первом рабочем месте	Снижение спроса на выпускников кафедры на рынке труда

Была определена и целевая аудитория проекта (табл. 3.).

Таблица 3. Описание целевой аудитории проекта и изменений в деятельности (состоянии) целевой аудитории

Целевые группы проекта	Изменения в деятельности (состоянии) целевой аудитории
Руководство СибиУ — филиала РАНХиГС — руководители всех уровней управления: директор, деканаты, факультеты, кафедры вуза полностью заинтересованы в реализации проекта; организационная и материально-техническая, кадровая поддержка проекта	Получает компетентных, мотивированных и успешных студентов; конкурентоспособные выпускников, высокие показатели их занятости и карьеры; рост престижа вуза в глазах работодателей, родителей, городского сообщества; абитуриентов; возможность развития вуза
Преподаватели вуза и кафедры СибиУ — филиала РАНХиГС	Получают методические пособия и практикумы с позиций компетентностного подхода и игровых технологий в подготовке HR-менеджеров
Руководство организаций региона и города — органы государственной власти и местного самоуправления, Министерство труда и занятости населения НСО, Министерство образования НСО, производственных организаций	Получают профессиональные кадры HR-менеджеров, а значит, руководство города и организаций получают возможности развития
Партнеры — ГАУ «Центр развития профессиональной карьеры Министерства труда и занятости населения НСО; АНО масс-медиа — Центр «Уникальный ресурс Сибири»; Центр занятости населения НСО	Решение проблем профподготовки студентов; привлечение студентов вуза к решению проблем города в ходе участия в проектах
Студенты вуза	Формируют профессиональные компетенции HR-менеджеров во время практико-ориентированного обучения
Родители и родственники студентов	Финансируют обучение HR-менеджеров без опасения отсутствия их трудоустройства
Работодатели — из социально-экономической сферы города и региона и государственной службы	Квалифицированные кадры HR-менеджеров с опытом практической и управленческой деятельности

Автор проекта имеет более шести дополнительных профессиональных подготовок в сфере современных образовательных технологий: методов активного обучения и метода проектов (удостоверения государственного образца о повышении квалификации в сфере методов активного обучения и метода проектов в 1991, 2000, 2009–2011, 2012–2014 гг.); опыт бизнес-тренера. Ею накоплен более чем двадцатилетний опыт использования игровых технологий при подготовке HR-менеджеров на факультете ГМУ в рамках преподавания учебных дисциплин, которые ведет автор: «Конфликтология» — 3 курс; «Основы управления персоналом» — 3 курс; «Организация труда персонала» — 4 курс; «Методология научного исследования» — 4 курс; «Основы медиации» — 4 курс.

Указанные дисциплины обеспечены автором проекта полным набором учебно-методических материалов: учебной программой дисциплины, учебными пособиями, практикумами; хрестоматиями; программой для модульно-рейтинговой системы обучения; набором проверочных материалов (тестов) и методических рекомендаций по написанию курсовой (см. список литературы); по ряду дисциплин имеются также электронные обучающие системы и сценарии («Конфликтология», «Основы управления персоналом»).

Каждая дисциплина построена как пролонгированная во времени всего учебного семестра игра (состоящая из серии игр), в ходе которой студенты, постепенно переходя от одной учебной темы к другой, приобретают знания, подкрепляя их умениями и навыками, формируют профессиональные компетенции в ходе упражнений, тренингов, ролевых, деловых, имитационных игр.

Дисциплины изучаются студентами на основе методов интерактивного обучения, игровых технологий, что позволяет реализовать идеи автора по комплексному формированию знаний, умений, профессиональных компетенций от курса к курсу с учетом междисциплинарных связей преподаваемых предметов. В практикумах автора по данным дисциплинам имеется полный набор кейсов, деловых игр, ролевых игр, тренингов общения и т.д. Многолетняя работа автора в данном направлении подтверждается многочисленными НИРами.

Почти все поставленные в проекте задачи были решены к концу 2014 г., а именно:

- созданы матрицы компетенций HR-менеджеров по дисциплинам автора проекта (отражена в программах учебных дисциплин);
- изданы комплексы учебно-методических материалов в 2013–2014 гг. на основе компетентностного подхода, а также оценочные материалы по дисциплинам: «Основы организации труда», «Методология научного исследования», «Основы медиации» (учебные программы, учебные пособия, практикумы, методические материалы для практических занятий по дисциплинам с использованием игровых технологий, оценочные материалы и т.д.).

Автор подготовил для переиздания *практикумы* по данным дисциплинам с описанием компетенций, которые формируются в процессе игровой деятельности по каждой из перечисленных учебных дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВПО:

- подготовлены к изданию Методические рекомендации для преподавателей: «Игровые технологии в обучении HR-менеджеров конфликтологии, основам управления персоналом, основам организации труда» (будут изданы в начале 2015 г.);
- разработаны и используются оценочные материалы (по 300 тестов и кейсы) для оценки профессиональных компетенций HR-менеджеров для электронного тестирования по дисциплинам: «Конфликтология», «Основы организации труда», «Методология научного исследования», «Основы медиации» (список прилагается);
- разработаны обучающие материалы для семинаров и тренингов на курсах повышения квалификации «Преподаватель высшей школы» для ППС филиала РАНХиГС и т.д. (прошло повышение квалификации преподавателей вуза в апреле 2013 г. по программе «Методы интерактивного обучения», в котором автор проводила занятия по методу проектов); подготовлена и апробирована учебная программа «Инновации в образовании» для курсов «Преподаватель высшей школы»;

- создана фильмография по игровым технологиям автора для занятий со студентами и обучения преподавателей (о деловых и ролевых играх, использующихся в учебном процессе: «Кадровое интервью», «Конфликт на предприятии» и т.д.);
- проведена НИР и готовится к изданию монография «Формирование инновационных компетенций профессиональных компетенций HR-менеджеров: принципы, подходы, технологии» на грант СибИУ РАНХиГС (январь 2015 г.);
- материалы проекта и НИР представлены на 20¹ и 22² ежегодных международных конференциях NISPACEE в 2012, 2014 гг. Тиражирование проекта и его результатов возможно без затруднений, так как все учебно-методические материалы с описанием игровых технологий уже опубликованы или (как монография) готовятся к публикации и будут изданы в СибИУ РАНХиГС, что позволит использовать их в сети филиалов РАНХиГС при проведении обучения преподавателей и студентов.

Список литературы

1. Черняк Т.В. Формирование компетентности лидера как фактор конкурентоспособности выпускников вузов // Образование в России и за рубежом. 2007. № 6. С. 34.
2. Черняк Т.В. Методы активного обучения государственных гражданских служащих как способ формирования профессиональных компетенций: использование зарубежного и отечественного опыта в СибАГС // Подготовка кадров для государственной и муниципальной службы в условиях реформ: диалог власти, науки и образования: материалы междунар. науч.—практ. конф., 23–25 апреля 2009 г., г. Новосибирск; 2-е изд., доп. и испр. Новосибирск, 2010. С. 352–356.

- 1 Chernyak Tatyana. Modern educational technologies of project management as a method of innovative competencies formation technique of SAPA specialists. Collection of scientific articles 20 NISPACEE Annual Conference: Public Administration East and West: Twenty Years of Development May 23–26, 2012. Ohrid, Republic of Macedonia (FYR Macedonia).
- 2 Chernyak Tatyana. Development of Innovative Competencies of Management Personnel in Siberian Federal District /Collection of scientific articles 22 NISPACEE Annual Conference. May 24–26, 2014. Hungary, Budapest.

3. Черняк Т.В. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов: принципы, подходы, методы // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. № 27.
4. Черняк Т.В. Принципы, подходы и методы формирования профессиональных компетенций специалиста // Философия образования. 2011. Т. 39.
5. Черняк Т.В. Опыт формирования и развития профессиональных компетенций HR-менеджера у вузовской молодежи // Экономика труда: вызовы времени: коллективная монография. Новосибирск: НГАЭУ, 2012.
6. Chernyak Tatyana. Innovative leaders training as a condition for carrying out national project (experience of Siberian Academy of Public Administration). Collection of scientific articles 16th NISPAcee Annual Conference: Public Policy and Administration: Challenges and Synergies. May 15 – May 17, 2008, Bratislava, Slovak Republic.
7. Chernyak Tatyana. Formation and development of innovation professional competences of young candidates pool for public service: Principles, approaches, methods (experience in specialist training in SAPA). Collection of scientific articles 19 NISPAcee Annual Conference: Public Administration of the Future. May 19–22, 2011. Varna, Bulgaria.
8. Chernyak Tatyana. Modern educational technologies of project management as a method of innovative competencies formation technique of SAPA specialists. Collection of scientific articles 20 NISPAcee Annual Conference: Public Administration East and West: Twenty Years of Development May 23–26, 2012. Ohrid, Republic of Macedonia (FYR Macedonia).
9. Chernyak Tatyana. Development of Innovative Competencies of Management Personnel in Siberian Federal District / Collection of scientific articles 22 NISPAcee Annual Conference. May 24–26, 2014. Hungary, Budapest.
10. Основы управления персоналом: учеб. пособие / М. А. Бичев и др; под ред. Т. В. Черняк, И. В. Дорониной. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009.
11. Черняк Т.В. Конфликтология: практикум. Новосибирск: СибАГС, 2001.
12. Черняк Т.В. Конфликтология: учеб. пособие для дистанционного обучения. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2007.
13. Черняк Т.В. Конфликтология: учеб. пособие. Новосибирск: СибАГС, 2007.
14. Черняк Т.В. Организация труда персонала: учеб. — метод. пособие. Новосибирск, 2007.
15. Черняк Т. В., Доронина И.В. Проектирование оценочных технологий в органе государственной власти. Новосибирск, 2008.
16. Черняк Т.В. Организация и проектирование рабочих мест: практикум; 2-е изд., стер. Новосибирск: СибАГС, 2011.
17. Черняк Т.В. Организация труда персонала: учеб. пособие; 2-е изд., испр. Новосибирск: СибАГС, 2011.

Игровые технологии в преподавании истории в контексте новых образовательных стандартов

Коновалова М. Н.

*старший преподаватель кафедры математики
и информационных технологий Брянского филиала
РАНХиГС*

Крижановская Г. Н.

*канд. ист. наук, доцент кафедры социально-
гуманитарных дисциплин Брянского
филиала РАНХиГС*

Нестерова Н. В.

*канд. ист. наук, доцент кафедры конституционного
и муниципального права Брянского филиала
РАНХиГС*

В современных условиях в общественном сознании молодежи резко упал престиж исторического знания. Историческое сознание молодого поколения является деформированным, оно лишено нормативности и не соотносится с определенным историческим периодом. В силу «деисторизации» сознания молодежи, ее замыкания в узком горизонте жизненных интересов понятие духовности, высокие идеалы, любовь к Отечеству, социальный альтруизм являются достоянием уже прошедшего.

В рамках преподавания исторических дисциплин в высших учебных заведениях подтверждается проблема недостаточности у обучающихся

базовых знаний по истории¹. По мнению авторов проекта, одна из причин сложившейся ситуации заключается в следующем: только абитуриенты направления подготовки «Юриспруденция» зачисляются на основании результатов ЕГЭ по истории, соответственно, выпускники, выбравшие для себя другие направления подготовки, не уделяют должного внимания изучению этой дисциплины в школе.

Считаем, что для актуализации интереса студента к историческим дисциплинам необходимо применение игровых технологий, что соответствует действующему законодательству и новым образовательным стандартам² и позволяет студенту из объекта обучения превратиться в активного участника, партнера образовательного процесса.

Возрождение интереса к истории происходит через погружение обучающихся в конкретную историческую проблему путем моделирования ситуаций. Применение элементов игры на учебных занятиях и во внеучебной деятельности позволяет решить одновременно несколько проблем. Во-первых, происходит воспитание гражданственности, формирование национальной идентичности, развитие мировоззренческих убеждений студентов на основе осмысления ими традиций, нравственных и социальных установок. Во-вторых, раскрываются закономерности функционирования и развития исторических явлений и процессов через моделирование игровых ситуаций. В-третьих, становится возможным выявление законов

¹ Данное утверждение основано на: 1) интервьюировании молодежи Брянщины; 2) результатах анонимного опроса и входного контроля по истории Отечества, среди студентов Брянского филиала РАНХиГС направлений подготовки «Юриспруденция», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика», «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Прикладная информатика» и специальности «Экономическая безопасность». Данные мероприятия были проведены в октябре 2013 г.

² См.: Ст. 20, 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации» // <http://www.pravo.gov.ru>. 30.12.2012; Приказ Минобрнауки России от 4 мая 2010 г. № 464 (ред. от 31 мая 2011 г.) «Об утверждении и введении в действие ФГОС ВПО по направлению подготовки 030900 «Юриспруденция» (квалификация (степень) «бакалавр»)» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти: 2010. № 26, 28.

общественного развития, форм и способов взаимодействия социальных агентов в ходе применения социально-ролевых игр. «В ходе учебной игры учащиеся овладевают опытом деятельности»¹.

Увеличение удельного веса занятий, проводимых в игровой форме, в общем объеме аудиторных занятий влечет за собой повышение мотивации обучающихся к изучению цикла исторических дисциплин. «Необходимо создавать мотивацию на каждом занятии, чтобы помочь студентам стать не только конкурентоспособными специалистами, но и личностью»².

Игровые технологии, применяемые в ходе преподавания исторических дисциплин, позволяют активизировать творческий потенциал обучающихся через разнообразные виды работ, в том числе в процессе их внеучебной деятельности. Из них особенно выделим такие интерактивные формы проведения занятий, как разнообразные виды мозгового штурма, мини-кейсы, деловые и ролевые игры, составление и решение историко-правовых задач, выполнение научных творческих заданий, подготовка проектов. При этом нельзя не подчеркнуть эффективность именно группового метода работы, который повышает интенсивность и стойкость возникающих изменений, а максимальное использование возможностей каждого участника актуализируется в профессиональных поведенческих ситуациях³. Привлекает обучающихся и такая перспектива улучшения своих учебных показателей, как участие в работе культурных гостиных, разного уровня конкурсов и олимпиад.

Применение игровых технологий формирует у обучающихся различные навыки и компетенции. Среди них мотивационная готовность к межличностному взаимодействию во внеучебной

¹ Ежова Т. А. Использование современных технологий в процессе воспитания школьников // URL: <http://sc1kov.edurm.ru/09/Ezova01.pdf>

² Казакова А. Г. Высшее профессиональное и послевузовское научное образование (аспирантура, докторантура): монография. М.: Экон-Информ, 2010. С. 269.

³ См.: Аверченко Л. К. Интерактивные методы обучения как инструмент формирования профессиональных компетенций // Образовательные инновации и практики карьеры: сб. методических материалов и статей. М.: Дело. 2014. С. 8.

деятельности; навыки многомерного освоения учебного материала; эффективного использования знаний в практической и научной деятельности; ораторского искусства и техники публичного выступления; способности к мобилизации интеллектуального потенциала в ситуациях повышенной сложности. Кроме того, растет личностная и профессиональная самооценка обучающихся в результате побед в конкурсах и олимпиадах различного уровня, возрастает желание обучающихся заниматься патриотической работой.

Критериями оценки обозначенных результатов выступают: формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВПО; качество подготовки к занятиям; количество инициатив в учебной и научной деятельности, исходящих от обучающихся; количество и качество научных и творческих работ, выполненных студентами; количество обучающихся, вовлеченных в работу студенческого научного общества; количество обучающихся, получивших зачет «автоматом», и процент оценок «отлично» и «хорошо»; количество выявленных неформальных лидеров учебных групп. Правильность выбранного подхода подтверждают результаты контроля остаточных знаний по дисциплине «История» студентов Брянского филиала РАНХиГС (рис. 1).

Важен поиск общих граней между гуманитарными дисциплинами из цикла общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин и правовых дисциплин общепро-

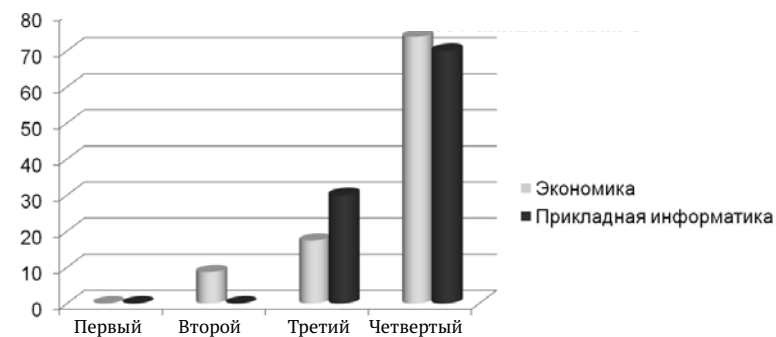


Рис. 1. Результаты контроля остаточных знаний по дисциплине «История» студентов Брянского филиала РАНХиГС

фессионального цикла; новых форм взаимодействия между преподавателями указанных дисциплин, а также возможностей тиражирования некоторых идей для преподавания. Предполагаем, что применение интерактивных технологий в преподавании исторических дисциплин вовлекает в образовательный процесс не только преподавателей и обучающихся. Логично, на наш взгляд, расширение целевой аудитории посредством включения в нее родителей, учителей общеобразовательных школ, системы музеев и библиотек.

Поскольку применение игровых форм предполагает выход за рамки аудиторных занятий, результатом может стать привлечение обучающихся к профориентационной работе через участие в подготовке и организации исторических конкурсов для школьников; привлечение их к работе над историко-документальными и историко-краеведческими фильмами¹. При этом происходит выделение актива для участия в конкурсах грантов; привлечение к работе в архивах по поиску информации для ряда проектов, создается возможность осознанно представлять интересы молодежи и региона в региональных молодежных организациях.

Особо подчеркнем, что положительные изменения в деятельности распространяются не только на обучающихся, но и на всех участников образовательного процесса. Преподаватели исторических дисциплин получают полезный опыт преподавания в результате обмена методическими разработками на семинарах для преподавателей и в ходе проведения открытых занятий. Создаются возможности для тьюторской деятельности.

Родители получают возможность стать полноправными участниками воспитательно-образовательного процесса. В результате происходит сохранение семейных ценностей во взаимодействии с детьми при передаче исторической семейной

памяти; повышается удовлетворенность успехами своих детей в учебной и научной деятельности.

Партнеры в лице школ, музеев и библиотек расширяют возможности для трансляции просветительства; получают помощь в организации и проведении мероприятий по совершенствованию основ патриотического воспитания; возможна оптимизация деятельности за счет вовлечения обучающихся в социально значимые проекты и в работу поисковых отрядов¹.

Имеются возможности тиражирования данного проекта в сети академии через внедрение его результатов в практику других филиалов и дальнейшую систематизацию имеющегося опыта на уровне кампуса. Например, некоторые историко-патриотические идеи могут транслироваться через преподавание таких дисциплин, как «Введение» в государственное и муниципальное управление, «Введение в менеджмент», «Введение» в основы прикладной информатики, «Введение в экономику». Планируется ознакомление с данным проектом и обмен опытом между преподавателями сети академии в рамках начатого в апреле 2013 г. участия команды проекта в серии семинаров при учебно-методическом совете по гуманитарным наукам РАНХиГС («Гуманитарное образование для *Public Policy*»). Кроме того, команда проекта готова проводить мастер-классы по применению игровых технологий в преподавании истории, в том числе и в форме вебинаров.

Таким образом, применение игровых технологий в преподавании исторических дисциплин способствует воспитанию исторического сознания обучающихся, формирует у студентов патриотическую и активную гражданскую позицию, развивает критическое мышление, способность к конструктивному диалогу и объективному, небезразличному восприятию исторических событий, выступая неотъемлемой частью профессионализации будущих выпускников. Особенно это актуально для студентов Российской академии народного хозяйства и государственной службы, которым предстоит определять политику Российского государства.

¹ См., например: Освобождению Брянска от немецко-фашистских захватчиков посвящается... // <http://www.youtube.com/watch?v=39qeWaoY92A>; Их именами названы...//http://vk.com/club50126924?z=video-50126924_166189913%2Fvideos-50126924

¹ См.: Актуальное интервью. Народный покров Победы//http://www.br-tvr.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=10686&Itemid=55

2. ПРАКТИКИ КАРЬЕРЫ

Конкурс портфолио как технология управления талантами и карьерного самоменеджмента

Ермачков Д. А.

Брянский филиал РАНХиГС

Современный этап развития системы образования в России характеризуется необходимостью модернизации ее содержания и структуры на основе внедрения инновационных подходов к организации, управлению, содержанию, формам и методам обучения, а также оценке качества образования. В данных условиях стремления к равенству возможностей наряду с соперничеством студентов в достижении успехов в учебно-научной, социокультурной, общественно значимой, спортивной деятельности определяют вуз как территорию возможностей для стремящихся развить конкурентоспособность студентов. Поэтому проблема корректности оценки образовательных достижений и содействия развитию профессиональной карьеры для продвижения наиболее мотивированных и талантливых студентов к дальнейшему трудоустройству объединяет как интересы студентов, так и ожидания вузов и работодателей.

Невнимание к вопросам взаимосвязей карьерного маркетинга вуза и самомаркетинга студентов оборачивается:

- кулуарным лоббированием представителями административного звена и научно-педагогического состава кафедр вуза успешности кандидатур отдельных студентов, избранных в качестве благосклонных исполнителей поставленных

перед ними задач и стимулируемых за счет получения «бонусов» от успешных переговоров лиц, проводящих свои решения на уровне директора. Принятые решения характеризуются субъективизмом оснований для оценок и предпочтений «избранных» на фоне «не замеченных»;

- отсутствием заинтересованности в привлечении представителей работодателей к сотрудничеству с вузом в плане совместной оценки результатов образовательной деятельности студентов, сформированных лично-профессиональных компетенций студентов-практикантов и выпускников;
- неверием студентов в собственные возможности формировать желаемое отношение к себе в коллективе (кафедры, вуза, организации-работодателя), влиять на адекватное восприятие и социально-профессиональную оценку своих интересов, склонностей, способностей и достижений на основе результатов самостоятельной и целенаправленной деятельности и адекватной самопрезентации своих результатов.

Цель проекта «Конкурс портфолио как технология управления талантами и карьерного самоменеджмента» — создание условий формирования пула талантов и содействие карьерному самоменеджменту студентов.

Задачи:

- выявление карьерного потенциала студентов по направлениям работы с пулом талантов — номинациям конкурса (учебная, научно-исследовательская, общественная, культурно-творческая деятельность; присвоение именных стипендий; выбор мест прохождения практики; внутренний и внешние резервы, стажировка, трудоустройство);
- повышение объективности оценки образовательных достижений конкурсантов и готовности студентов к развитию своей профессиональной карьеры;
- повышение личной ответственности участников конкурса как субъектов карьерного самоменеджмента за выбор и реализацию ими конкурентной карьерной траектории, за управление впечатлением о себе, позволяющее становиться и удерживаться в числе предпочитаемых субъектов карьерного маркетинга для филиала.

Проект Конкурса воплощается в Брянском филиале РАНХиГС. С его реализацией связываются следующие *изменения* в образовательной деятельности:

- появление и признание в студенческой и внутриакадемической среде филиала «звезд» из числа студентов — лидеров влияния, демонстрирующих готовность и желание дополнить субъективную внутреннюю оценку успешности достижений в лично-профессиональном развитии авторитетной оценкой и признанием их достижений опытными и статусными людьми, осуществляющими карьерный ассессмент в соответствующих номинациях конкурса — тьюторами и наставниками из числа преподавателей, администрации, работодателей;
- повышение степени согласованности и объективизация характера оценки достижений студентов и выпускников, как результата образовательной деятельности филиала;
- формирование общих ценностных критериев в работе с пулом талантов для научно-педагогического состава и заинтересованных партнеров-работодателей.

Целевой аудиторией проекта являются:

- студенты очной формы обучения, мотивированные к наращиванию и раскрытию своих лично-профессиональных компетенций и творческих способностей и стремящиеся развивать свою конкурентоспособность в парадигме оценки по направлениям конкурса;
- руководство (директорат) филиала, стремящееся к объективной оценке результатов образовательной деятельности и лично-профессионального развития студентов и выпускников, ориентированных на социальное признание и профессиональную востребованность;
- партнеры — представители научно-педагогического и административного звеньев управления филиалом из числа тьюторов и наставников, участвующие в формировании пула талантов, мотивирующие студентов к обоснованному выбору планки своих карьерных притязаний и реалистичной самооценке достижений и неудач. Партнеры — представители

внешних организаций, участвующие в выявлении и оценке карьерного потенциала конкурсантов, как потенциальные работодатели, востребующие ресурс их знаний, способностей и мотивации для решения задач своей деятельности.

Присоединение студентов к проекту конкурса *способствует*:

- расширению их представлений о лично-профессиональном развитии на первом этапе профессионализации — этапе вузовского обучения; включению самомотивации и наращиванию усилий к преодолению внутренних и внешних препятствий для раскрытия карьерного потенциала как сознательных участников конкурса;
- получению социального признания и оценки своих способностей и достижений в номинациях конкурса, привлечению положительного внимания, заинтересованности и рекомендаций тьюторов, наставников и других лиц, принимающих решения по вопросам карьерного ассессмента и развития карьеры в вузе и на работе.

Поддержка проекта руководством филиала *способствует*:

- повышению объективности и социальной значимости педагогической оценки лично-профессиональных достижений студентов, привлечению к участию в принятии гласных и согласованных решений о победах и рекомендациях по номинациям конкурса наиболее авторитетных лидеров студенческих объединений, а также заинтересованных тьюторов — администраторов, преподавателей, работодателей;
- положительному имиджу образовательного учреждения, обеспечивающего деятельное участие и победы студентов на внешних конкурентных площадках в номинациях конкурса (стипендиаты, внутренний и внешние резервы, трудоустройство).

Повышение заинтересованности партнеров проекта — представителей научно-педагогического и административного звеньев управления филиалом *позволяет*:

- подтверждать профессиональное мастерство тьютора и получать признание в качестве наставника для лиц, сопровождающих своих тьюторантов в номинациях конкурса;
- обеспечивать пополнение контингента обучающихся в магистратурах/аспирантурах филиала и системы РАНХиГС высокомотивированными, способными к научно-исследовательской работе выпускниками.

Расширение участия в проекте партнеров — представителей внешних организаций *способствует*:

- удовлетворению потребностей в решении встающих организационных задач с привлечением отобранных практикантов и молодых специалистов, пополнению кадровых резервов организаций;
- укреплению имиджа самих организаций-работодателей, сотрудничающих с вузом, как реализующих кадровую политику на основе ценностей профессионализма, социальной ответственности и воспитания лояльности персонала.

В основу проекта положена идея управления талантами посредством конкурса как технологии «двойного назначения», интегрирующей образовательный тьюторинг и карьерный самоменеджмент. Объединяющим звеном технологии «двойного назначения» является карьерный ассессмент, организуемый в формате ряда номинаций Конкурса карьерных портфолио студентов.

Конкурс проводится в четыре этапа, на протяжении которых достигнутая цель оценки эффективности образовательных достижений студентов сменяется целью оценки степени их готовности к профессиональной карьере. Методика конструирования конкурсных процедур, информация о текущем состоянии конкурса размещается на официальном сайте Брянского филиала РАНХиГС в разделе Центра карьерных технологий подразделения «Конкурс карьерных портфолио».

Основой и *ресурсами* конкурса стали реализованные ранее проекты: САКР «Будущее — сейчас» (<http://vk.com/sakrft>) — информирует студентов о возможностях конкурса и содействует

присоединению к конкурсу новых участников. Пресс-центр САКР «Будущее — сейчас» (http://vk.com/bfrane_journal) информирует о возможностях и результатах конкурса в газете «Сведущий». Элективные курсы «Планирование карьеры» и мотивационный тренинг способствуют осознанию студентами своих исходных возможностей профессионального выбора, роли карьерного портфолио как инструмента карьерного маркетинга/самомаркетинга, мотивированному вхождению в конкурс новых участников.

Тиражируемость проекта определяется пониманием идеологии конкурса как рефлексивной инновационной среды содействия управлению талантами и базовой технологии управления карьерой студентов на первом этапе их профессионализации. Идеология и технология конкурса удачно сочетаются и легко интегрируются в комплекс кадровых и образовательных технологий, реализуемых в системе РАНХиГС.

Проект позволяет согласованно решать задачи отбора/подбора кандидатур на основе объективированной оценки результатов образовательной деятельности студентов и в соответствии с ожиданиями субъектов Конкурса, определяющих критериальную базу ассессмента в русле управления талантами.

Проект требует интеграции усилий представителей всех целевых групп в духе совместного взаимодействия лидеров из числа студентов, тьюторов, представителей руководства и работодателей на принципах внутренней мотивации участия в консультативной и публичной деятельности, харизматического влияния, делового партнерства с аудиторией проекта, конструктивной критики, психологического сервиса и обратной связи с конкурсантами.

Являясь звеном технологии управления/самоуправления карьерой студентов академии, проект «Конкурс портфолио» позволяет расширять контингент студентов-субъектов карьерного самоменеджмента. Развитие номинаций конкурса привлекает к оценке достижений студентов новых заинтересованных субъектов из внутренней и внешней среды вуза, включаемых в деятельность по карьерному ассессменту на этапе профессионального обучения и содействия развитию карьерных компетенций выпускников.

Реализация проекта позволила приступить к созданию списочного состава внутреннего резерва филиала из числа студентов-конкурсантов. Трансляция и согласование общих ценностей тьюторинга и карьерного ассессмента с внутренними партнерами проекта в ходе публичных дискурсов, круглых столов обеспечили пополнение состава реально действующих и появление потенциальных тьюторов. При усилении деятельного участия студентов и потенциальных работодателей в осуществлении карьерного тьюторинга и ассессмента конкурс обнаруживает мотивационную перспективу и для «лизинга» работодателей в качестве потенциальных научных руководителей выпускных квалификационных работ контактных и конкурентных конкурсантов. Проект позволяет согласованно решать задачи отбора/подбора кандидатур на основе объективированной оценки результатов образовательной деятельности студентов и в соответствии с ожиданиями субъектов конкурса, определяющих критериальную базу ассессмента в русле управления талантами.

Таким образом, внедрение проекта «Конкурс» объединяет процессы индивидуального рекрутинга, карьерного ассессмента и инновационного обучения студентов в комплексную технологию карьерного менеджмента/самоменеджмента в духе управления талантами в Президентской академии.

Дополнительное образование — территория карьеры

Карпасова З. М.

канд. экон. наук, профессор кафедры экономики и управления Кировского филиала РАНХиГС

Проблема безработицы выпускников профессиональных учебных заведений признается одной из самых острых социальных проблем. Известно, что университетское образование по избранной специальности формирует у студентов базовые знания, умения и навыки по той или иной профессии в соответствии с присваиваемой квалификацией. Вместе с тем для успешного трудоустройства только квалификации оказывается недостаточно. Работодатель предъявляет требования к компетенции, т.е. определенному типу поведения работника, который позволит организации работать достаточно эффективно. Учебное заведение должно помочь обучающимся и выпускникам управлять своей карьерой, создавая условия для возможности раннего карьерного роста и актуализации компетенций в дальнейшем.

Решить эту задачу можно на основе развития дополнительного образования, которое должно стать элементом многоуровневой системы образования. Основной целью дополнительного образования является получение дополнительных знаний и навыков, формирование новых компетенций или развитие уже сформированных основными образовательными программами.

Настоящий проект направлен на интеграцию обучения по основным и дополнительным про-

граммам для студентов. обучающихся по программам подготовки бакалавров по направлениям: «Экономика», «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». Реализация проекта позволит создать условия для построения траектории карьерного роста выпускника, основанной на непрерывном обучении в течение всей его профессиональной деятельности, повысит конкурентоспособность на рынке труда, создаст условия для развития навыков самозанятости.

Цель проекта: создание механизма повышения конкурентоспособности выпускников экономических и юридических специальностей на рынке труда, основанного на интеграции обучения по основным и дополнительным образовательным программам; содействие их трудоустройству, самозанятости, построению траектории карьерного роста.

Задачи, реализуемые в рамках проекта:

- формирование системы взаимодействия академии с профессиональными сообществами, действующими в финансовой сфере, для создания «территории карьеры» (заключены договоры о стратегическом партнерстве);
- формирование системы непрерывного образования для перехода на современную систему гибкого индивидуализированного знания, непрерывного образования человека в течение всей его жизни на основе объединения усилий и интеллектуального потенциала профессорско-преподавательских и научных кадров академии, а также высококвалифицированных работников финансового сектора организационно-экономического и технологического секторов региона, способных участвовать в учебном процессе;
- создание системы развития у выпускника компетенций, необходимых для эффективной деятельности в профессиональной сфере;
- уточнение рабочих учебных планов основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлениям: «Экономика», «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» в части дисциплин профессионального блока с целью приведения их в соответствие с требованиями профессионального сообщества;

- уточнение учебно-методических комплексов (УМК) по специальным дисциплинам;
- формирование тьюторского сопровождения работы со студентами с целью формирования у студентов представления о планировании траектории карьеры и роли дополнительного образования в этом процессе;
- организация дополнительного курса практико-ориентированных занятий в рамках факультатива;
- проведение совместно с профессиональными организациями квалификационной аттестации студентов с выдачей соответствующего документа (аттестат резерва на соответствующие должности);
- формирование банка данных аттестованных студентов и включение их в реестр членов профессионального сообщества;
- формирование системы повышения квалификации выпускников в рамках непрерывного образования;
- оценка результатов реализации проекта.

Целевая аудитория проекта:

- студенты очной и заочной форм обучения по программе подготовки бакалавров по направлениям «Экономика» и «Юриспруденция»;
- студенты, обучающиеся по программе ускоренного обучения на основе среднего профессионального образования по направлениям «Экономика», «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»;
- выпускники высших учебных заведений по направлениям: «Экономика», «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция», осуществляющие свою деятельность в сфере права, экономики и финансов, в том числе в органах государственного и муниципального управления.

Основная идея проекта заключается в создании условий для формирования и реализации траектории карьеры, начиная со студенческой скамьи на основе превращения дополнительного образования в территорию карьеры.

В качестве полигона для отработки методики и регламентов интеграции основной и дополнительной образовательных программ мы выбрали сферу налогового консультирования, бухгалтерского учета и аудита. Эти сферы динамично развиваются и требуют притока квалифицированных кадров как в коммерческом, так и в некоммерческом секторах социально-экономической системы России.

Достижение целей проекта основывается на взаимодействии в образовательном процессе высшего учебного заведения и профессионального сообщества как представителя работодателей, с которыми заключаются соглашения о стратегическом партнерстве. В настоящее время такие соглашения заключены Кировским филиалом РАНХиГС с Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России и Кировским региональным отделением МОО «Палата налоговых консультантов». В рамках соглашений указанные выше организации участвуют в реализации профессиональных модулей в образовательном процессе, в предоставлении баз практики, оценке качества подготовки выпускников на этапе промежуточной аттестации при прохождении практики, оценке качества подготовки выпускников на этапе государственной (итоговой) аттестации.

Выпускник, обладающий аттестатом, получает при трудоустройстве поддержку профессионального сообщества. Квалификационный аттестат профессионального сообщества и членский билет профессиональной организации (образцы прилагаются), который получает студент в дополнение к диплому об окончании академии, получили высокую оценку работодателей.

Интеграция обучения по основной и дополнительной образовательной программе требует корректировки рабочих учебных планов основной образовательной программы, ориентирования ее на соответствующие профили в рамках направлений: «Экономика», «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». Кроме того, требуется существенная перестройка во взаимодействии студентов с персоналом академии, организующим учебный процесс. Учебный процесс организуется на основе тьюторского сопровождения. Тьюторы помогают студентам 1 и 2 курса построить свою траекторию карьеры.

На 3–4 курсах осуществляется интеграция основной образовательной и дополнительной образовательной программ.

В рамках вариативного раздела профессионального блока разрабатывается пять профессиональных модулей, которые являются инструментом интеграции основного и дополнительного образования по избранному профилю. Профессиональные модули являются основой для самостоятельного изучения, практических аудиторных работ и формирования заданий для производственной практики. Построение модулей формирует у студентов целостное представление о сфере их дальнейшей профессиональной деятельности.

Общие компетенции, виды деятельности и в их рамках профессиональные компетенции уточняются совместно с работодателями (через профессиональные сообщества). При этом формируются дополнительные компетенции, необходимые выпускнику для осуществления эффективной профессиональной деятельности по избранному профилю.

При формировании ОПОП бакалавриата по направлению подготовки вариативная часть направлена на усиление практико-ориентированной подготовки. Структура программы бакалавриата формируется с учетом структуры непрерывной подготовки специалистов в области налогового консультирования. Учебная и производственная практики рассматриваются в программе как вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Цели и задачи программы и формы отчетности определены по каждому виду практики.

Практика проводится непосредственно у работодателей. Аттестация по итогам практики осуществляется на основе оценки решения обучающимися задач практики, отзыва руководителей практики об уровне его знаний и квалификации. По результатам аттестации выставляется дифференцированная оценка. Материалы отчетов практики используются при написании выпускной (итоговой) квалификационной работы.

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически

занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

Руководство практикой студентов осуществляют руководители отделов Федеральной налоговой службы по Кировской области и специалисты финансовых служб организаций-работодателей, имеющие большой практический опыт работы в области финансов (стаж работы свыше 10 лет).

На завершающем этапе осуществление проекта проводятся следующие *мероприятия*:

- аттестация студентов совместно с профессиональным сообществом;
- проведение конкурса «Налоговый резерв России» на лучшую студенческую работу;
- подведение итогов проекта.

Методика управления карьерой, заложенная в основу проекта, может тиражироваться по всей сети академии и по разным направлениям и профилям подготовки.

Результатами реализации проекта и критериями их оценивания являются:

- укрепление взаимоотношений с работодателями (коммерческими, некоммерческими структурами, органами власти) — база данных работодателей-партнеров и количество студентов, проходивших практику по тематике профиля;
- укрепление взаимоотношений с профессиональным сообществом — количество студентов и выпускников, ставших членами профессиональной организации (не менее 30 % выпускников соответствующего направления);
- повышение качества подготовки выпускников — количество выпускников, выполнивших дипломный проект по тематике, связанной с реформированием финансов, в том числе на оценки «хорошо» и «отлично» (не менее 50 % выпускников соответствующего направления подготовки);
- трудоустройство выпускников по специальности — количество выпускников, прошедших дополнительную подготовку, трудоустроившихся по специальности и (или)

зарегистрированных в качестве ИП (все выпускники, аттестованные профессиональным сообществом).

Проект прошел апробацию на кафедре «Финансы и кредит» Вятского государственного университета в 2010–2011 учебном году (место прежней работы руководителя проекта) для студентов специальности «Финансы и кредит».

В проекте приняла участие группа студентов 4–5 курсов в количестве 15 человек. Обучаясь на 4 курсе, они прошли дополнительную подготовку по программе ИПБ России «Подготовка и аттестация профессиональных бухгалтеров», специализация «Финансовый консультант» и были аттестованы по статусу «Резерв финансового директора»; на 5 курсе прошли дополнительную подготовку по программе МОО «Палата налоговых консультантов» — «Экономист по налогам и сборам» и были аттестованы со статусом «Налоговый консультант 3 категории».

Все 15 человек проходили производственную и специальную практику по целевым программам, согласованным с работодателями через Кировское региональное отделение МОО «Палата налоговых консультантов». После производственной практики 10 человек (более 66%) были приняты на работу в те организации, в которых они проходили практику. Выпускные квалификационные работы носили прикладной характер и прошли две защиты (в университете и у работодателей). Из них 10 работ получили оценку «отлично», пять работ — оценку «хорошо». После окончания университета 13 человек были трудоустроены, из них пять человек — в г. Москве в инвестиционных компаниях, два человека поступили в очную аспирантуру.

Об организации процесса выбора профессиональной траектории

Касаткина А. С.

преподаватель отделения

«Экономика и информационные технологии»

Западного филиала РАНХиГС

Касаткина Ю. С.

старший преподаватель кафедры компьютерной

безопасности Балтийского федерального

Университета им. И. Канта

Повышение качества результатов образования на разных уровнях является основным системным приоритетом, сформулированным в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. В контексте данного приоритета динамично меняющиеся запросы общества должны обеспечиваться соответствующими образовательными результатами. Таким образом, требуется переосмысление представлений о «качественном» образовании на всех его уровнях и определение того, какие индивидуально усвоенные и коллективно распределенные знания, компетенции, установки являются ключевыми. Реализация компетентного подхода в профессиональном образовании дает возможность сформировать систему образовательных технологий для развития устойчивых профессиональных компетенций. Именно от качества сформированных профессиональных компетенций, позволяющих выстраивать стратегии и ориентиры в профессиональной среде, и зависит профессиональная успешность будущего специалиста.

Современные предприятия и организации нуждаются в специалистах высокой квалификации, которые четко понимают свою роль и подготовлены к неопределенности на рынке труда. Таким образом, выпускники должны соответствовать этим требованиям и иметь четкое понимание будущей деятельности, возможностей обучения, трудоустройства и дальнейшего развития карьеры. В общепринятом понимании под термином «развитие карьеры» подразумевается деятельность по развитию способностей управления карьерой. На сегодняшний день накоплен достаточно большой арсенал методов по развитию карьеры: различные семинары и тренинги по интеграции в рынок труда, занятия по составлению резюме, подготовка к собеседованию на занимаемую должность, профессиональная подготовка на предприятиях. Большую пользу приносит и реализация программы наставничества, помогающая приобретать базовые умения и навыки на рабочем месте. Но все перечисленные методы не в силах помочь выстроить профессиональную карьеру, если при этом игнорируется принцип системности. Необходима комплексная программа для развития профессиональной траектории, собственного карьерного маршрута. Данная программа дает возможность для собственной реализации в профессиональной деятельности и принятия объективного решения по выбору профессиональной траектории.

По результатам опроса, проведенного среди студентов выпускных курсов, процент выпускников, не имеющих четкого представления о своих карьерных предпочтениях, о каналах поиска работы и системе трудоустройства, достаточно высок. Для стимулирования и ориентации выпускников на выстраивание профессиональной карьеры разработан и запущен проект «Мой профессиональный маршрут».

Основной концепцией проекта «Мой профессиональный маршрут» является организация процесса профессиональной ориентации и адаптации потенциальных абитуриентов, студентов и слушателей к условиям неопределенности рынка труда путем создания системы социальной, психологической, нравственной поддержки через научно обоснованный выбор профессии и непрерывное планирование карьеры. Проект направлен на повышение конкурентоспособности выпускников

путем формирования у абитуриентов и студентов способности к самоопределению и саморазвитию, навыков планирования собственной карьеры.

Цели проекта «Мой карьерный маршрут», реализуемого в Западном филиале РАНХиГС:

- становление организационных форм и механизмов, обеспечивающих приобретение компетенций, востребованных рынком труда;
- выбор и выстраивание выпускниками филиала профессиональной траектории;
- развитие межотраслевого принципа консультирования в сотрудничестве с центром занятости и ведущими предприятиями Калининградской области.

Результатом реализации проекта является способность студентов выпускных групп самостоятельно выбирать свой карьерный маршрут. Методы и средства, используемые для формирования у студентов способности построения собственной профессиональной траектории, могут быть актуальны в контексте обучения «в течение всей жизни».

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» (15 апреля 2014 г.) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162182/
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 21 октября 2014 г.) (29 декабря 2012 г.) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143/

Кадровая биржа студентов Челябинского филиала РАНХиГС — работодателям

Подзимкова Е. А.

*помощник директора Челябинского филиала
РАНХиГС по воспитательной работе,
руководитель Центра развития карьеры,
руководитель проекта*

Проект, реализованный в Челябинском филиале, — это, по сути, действующая электронная площадка для размещения портфолио успешных студентов Челябинского филиала. Данный проект родился с целью поиска эффективных путей решения проблем в области трудоустройства студентов филиала и его выпускников, построения наиболее продуктивного диалога между работодателями и молодыми специалистами.

Актуальными вопросами трудоустройства, организацией практик и стажировок студентов занимается Центр развития карьеры Челябинского филиала РАНХиГС. Проект «Кадровая биржа» реализуется силами студенческого самоуправления и направлен на развитие и стимуляцию у студентов филиала активной гражданской позиции, стремления строить карьеру здесь и сейчас, формулировать свои карьерные цели и задачи и добиваться их реализации.

Существующая на сегодня проблема: работодатели неохотно берут на работу молодого специалиста без опыта работы и без рекомендаций. Наличие красного диплома не является для работодателя основным показателем успешности будущего сотрудника. Работодателю нужны сотрудни-

ки, обладающие креативным творческим подходом к любому делу, с развитыми ключевыми компетенциями.

Создавая условия для участия студентов филиала в разнообразной деятельности: учебной, спортивной, научной, творческой, общественной, культурной, мы тем самым создаем условия для формирования ими своего портфолио с достижениями, рекомендациями.

По статистике трудоустройства 2013 г. и перспективе трудоустройства студентов в 2014 г., среди выпускников филиала нет нетрудоустроенных студентов. Занятость составляет 100 %.

Потребность в реализации проекта возникла по следующим причинам:

- в 2012 г. проведенный социологический опрос студентов очного отделения выявил, что многие вынуждены работать не по специальности;
- регулярные запросы от работодателей, поступающие в Центр развития карьеры о подборе на имеющиеся вакансии кандидатов из числа наиболее успешных студентов Челябинского филиала РАНХиГС.

Для создания конкурентной среды среди студентов, для повышения мотивации студентов Челябинского филиала в построении будущей карьеры было принято решение разработать проект «Кадровая биржа студентов Челябинского филиала — работодателям».

Суть проекта — помощь студентам и выпускникам в трудоустройстве через создание интернет-ресурса с размещением портфолио успешных студентов филиала и выпускников, создание живого и реального общения с работодателями г. Челябинска и области, в том числе и с выпускниками-работодателями, в вопросах трудоустройства с целью решения общей проблемы.

Мотивация для студентов:

- начать строительство карьеры можно, будучи студентом Челябинского филиала РАНХиГС;
- создать себе эффективное, продающее портфолио можно, участвуя активно в научной, общественной, творческой

жизни Челябинского филиала РАНХиГС, г. Челябинска, Челябинской области, страны.

Работая над этим проектом, студенты получили практический опыт общения с работодателями, обратную связь с рынком труда, которая помогает сориентироваться в ситуации для оптимального решения проблемы занятости.

Стремление к успешной карьере и эффективному трудоустройству — это уже фундамент для карьеры. Как стать успешным, получив диплом специалиста? Этим вопросом задаются многие студенты.

Цель проекта «Кадровая биржа студентов Челябинского филиала РАНХиГС — работодателям» — создание интернет-площадки для размещения визитных карточек-портфолио успешных студентов филиала для реализации задач в области содействия в их дальнейшем трудоустройстве.

В портфолио студентов размещается информация об его участии в общественной и научной деятельности, отражается опыт проведения и организации им мероприятий, содержатся сведения о наградах, грамотах, поощрениях, местах стажировки и практики, сведения об успеваемости.

Решаемые задачи:

- мотивация студентов дневного отделения к активной деятельности для участия в мероприятиях: научных, спортивных, творческих;
- мотивация студентов для результативного участия в конкурсах, конференциях, фестивалях, в общественной жизни филиала, района, города, области с целью накопления опыта;
- составление визитной карточки-портфолио активных студентов в целях решения вопросов их дальнейшего трудоустройства;
- информационное обеспечение потенциальных работодателей об успешных студентах филиала;
- организация совместной работы выпускников-работодателей и действующих студентов филиала для дальнейшего сотрудничества в области занятости молодежи.

Целевая аудитория проекта:

- студенты Челябинского филиала РАНХиГС — дневное отделение;
- интересы целевой группы. Возможность трудоустройства по специальности, построение карьеры, еще будучи студентом Челябинского филиала РАНХиГС;
- выпускники Челябинского филиала РАНХиГС;
- интересы целевой группы — портфолио будет храниться на сайте проекта постоянно, существует возможность обновления портфолио выпускника. В любое время возможен доступ для работодателей к базе портфолио;
- работодатели Челябинской области.

Интересы целевой группы: будет облегчен поиск работодателями нужного кандидата — сотрудника на вакантную должность из числа выпускников или действующих студентов Челябинского филиала. Для подбора кандидатуры нужно будет зайти на сайт «Кадровая биржа» и просмотреть портфолио успешных студентов.

Этапы реализации проекта:

- 1 этап. Изучение проблемы, планирование деятельности.
- 2 этап. Практические мероприятия по реализации проекта.
- 3 этап. Предварительный анализ результативности по реализации проекта, корректировка, практические мероприятия.
- 4 этап. Анализ результативности проекта по основным индикативным показателям.

Механизм реализации проекта:

- создание проектной группы по реализации проекта;
- составление детального плана работы;
- разработка дизайна интернет-сайта «Кадровая биржа»;
- проведение PR-акции проекта для студентов филиала;
- информирование работодателей и привлечение их в проект;
- проведение презентационных мероприятий и встреч с работодателями для студентов;
- конкурс на лучшее портфолио студента «Личность года»;
- заполнение трудовой книжки студента об участии в мероприятиях, наградах и достижениях;

- размещение портфолио студентов на сайте проекта
- мониторинг результативности работы, анализ и корректировка.

Работа со студентами включала в себя:

- вовлечение в разнообразную внеучебную деятельность: творческую, научную, спортивную, общественную;
- предоставление права работы в молодежных общественных организациях;
- организация встреч с работодателями;
- помощь в составлении резюме, проведение деловой игры «Мое первое собеседование» с привлечением работодателей.

Результаты проекта:

- создание интернет-ресурса с банком данных успешных и активных студентов Челябинского филиала РАНХиГС;
- повышение социальной активности студентов, работодателей, молодых специалистов, их готовность принять личное практическое участие в улучшении социальной ситуации по проблемам занятости молодежи, по повышению гражданской активности.
- практическая помощь студентам и выпускникам Челябинского филиала в трудоустройстве по специальности.

Инструменты для решения задач проекта:

- ежедневная индивидуальная работа со студентами;
- информационные рассылки работодателям о действующем в филиале проекте;
- привлечение для совместной работы партнеров проекта из числа работодателей и выпускников филиала;
- включение студентов в работу в общественных молодежных организациях (Молодежный совет Тракторозаводского района г. Челябинска, Общественная молодежная палата при Законодательном собрании Челябинской области, Молодежная избирательная комиссия Челябинской области и др.);

- организация карьерных мероприятий: встречи с работодателями, презентации профессий, конкурсы и недели профессий;
- проведение PR-акций проекта для студентов и работодателей;
- конкурс на лучшее портфолио студента «Личность года». Данный конкурс явился завершающей точкой в проекте. Конкурс проходил в четыре этапа с февраля по июнь 2014 г. К организации конкурса были привлечены работодатели Челябинской области;

Анализ работы по проекту позволяет выделить следующие плюсы:

- существует заинтересованность проектом как со стороны студентов, так и со стороны работодателей;
- статистика сайта показывает рост популярности проекта, а следовательно, можно говорить о положительной динамике в его развитии.

Проект «Кадровая биржа студентов Челябинского филиала — работодателям» является долгосрочным. Мы уверены: успешно то, что системно. Систематическая работа по проекту продолжается и в этом учебном году.

Новый подход к профориентации: «Мы выбираем Вас»

Малахов Д. А.

*руководитель проекта, начальник управления ВШГУ
Северо-Кавказского института —
филиала РАНХиГС*

Хубулова В. В.

*декан факультета экономики и управления
Северо-Кавказского института —
филиала РАНХиГС*

Амелян В. В.

*заместитель декана факультета экономики
и управления Северо-Кавказского института —
филиала РАНХиГС*

Чегарнова В. Н.

*помощник руководителя
Северо-Кавказского института —
филиала РАНХиГС*

Актуальность проекта

Проект «Нулевой километр» был разработан в 2012 г. сотрудниками Северо-Кавказского института РАНХиГС для реализации в Северо-Кавказском федеральном округе. Необходимость разработки и апробации проекта, основанного на принципиально ином подходе к профориентационной деятельности, была обусловлена жесточайшей конкуренцией среди высших учебных заведений округа.

Согласно статистическим данным, подготовленным на основе анализа официальных сайтов крупнейших вузов региона, на основные направления подготовки, реализуемые СКИФ РАНХиГС («ГиМУ», «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция») осуществляют набор все ведущие государственные университеты округа: Северо-Осетинский государственный университет, Ингушский государственный университет, Карачаево-Черкесский государственный университет, Кабардино-Балкарский государственный университет, Дагестанский государственный университет, Чеченский государственный университет, а также ряд непрофильных образовательных учреждений: Карачаево-Черкесская государственная гуманитарно-технологическая академия, Кабардино-Балкарская сельскохозяйственная академия, Ставропольский государственный аграрный университет, Северо-Кавказский горно-металлургический университет, Пятигорский государственный лингвистический университет.

Анализ соотношения числа бюджетных мест на указанные направления подготовки составляет: 1283 места в указанных вузах к 50 в СКИФ РАНХиГС. Серьезно осложняется ситуация с набором абитуриентов «замкнутостью» республик, входящих в состав СКФО, молодежь которых ориентирована в основном на обучение внутри своих регионов. Кроме того, среди перечисленных учебных заведений СКИФ РАНХиГС является самым молодым учебным заведением и, находясь географически в Ставропольском крае, ограничен в контактах с выпускниками школ из республик Северного Кавказа.

Анализ форм профориентационной работы, проводимой государственными университетами округа, показал, что они стандартны и делятся на три группы: прямая реклама через СМИ и прямая реклама через встречи в школах, олимпиады. Таким образом, 12 вузов действуют стандартными методами, затраты на которые достаточно велики, от 1,5 до 5 млн в год. Проведенное два года назад исследование в СКИФ РАНХиГС показало, что количество поступивших на первый курс благодаря подобной профориентационной работе не превышает 3% от общей массы первокурсников.

Исходя из сложившейся в Северо-Кавказском федеральном округе и СКИф РАНХиГС ситуации, проект нацелен на решение ряда проблем:

- максимально демонстрирует старшеклассникам преимущества получения управленческой специальности в профильном вуз;
- дает возможность преодолеть «замкнутость» молодежи внутри республик путем постоянного общения с ними как лично (в рамках первого тура), так и в рамках виртуальной среды созданного для реализации проекта сайта. А в рамках финала участники проекта в течение трех дней общаются на базе СКИф РАНХиГС в г. Пятигорске, что позволяет на месте максимально эффективно проводить «пропаганду карьеры»;
- сокращает расходы вуза на профориентацию с 900 тыс. до 150 тыс. руб. в год за счет привлечения спонсорских средств на реализацию проекта, направленного на работу с молодежью, и «перекладывание» части расходов по организации мероприятий проекта на органы власти и управления.

Целевыми *группами* проекта являются:

- выпускники школ субъектов РФ, входящих в состав СКФО;
- педагоги школ;
- представители органов государственной власти и муниципального управления, курирующие реализацию молодежной политики;
- выпускники учреждений СПО.

Выпускники школ субъектов РФ, входящих в состав СКФО как целевая группа проекта, — это молодые люди в возрасте 17–18 лет разной национальности, религиозной принадлежности, проживающие в достаточно замкнутой общественной системе «национальных» республик Северного Кавказа. Педагоги школ как целевая группа проекта — это сообщество профессионалов, осуществляющих образовательную и воспитательную работу в школах региона. Представители органов государственной власти и муниципального управления — это должностные лица, в непосредственные обязанности которых входит осуществле-

ние комплекса мероприятий, направленных на реализацию государственной молодежной политики в субъектах РФ, входящих в состав СКФО, а также они могут выступать в будущем как потенциальные работодатели. Выпускники учреждений среднего профессионального образования — это молодые люди в возрасте 19–20 лет, которые получили среднее профессиональное образование и стоят перед выбором образовательной организации, в которой им предстоит продолжить обучение по направлениям ВО.

Все категории не только участвуют в проекте, но и становятся соорганизаторами «Нулевого километра». Каждый участник ощущает себя сопричастным к реализации молодежной и национальной политики.

Реализация проекта позволит выпускникам школ получить максимум информации о СКИф РАНХиГС и путем участия в серии мероприятий сделать осознанный выбор будущей профессии с учетом профильной специфики вуза.

Педагоги школ, ставшие свидетелями мероприятий первого и финального туров, смогут аргументированно доводить до сведения учащихся 10 классов те возможности, которые открывает проект перед участниками, что поможет организаторам ежегодно увеличивать количество выпускников из регионов Северного Кавказа, мотивированных на участие в проекте.

Представители органов государственной власти и муниципального управления, курирующие реализацию молодежной политики, принимая непосредственное участие в мероприятиях проекта, выступая экспертами, получают возможность обсуждать проблемы молодежной политики с ее непосредственными участниками, а оценивая эффективность реализации проекта, в будущем выступают соорганизаторами и помогают вывести проект на качественно новый уровень, включив его в план работы органов государственной власти и муниципального управления. Участие в реализации проекта представителей органов управления из всех субъектов РФ, входящих в состав СКФО, позволит им объединить усилия в сфере работы с молодежью, эффективно организовывать взаимодействие специалистов своей сферы деятельности всех регионов Северного

Кавказа как между собой, так и с молодыми людьми — адресатами молодежной политики Российской Федерации.

Содержание проекта

Основная идея проекта «Нулевой километр» состоит в реализации принципиально иного подхода к осуществлению профориентационной работы вуза:

- реализация проекта при непосредственном участии и поддержке органов государственной власти и муниципального управления;
- «скрытая» реклама вуза, так как в ходе реализации проекта старшеклассников нацеливают не на выбор конкретного вуза, а мотивируют на получение управленческих компетенций, что в состоянии обеспечить только в профильном образовательном учреждении — единственной в России академии при Президенте РФ;
- регистрация участников на специально созданном сайте проекта, построенном по типу закрытой «социальной сети», в рамках работы которого участники длительное время общаются как между собой, так и с руководством и сотрудниками СКИФ РАНХиГС, что, естественно, придает особую значимость этому общению.
- организация личного контакта с представителями органов государственной власти в рамках финальных мероприятий на базе вуза также является «скрытой» рекламой, значительно повышающей имидж вуза в глазах старшеклассников и педагогов, их сопровождающих.

Таким образом, концептуально проект «Нулевой километр» имеет четко разграниченные уровни целей: для вуза — это масштабная инновационная профориентация, а для всех целевых групп проекта — реализация Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной Президентом РФ 3 апреля 2012 г., Стратегии развития Российской Федерации до 2020 года и Стратегии социально-экономического развития СКФО до 2025 г., Концепции

национальной и молодежной политики Российской Федерации в части создания системы подготовки управленческих кадров новой генерации из числа наиболее мотивированных старшеклассников СКФО. При этом достижение целей, озвученных целевым группам проекта, — реальность, так как они созвучны с миссией РАНХиГС и соответствуют задачам, стоящим перед новой структурой — ВШГУ.

Основные методики проекта

Выбор методик реализации проекта обусловлен задачами, стоящими перед каждым отдельным этапом.

На I этапе проекта «Мы выбираем Вас!» в соответствии с основной задачей (определить потенциальных участников проекта) применяется метод интерактивного анкетирования — учащиеся не просто заполняют анкету, общение эксперта с залом включает элементы активного слушания и обсуждения. На II этапе «Точка опоры» необходимо решить две задачи: 1) определить общую эрудицию, способности к решению логических задач, навыки использования информационных ресурсов и т.д., для чего использован один из методов дистанционного обучения — выполнение заданий, полученных через систему *Internet*; 2) максимально «привязать» участников проекта друг к другу и к институту, для чего применен метод специально созданной социальной сети — сайт «Нулевой километр» (www.окм.рф), разработанный на базе технологической платформы *Instant CMS*. Выбор этого метода повышения заинтересованности и объединения участников в сообщество потенциальных абитуриентов является оптимальным, так как:

- социальная сеть — это привычная среда для учащихся. Интерфейс, способы коммуникации и публикации контента в этой среде пользователями изучены досконально. Этому способствует качественное юзабилити (удобство и понятность) системы, а также активный и продолжительный опыт использования (70% пользователей посещают сеть чаще, чем 1 раз в сутки). Особый статус каждому пользователю в глазах одноклассников (не участвующих в проекте) придает

«закрытость» этой сети, так как регистрация осуществляется через систему инвайтов — для молодых, амбициозных старшеклассников это существенный плюс к имиджу вуза и собственному «я»;

- социальная сеть — это разнообразие форм коммуникации. Вики-страницы, форумы, опросы, голосования, комментарии, подписки, участие в викторине, блиц-турнирах, отправка персональных сообщений и другое обеспечивают широкие возможности совместной работы. Более того, на сайте регистрируются преподаватели института, организуя коллективные клубы, блоги, активно общаясь с абитуриентами. Главное условие общения: мы не рекламируем вуз, не агитируем поступать к нам — мы общаемся, показываем, что участники важны нам независимо от выбора места обучения;
- социальная сеть — однозначная идентификация пользователей. Обязательным условием в социальной сети «Нулевого километра» является общение под своим именем и фамилией, а при заполнении регистрационной формы участник указывает субъект РФ и город, что позволяет отслеживать географию проекта. Более того, социальная сеть — это и база контактной информации об абитуриентах: номер телефона, *e-mail*, что открывает широкие возможности для персонификации профориентационной работы.

Третий (финальный) тур проекта — это встреча участников в течение трех дней на базе СКИФ РАНХиГС в г. Пятигорске. Основная задача — максимальный пиар вуза. Осуществляется только с использованием активных и интерактивных методов: 1) «Квест» по г. Пятигорску (посвящен 200-летию со дня рождения М. Ю. Лермонтова); 2) деловая игра «100 вопросов взрослому» в рамках встречи с представителями органов государственной власти, курирующими вопросы молодежной политики Северного Кавказа; 3) мастер-классы ведущих преподавателей вуза; 4) метод проектов, включая «мозговой штурм» (аналогично проектированию в рамках Президентской программы) по проблемам округа и в соответствии с целями Стратегии развития СКФО, включающей разработку и защиту проекта финалистами под руководством модераторов, работающих в том числе и на Президентской программе. По завершении финаль-

ных мероприятий участники продолжают свое общение на сайте проекта, что открывает широкие возможности для профориентационной работы.

По итогам апробации проекта уже сегодня можно говорить о его результативности, о чем свидетельствует рост таких показателей, как количество поданных заявлений (на 42%), общий набор на все формы обучения (на 25,9%). Благодаря проекту у Северо-Кавказского института РАНХиГС сформировались прочные деловые связи с администрациями глав всех субъектов Федерации, расположенных на территории СКФО, и всеми министерствами образования и науки округа.

Кроме того, следует отметить сокращение прямых расходов института на профориентационную работу с 900 тыс. в 2012 г. до 150 тыс. руб. в 2013 г. В 2013 г. институт получил возможность использовать на профориентационную работу средства, полученные от спонсоров проекта, объем спонсорских средств составил 500 тыс. руб.

Таким образом, проект «Нулевой километр» обладает рядом бесспорных преимуществ: реалистичность, воспроизводимость, результативность: проект выгодно отличается от традиционных форм профориентации с позиции минимальных затрат и максимального результата.

Тьюторство как инструмент практико-ориентированной подготовки студентов ГМУ очного отделения

Двоглазов А. В.

старший преподаватель Тольяттинского филиала РАНХиГС

Суть проекта формирования реальных управленческих компетенций в процессе обучения у студентов ГМУ:

- обеспечить повышенные запросы на студентов академии со стороны работодателей;
- повысить ценность диплома академии;
- обеспечить привлечение заказов на НИР.

Актуальность решаемой проблемы определена низким уровнем практических знаний при изучении управленческой специальности, низким уровнем социальных и профессиональных связей между студентами. Кроме того, на сегодняшний день студенты не получают управленческой практики во время учебы, из-за чего после окончания учебы возникают трудности в профессиональной сфере. Академия пока не в полной мере воспринимается как мощный образовательный ресурс для государственных, муниципальных и коммерческих организаций.

Выделим *позиции*, которые являются наиболее актуальными для разных целевых аудиторий:

- студенты академии. Актуальна организация практики и трудоустройства, а конкретно: способность организовывать и руководить, навык публичного отстаивания своих проектов и дей-

ствий, уверенность, коммуникабельность, работа в конфликтах — все то, с чем сталкиваются управленцы в реальной практике. Соответственно, студентам нужны навыки, востребованные у целевых работодателей. Не студенты должны трудоустраиваться, а их должны хотеть «купить»;

- целевые работодатели. Актуален поиск активных, молодых, результативных сотрудников. Все устали от лени, посредственности, низкой эффективности наемных сотрудников, от неспособности думать, решать, достигать, банально заставить работать своих подчиненных. Работодателям нужны «горящие глаза» и достижение поставленных целей;
- академия. Актуально «продавать» НИР, использовать в работе студентов, повышать свою востребованность у заказчиков и абитуриентов. Проще говоря, в академию должны стоять три очереди: абитуриенты, работодатели и заказчики.

Цель проекта: через предоставление студентам возможности формировать собственные рабочие группы из числа студентов более младших курсов, курирования и управления этими группами сформировать управленческие компетенции на базе реальной деятельности по управлению.

Задачи проекта:

- повысить уровень профессиональных качеств студентов;
- умножить участие студентов в социально и экономически значимых проектах;
- привлечь студентов из других вузов на площадку академии;
- закрепить за академией статус центра управленческих технологий;
- обеспечить трудоустройство студентов по специальности;
- сформировать «золотой фонд» студентов и выпускников;
- использовать студентов как мощный доступный ресурс;
- обеспечить разработку студентами реальных проектов;
- увеличить количество заказов на НИР.

В результате реализации проекта были получены следующие *результаты*:

- повышенная востребованность слушателей академии. Пятая часть молодежного парламента при Городской думе Тольятти

состоит из студентов Тольяттинского филиала РАНХиГС. Студентов приглашают на работу с 1 курса; практически все студенты обеспечены практикой, при этом некоторые студенты 1 и 2 курсов летом проходили практику в организациях, которые им интересны;

- повышение ценности диплома академии;
- привлечение заказов на НИР. Принимаются заявки на оценку эффективности бизнес-инкубатора. Произошел запуск пилотного профлайнера. Осуществлено финансирование «Уникального Тольятти». Соорганизация филиалом международного форума «Тольятти — город будущего: каким может быть город в России».

Дополнительные эффекты:

- преподаватели требуют лекции, тренинги и мастер-классы по управлению;
- появилась осознанность в освоении студентами дисциплин;
- студенты гордятся дипломом и жесткими моделями работы;
- студенты ставят запросы на дисциплины и на преподавателей;
- заказчики готовы забирать ребят на работу с первого курса;
- возможность органичного включения практических работ даже в теоретические курсы;
- количество запросов превышает возможности предоставлять студентам в указанном количестве;
- повысилась уверенность в будущем;
- у студентов есть возможность выбирать, где им проходить практику и работать;
- произошло разделение на тех, кто осознанно хочет получить диплом, и тех, кто хочет получить профессию;
- студенты начинают требовать более жесткого отношения к себе;
- появились адекватные устойчивые связи между курсами.

Что пришлось сделать дополнительно:

- постоянно держать руку на пульсе, дополнять учебную программу факультативами и вносить корректировки по мере реализации проекта;

- организовать дополнительное обучение тьюторов по программам, отсутствующим в учебном плане;
- организовать психологическую подготовку тьюторов;
- организовать ежедневную практику управления рабочими группами;
- организовать еженедельные сессии и работу над ошибками;
- обеспечить поддержку тьюторов со стороны администрации, консультантов и преподавателей;
- проводить работу только над реальными проектами с конкретными заказчиками и ожидаемыми результатами;
- организовать отчетные сессии в конце триместров.

Наш проект имеет возможности к дальнейшему *внедрению и тиражированию*. В частности, внедрение проекта в других филиалах Академии становится возможным при способности администрации и преподавателей немного изменить свою работу. Также тиражирование возможно в рамках одной кафедры или даже одной специальности. Причем в проекте могут участвовать студенты любых управленческих специальностей, которые сами, наряду с заказчиками, становятся драйверами изменений и улучшений в вузе.

Также отметим, что среднее время на внедрение первоначальной версии проекта составляет один месяц. При перестройке учебного плана система становится самовоспроизводящейся после второго года, поскольку большинство элементов системы уже существуют в учебном процессе.

Несмотря на то что наш проект является реализованным, мы продолжаем его дальнейшее развитие и совершенствование. В частности, в новом, 2014–2015 учебном году проект был пересмотрен в трех направлениях:

- 1) возможность стать тьютором предоставляется не в зависимости от курса обучения, а от достигнутых результатов и имеющихся навыков. Это же влияет и на категорию тьютора и на объем ответственности;
- 2) работа над проектами проходит не факультативно, а в рамках учебных дисциплин;

- 3) система мотивации студентов была заменена на более жесткую форму.

Стоит отметить, что подача проектов в рамках учебных дисциплин тоже претерпела изменения. На данный момент сначала идет практика, потом семинары и только затем лекции. Выдача практического задания неподготовленным студентам превращает лекции в игру на достижение результата и вынуждает студентов самоорганизовываться, заниматься самообразованием. Семинары нацелены на обмен опытом между студентами и группами студентов по итогам выполненных заданий. И только в заключении, при условии, что студенты не смогли достичь поставленного результата или достигли его неоптимальным образом, если студенты использовали не все возможные инструменты достижения цели или у студентов есть вопросы, проводятся лекции в классическом варианте, круглые столы, презентации или мастер-классы. Но опыт перестройки учебного процесса в рамках текущих дисциплин по технологии «практика – семинары – лекции» будет описан в отдельной статье.

Резюмируя вышесказанное, отметим: используя данную технологию, нам удалось повысить результативность обучения студентов, их компетенции, мотивацию на освоение дисциплин, вовлечь студентов в активный процесс самообразования, критического осмысления знаний и информации, организовать коллективную работу студентов над реальными проектами. Побочным результатом стало привлечение заказов на НИОКР и выполнение их силами студентов. Дополнительным, но немаловажным, эффектом стала повышенная востребованность на наших студентов со стороны целевых работодателей, а также приглашение студентов на руководящие должности.

Мы понимаем, что достигнутые результаты — это не конечный продукт и требуется дальнейшая проверка, модификация и улучшение. В любом случае полученный опыт говорит о том, что данная технология показывает результативность, достаточно проста в применении и внедрении в учебный процесс.

Проектная деятельность студентов в конкурсе РАНХиГС «Практики карьеры» как фактор развития профессиональных компетенций будущих специалистов

Черняк Т. В.

канд. соц. наук, доцент кафедры управления персоналом Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, начальник отдела организации практики студентов, трудоустройства и связи с выпускниками

Проект СибИУ — филиала РАНХиГС «Сайт Центра карьеры — твой компас на рынке труда!» занял третье призовое место в конкурсе РАНХиГС «Практики карьеры» в номинации «Навигатор карьеры» в 2013–2014 гг. Цели, задачи, актуальность проекта определялись тем, что роль вузовских веб-сайтов как одного из основных средств профориентационного информирования и ориентирования потенциальных абитуриентов, студентов, а также возможных партнеров-работодателей в последние годы резко возросла. Наличие на веб-сайте вуза информации о профориентационной работе Центра карьеры — основное требование Минобрнауки России к вузам в сфере содействия занятости студентов и выпускников.

Проблема, которую решал реализованный проект, была связана с тем, что отсутствуют стандарты сайта Центра карьеры в сфере профориентацион-

Окончание табл. 1

ной работы, вследствие чего возникала недостаточная информативность и неудачное дизайнерское оформление сайтов, часто не отвечающих запросам молодежи и потенциальных пользователей. Существует недостаток публикаций по вузовскому сайтостроению, определению приоритетных функций, оптимизации содержания и функциональности с точки зрения различных целевых групп, роли веб-сайта в формировании бренда вуза и др. Одной из проблем был также недостаток ресурсов вуза для создания и технической поддержки сайта. Все это доказывало актуальность разработки эффективного сайта Центра карьеры, его содержания, оформления и внедрения, а также поиск ресурсов для обеспечения его деятельности.

Целью проекта было создание сайта Центра карьеры для формирования и расширения информационного пространства и информационных связей в сфере профориентационной деятельности вуза по организации практики, содействия занятости и трудоустройству студентов, связи с выпускниками и работодателями силами студенческой команды проекта Центра развития инновационных компетенций (ЦРИК). Предполагалось изменить показатели деятельности и решить проблемы в ходе проекта (табл. 1).

Таблица 1. ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ ТРЕБОВАЛИ РЕШЕНИЯ В ХОДЕ ПРОЕКТА

Проблемы, требующие решения	Улучшение показателей деятельности
Отсутствие информации о мнении студентов по содержанию и оформлению сайта Центра карьеры	Построение сайта вуза с учетом мнения студентов — повышение активности пользователей сайта
Отсутствие мотивации студентов к использованию поисковых страниц сайта по поиску работы	Повышение мотивации и информированности студентов о возможностях трудоустройства и использования ресурсов Центра карьеры

Проблемы, требующие решения	Улучшение показателей деятельности
Отсутствие востребованных студентами и работодателями многих структурных компонентов сайта Центра карьеры: «Вакансии», «Практика», «Консультации студентов», «Студентам» и т.д.	Активизация потребности студентов по использованию сайта Центра карьеры для поиска работы и содействия занятости студентов; привлечение потенциальных партнеров вуза из числа работодателей
Отсутствие ресурсов (кадровых, технических, временных) для создания и поддержания сайта Центра карьеры	Создание и развитие структуры, содержания и технической поддержки сайта Центра карьеры силами студенческой команды проекта ЦРИК
Отсутствие актуальной информации о вакансиях для выпускников и карьере лучших выпускников на сайте Центра карьеры	Создание возможностей для эффективного трудоустройства студентов и выпускников
Отсутствие возможностей студентов и выпускников размещать портфолио для потенциальных работодателей на сайте Центра карьеры	Возможность использования информации работодателями для повышения количества трудоустроенных выпускников
Отсутствие информации о деятельности Центра карьеры для зарубежных партнеров для сотрудничества	Повышение возможностей информирования зарубежных вузов и Центров карьеры для сотрудничества в сфере занятости
Отсутствие бренда Центра карьеры и его символа	Формирование позитивного бренда Центра карьеры и его привлекательного символа для повышения имиджа Центра и вуза

Были определены целевые группы проекта (табл. 2).

Таблица 2. Целевые группы проекта

Целевые группы проекта	Изменения в деятельности (состоянии) целевой аудитории
Руководство и преподаватели СибИУ — филиала РАНХиГС — руководители всех уровней управления: директор, деканаты, факультеты, кафедры вуза полностью заинтересованы в реализации проекта	Получает возможность содействовать трудоустройству студентов вуза, повысить показатели их занятости и карьеры, рост престижа вуза в глазах работодателей, родителей, городского сообщества, абитуриентов
Руководство организаций региона и города — органы государственной власти и местного самоуправления, Минтруда и занятости населения НСО, Минбразования НСО, производственные организации	Получают профессиональные кадры выпускников, а значит, руководство города и организаций получают возможности развития
Партнеры — ГАУ «Центр развития профессиональной карьеры» Минтруда и занятости населения НСО; АНО масс-медиа — Центр «Уникальный ресурс Сибири»; Центр занятости населения НСО	Решение проблем профессиональной ориентации и привлечения студентов вуза к участию в проектах организаций-партнеров
Студенты вуза	Возможности эффективного трудоустройства еще во время обучения
Родители и родственники студентов, потенциальные абитуриенты	Уверенность в возможностях трудоустройства выпускников абитуриенты
Работодатели — из социально-экономической сферы города и региона и государственной службы	Получат возможность расположения информации для выпускников о вакансиях и практике

Содержание, концепции и идеи проекта. В 2010 г. в СибИУ руководителем проекта (Т.В. Черняк) был получен грант Правительства Новосибирской области на создание Центра развития инновационных компетенций (ЦРИК) в вузе. Целью создания ЦРИК была подготовка молодежного резерва кадров из числа студентов. Студенты-лидеры учились в Школе молодежного кадрового резерва и работали над реализацией студенческого проекта — Центра студенческого трудоустройства. Одним из направлений работы команды проекта было создание сайта Центра карьеры и его развитие с 2010 по 2014 г. Сайт Центра карьеры создавался «с нуля» в течение 2010–2014 гг., каждый год дополняясь новыми страницами и ссылками. Это обновление содержания и структуры сайта Центра карьеры было продиктовано мнениями студентов в результате ежегодного опроса студентов по оценке сайта вуза.

Самая главная «изюминка» заявленного проекта в том, что в ситуации отсутствия штата сотрудников в отделе организации практики студентов, трудоустройства и связи с выпускниками с 2010 по 2014 г., всю работу по разработке сайта, его структуры и содержания проводила команда студентов — выпускников Школы молодежного кадрового резерва ЦРИК во главе с руководителем проекта. Студенты разных специальностей участвовали в реализации проекта в рамках прохождения производственной практики по направлениям: PR, управление персоналом, ГМУ, международные отношения и т.д. В ходе работы над проектом студенты проводили исследования по изучению мнения, работали над разработкой бренда, слогана и дизайна сайта Центра карьеры, писали проекты анонсов событий (группа PR); делали перевод текстов и т.д., совершенствуя сайт Центра карьеры. Результаты деятельности студентов в проекте они докладывали на научных конференциях. Это позволяло студентам формировать их профессиональные компетенции в деятельности в проекте. В ходе работы над проектом использовались следующие методики: метод проектов¹, в котором участвовали студенты — участники проекта; методы дискуссии в ходе обсуждения содержания и структуры сайта

¹ См.: Слостёнин В.А. Педагогика. М.: Школа-Пресс, 2000. С. 498.

со студентами, методы опроса студентов вуза, методики презентации результатов проекта. Проект сайта Центра карьеры был представлен на научных конференциях в СибИУ в 2010, 2011 г., затем в 2011 г. был защищен дипломный проект, а на ярмарке «УЧСИБ Сибири-2011» проект получил большую золотую медаль по теме «Метод проектов в формировании профессиональных компетенций выпускников».

Проект был представлен на 20¹ и 22 ежегодных международных конференциях *NISPACEe*² в 2012, 2014 г. При реализации деятельности по формированию сайта использовались: Положение о Службе содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников, Положение о сайте вуза, Положение о практике студентов вуза. В ходе реализации проектов использовались учебные программы подготовки студентов — участников проекта по специальностям: *PR*, «Управление персоналом», «ГМУ», «Международные отношения» и учебные дисциплины: «Основы управления персоналом», «ГМУ», «Международные отношения и международное сотрудничество», *PR*, «Разработка имиджа организации» и т.д., знание которых позволяло студентам успешно реализовывать проект, формируя профессиональные компетенции в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по своей специальности. В команде проекта: руководитель — Черняк Татьяна Владимировна, канд. соц. наук, доцент. Студенческая команда проекта — выпускники Школы молодежного кадрового резерва студентов ЦРИК 2012–2013 гг., студенты 5 курса Мурашова Арина, Волкова Алена, Середина Кристина (специальность «Управление персоналом») — обеспечение содержания проекта; Катаев Илья («Международные отношения») — обеспечение международного сотрудничества и перевод на английский язык. В разработке сайта Центра карьеры

участвовали и студенты 4 курса специальностей «Управления персоналом», «Связи с общественностью», «ГМУ».

По итогам реализации проекта были достигнуты *следующие результаты*: разработан сайт Центра карьеры и проведена его апробация и оценка студентами, работодателями, абитуриентами, партнерами вуза; повышена информативность сайта в сфере содействия занятости и трудоустройства студентов и выпускников в связи с созданием обновляемой страницы «Вакансии»; повышена привлекательность и посещаемость сайта для всех участников образовательного процесса: студентов, работодателей, родителей, абитуриентов, выпускников вуза (24 тыс. обращений на сайт); увеличено количество трудоустроенных студентов и выпускников по итогам работы сайта — страницы «Вакансии государственных органов власти» (до 30 человек); создана страница «Практика» и расширена база данных практик (до 60 организаций); создана страница «Портфолио» для размещения портфолио выпускников и студентов с возможностью добавления своего портфолио и их презентации для работодателей; повысился имидж вуза как кузницы профессиональных кадров для территории и привлечены новые партнеры вуза для практики и трудоустройства (страница «Наши партнеры»); создана страница о мероприятиях в сфере содействия занятости и трудоустройству «Лента новостей»; проведен перевод материалов сайта Центра карьеры на английский язык и создана английская версия, что повысило информативность сайта среди зарубежных партнеров и вузов (страницы «Международное сотрудничество» и «Центры карьеры зарубежных вузов»); увеличена эффективность трудоустройства студентов и выпускников за счет ежедневно обновляемых вакансий на сайте вуза «Актуальные вакансии»; повысилась конкурентоспособность студентов и выпускников на рынке труда и повышен престиж вуза за счет появления страницы «Галерея успехов выпускников». На сайте Центра карьеры размещается информация о презентациях семинаров школы «Технология успешного трудоустройства» и Днях карьеры вуза для информирования студентов и работодателей. По итогам опросов студентов (2012–2014 гг.) создана вкладка «Вопрос — ответ», что повысило

¹ Chernyak Tatyana. Modern educational technologies of project management as a method of innovative competencies formation technique of SAPA specialists. Collection of scientific articles 20 NISPACEe Annual Conference: Public Administration East and West: Twenty Years of Development May 23–26, 2012. Ohrid, Republic of Macedonia (FYR Macedonia).

² Chernyak Tatyana. Development of Innovative Competencies of Management Personnel in Siberian Federal District /Collection of scientific articles 22 NISPACEe Annual Conference. May 24–26, 2014. Hungary, Budapest.

возможности интерактивного общения со студентами и работодателями на сайте.

Все материалы Центра карьеры СибИУ — филиала РАНХиГС расположены на сайте вуза, что делает возможным их использование в сети филиалов РАНХиГС.

Список литературы

1. *Сластенин В.А.* Педагогика. М.: Школа-Пресс, 2000.
2. *Chernyak Tatyana.* Modern educational technologies of project management as a method of innovative competencies formation technique of SAPA specialists. Collection of scientific articles 20 NISPAcee Annual Conference: Public Administration East and West: Twenty Years of Development May 23–26, 2012. Ohrid, Republic of Macedonia (FYR Macedonia).
3. *Chernyak Tatyana.* Development of Innovative Competencies of Management Personnel in Siberian Federal District/Collection of scientific articles 22 NISPAcee Annual Conference / May 24–26, 2014. Hungary, Budapest.

Юридическая клиника Челябинского филиала РАНХиГС — территория карьеры

Коробова Е. А.

*канд. юрид. наук, доцент кафедры
государственно-правовых дисциплин
Челябинского филиала РАНХиГС*

Юридическая клиника Челябинского филиала РАНХиГС существует уже три года — с ноября 2011 г. (на основании Положения о юридической клинике, принятого на заседании Совета факультета экономики и права Челябинского филиала РАНХиГС (протокол № 3 от 10 ноября 2011 г.).

Клиника работает в рамках негосударственной системы бесплатной юридической помощи на основании Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2013 г.) «О бесплатной юридической помощи».

Консультирование в клинике под руководством преподавателей академии осуществляют студенты 3 и 4 курсов, обучающиеся очно по специальности «Юриспруденция».

При необходимости к консультированию привлекаются преподаватели — специалисты в конкретной отрасли права, а также профессионалы-практики, представители органов государственной власти и местного самоуправления.

Необходимость, востребованность и безусловная польза юридической клиники сомнений не вызывают, поскольку, во-первых, деятельность юридической клиники направлена на помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации,

во-вторых, позволяет формировать полноценные профессиональные навыки студентов, которые получают неоценимый опыт практической деятельности, и это по-настоящему бесценно, поскольку лучшее обучение — это практика.

Для оценки эффективности юридической клиники как инструмента профессиональной подготовки были проанализированы профессиональные компетенции, которыми должен владеть бакалавр по направлению подготовки «Юриспруденция» согласно п. 4.4, 5.1, 5.2 ФГОСТ (Федерального государственного образовательного стандарта). Результаты тестирования студентов 4 курса показали значительно более высокую степень овладения профессиональными навыками студентами-консультантами, проработавшими год в юридической клинике, по сравнению с другими студентами.

Успешное трудоустройство участников проекта — студентов и выпускников ЧФ РАНХиГС в очередной раз подтверждает значимость их работы в юридической клинике для дальнейшего профессионального успеха.

Еще одним аргументом в пользу юридических клиник выступает то, что в соответствии с законом круг граждан, которым оказывается помощь, в отличие от государственной системы БЮП, не ограничен строгими рамками, что позволяет помочь более широкому кругу людей, нуждающихся в помощи.

Основные категории граждан, которые обращаются за помощью в юридическую клинику ЧФ РАНХиГС, это граждане пенсионного возраста.

Граждан в первую очередь интересуют вопросы пенсионного обеспечения, оплаты коммунальных услуг, получения льгот, а также различные вопросы, связанные с жильем — от получения разрешения на строительство до раздела при расторжении брака.

Конечно, этими категориями все обращения не исчерпываются. Более того, зачастую граждане нуждаются не столько в юридической, сколько в психологической помощи, и юридическая клиника, безусловно, работает и в этом направлении, так как порой это бывает просто необходимо.

В последнее время услуги юридической клиники становятся все более востребованы населением. Если в 2013 г. к нам обра-

тилось за юридической помощью всего 56 граждан, то за 2014 г. их уже более 100. При этом такой рост показателей обусловлен не только и не столько ростом потребности в помощи, сколько сотрудничеством с органами государственной власти и общественными организациями.

Юридическая клиника ЧФ РАНХиГС активно сотрудничает с ЧРО АЮР, информация о юридической клинике представлена также на сайте Министерства юстиции Челябинской области.

Положительный опыт в этом смысле есть у юридической клиники за последний год и в рамках мероприятий по правовому просвещению. В частности, совместно с ЧРО АЮР студенты-консультанты проводили «Уроки Конституции» в школах для учеников старших классов.

Совместно с Избирательной комиссией г. Челябинска юридической клиникой ЧФ РАНХиГС реализован в старших классах школ образовательный проект «Мы выбираем будущее», в рамках которого студенты-консультанты рассказывали ребятам о выборах и о значимости активной гражданской позиции каждого человека.

В декабре 2013 г. консультанты юридической клиники ЧФ РАНХиГС приняли участие в круглом столе для учащихся школ г. Челябинска — участников и победителей городских конкурсов правовой направленности по теме «Конституционные права ребенка и институты защиты прав ребенка», организованном управлением Министерства юстиции по Челябинской области совместно с управлением по делам образования г. Челябинска на базе центра «Перспектива» при участии уполномоченного по правам ребенка в Челябинской области.

В 2013 г. Софронова Алена — студентка 4 курса ЧФ РАНХиГС, консультант юридической клиники ЧФ РАНХиГС признана ЧРО АЮР «Лучшим студентом-консультантом», в ноябре 2014 г. студенты-консультанты юридической клиники ЧФ РАНХиГС приняли активное участие в первой Неделе медиации на Южном Урале, одержали убедительную победу в студенческих поединках, консультировали граждан в рамках Дня правовой помощи детям на различных площадках г. Челябинска, а также студент-консультант юридической клиники ЧФ РАНХиГС Баранова Виктория признана «Студентом года-2014».

В планах юридической клиники создание комнаты примирения совместно с Лигой медиаторов Южного Урала, сотрудничество с Общественной приемной председателя партии «Единая Россия» Д. А. Медведева, создание электронной базы консультаций и онлайн-консультирование граждан.

При этом хотелось бы подчеркнуть необходимость программы развития институтов негосударственной системы бесплатной юридической помощи в целом, где были бы определены основные направления и формы сотрудничества, какие-то точки соприкосновения и обязательные периодические совместные мероприятия органов государственной власти, органов местного самоуправления, представителей государственной и негосударственной систем бесплатной юридической помощи, субъекты, ответственные за проведение этой программы в жизнь.

Также необходимо предусмотреть механизмы контроля качества в рамках действующей негосударственной системы. Возможно, контролем качества может заниматься Ассоциация юристов России, которая сегодня наделена полномочиями общественной аккредитации юридических вузов.

А юридическая клиника Челябинского филиала РАНХиГС продолжает успешную деятельность, направленную на помощь гражданам, исходя из принципа социальной ответственности юриста, а также на эффективное освоение профессиональных навыков студентами-юристами, вхождение их в профессиональное сообщество и успешное развитие карьеры.

Формирование первой карьерной стратегии студента в рамках выездных образовательных школ филиальной сети РАНХиГС

Малая А. Д.

специалист по воспитательной и внеучебной работе Волгоградского филиала РАНХиГС

В современном вузе специфика учебной деятельности предполагает развитую познавательную мотивацию, что позволяет студентам получать много новой и полезной информации, однако выходя на рынок труда, молодые люди сталкиваются с необходимостью осуществления практической деятельности, где на первый план выходит профессиональная мотивация, позволяющая эффективно выполнять производственные задачи.

В настоящее время ситуация такова, что содержание обучения «рассыпано» по множеству не связанных между собой учебных дисциплин, а в труде оно применяется системно, что требует у студентов навыков по вычленению наиболее важных для своего профессионального развития компонентов и их дальнейшее более качественное развитие. В условиях данных противоречий учебный результат должен из познавательного трансформироваться в профессиональный, для чего еще в вузовской среде и необходимы специальные мероприятия¹.

¹ См.: *Вербицкий А. А.* Компетентностный подход и теория контекстного обучения // Серия: Труды методологического семинара «Россия в болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». М., 2014. С. 40–41.

Результаты реализации проекта улучшили следующие показатели в вузе:

- рейтинговая успеваемость студентов;
- увеличение представительства от студенчества на конференциях, семинарах, олимпиадах, конкурсах и др. научных мероприятиях;
- повышение удовлетворенности от места работы выпускников;
- востребованность выпускников академии.

Целевая группа: эксперты-теоретики; студенты 2 курса; эксперты-практики; компании-партнеры.

В рамках летнего кампуса Волгоградского филиала РАНХиГС проводится Школа менеджмента, тематика которой в этом году «Построение первой карьерной стратегии».

Цель школы: создание студентами первой карьерной стратегии, что позволит развить профессиональные компетенции студента академии для планирования карьеры и дальнейшей реализации карьерной стратегии, повысит конкурентоспособность выпускника Волгоградского филиала РАНХиГС на рынке труда.

Задачи проекта:

- создать площадку по работе со студентами для развития их карьеры;
- сформировать у студентов представление о существующем рынке труда в Волгограде и его особенностях;
- создать собственную первую карьерную стратегию молодого бакалавра/специалиста, которая даст конкретные векторы профессионального развития студента на существующем этапе обучения;
- разработать критерии успешности карьеры выпускников Волгоградского филиала РАНХиГС и др.

Построенная первая карьерная стратегия выступит социальным пространством для преобразования накопленных ресурсов в значимые для индивида профессиональные ценности.

Использование экспертами для установки задач по формулированию карьерной стратегии различных разработок менеджмента и психологии: SMART-тест, SWOT-анализ, ведение ежедневника по системе тайм-менеджмента Глеба Архангельского; матрица управления временем, метод индивидуального мозгового штурма, STAR-технология и др. С их помощью прорабатываются различные виды карьерных стратегий и выбираются наиболее оптимальные для каждого студента. В рамках филиальной сети Президентской академии может легко тиражироваться, усиливаясь за счет качества и количества экспертного состава. Построение первой карьерной стратегии можно осуществлять и в стенах вузов, но преимущество наличия туристического компонента делает более комфортным нахождение экспертов-практиков на проекте, которые не привыкли выступать публично в аудиториях. Основными объектами подготовки будут являться подбор экспертов и выбор места проведения мероприятия. Таким образом, при желании и организационных возможностях подобные школы могут проходить во всех филиалах.

Школа менеджмента как инструмент самоменеджмента для молодых специалистов: личные цели, мотивы, профессиональный рост, выбор сферы приложения собственного потенциала.

Карьерная стратегия как путь к мечте: возможность определения собственных горизонтов, готовность работать над собой, не оставлять первую карьерную стратегию только в качестве теоретической модели без дальнейшей реализации.

Встречи с практиками бизнеса, потенциальными работодателями: возможность в неформальной беседе задать интересные вопросы, сопоставить материал аудиторных занятий и реальное состояние бизнеса.

Первая карьерная стратегия как часть работы вуза: возможность не тратить на планирование карьеры время после выпуска, а сделать это на 2 курсе, обеспечив более целеориентированное образование.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАЖИРОВКИ

Программа Маастрихтского университета PREMIUM как эффективная форма работы с талантливой молодежью

Андреева Л. Г.

*канд. пед. наук Северо-Кавказского института —
филиала РАНХиГС*

Двоглазов А. В.

*старший преподаватель Тольяттинского филиала
РАНХиГС*

Михайлова М. М.

канд. ист. наук Чебоксарского филиала РАНХиГС

Мировой финансовый и геополитический кризис, ухудшение демографической ситуации, безработица, снижение качества образования и высокая конкуренция на рынке образовательных услуг побуждают вузы искать инновационные подходы к решению обозначенных проблем. Чтобы занять достойное место в мировых рейтингах, ведущие университеты разрабатывают стратегии управления талантами, внедряют программы по работе с лучшими представителями студенческой молодежи.

В Университете Маастрихта (Нидерланды), где проходила стажировку группа победителей конкурса «Образовательные инновации и практики карьеры», инициированного ИОРСИ РАНХиГС, используются две программы работы с талантливой

молодежью: *MaRble* для бакалавров и *PREMIUM* для магистров. Авторы статьи в процессе стажировки изучили технологию реализации программы *PREMIUM* и в ходе проектно-аналитической сессии выявили возможные направления использования зарубежного опыта в практической деятельности региональной сети РАНХиГС.

PREMIUM является программой дополнительного профессионального образования для лучших студентов факультета (категория А) и направлена на развитие управленческих компетенций, необходимых для успешной карьеры. Для участия в программе привлекаются магистранты, которые готовы работать в свободное от учебы время над реальным проектом в течение трех месяцев. Заказчиком проекта выступают представители местного бизнес-сообщества. Команде предлагается разработать способы решения одной из насущных проблем организации и предложить их заказчику. Руководители и организаторы программы полагают, что участие в проекте позволит магистрантам не только лучше подготовиться к реальной трудовой деятельности, адаптироваться к ожиданиям и потребностям работодателя, научиться использовать теоретические знания, полученные в стенах университета, в решении проблем социума, но и сформирует навыки адекватной самооценки, планирования карьеры, управления знаниями и грамотного использования потенциала личности в командной работе.

Достижению поставленной цели способствуют педагогические условия и постоянное педагогическое сопровождение участников команды. Особое внимание уделяется формированию мотивирующей среды. Для участия в проекте отбирают только 10 студентов факультета. Критерием для отбора служит высокий уровень успеваемости и желание магистранта принять участие в работе, грамотно обоснованное в мотивационном письме.

Выбор настоящей проблемы клиента актуализирует значимость и важность деятельности студентов, максимально приближает учебный процесс к будущей деятельности. Педагогическое сопровождение, осуществляемое на протяжении всего проекта, позволяет участникам грамотно организовать межличностное взаимодействие, развить необходимые для

командной работы качества личности. С первых дней программы и до ее завершения участников сопровождает психолог и коуч. Они осуществляют тестирование, проводят тренинги, семинары и индивидуальные консультации, «сборку» в группу и актуализацию предрасположенностей членов команды (разделение ролей через тестирование), развитие профессиональных качеств, в том числе в процессе проектной работы. Важной составляющей работы является наблюдение, еженедельный обмен информацией, координация группового общения модератором и контроль включения личности в групповой процесс коучами.

В ходе программы студенты проводят исследование проблемы и готовят рекомендации заказчику, представляют их на публичной защите. По окончании программы слушатели получают сертификат и рекомендательное письмо. Структура программы *PREMIUM* представлена на схеме (рис. 1).

Итак, участие в программе начинается с конкурсного отбора, затем команда собирается на стартовый ланч, где кураторы знакомят студентов с целями и содержанием программы. Акцентируется внимание на том, что участника ожидает

Набор на программу Анализ резюме (портфолио) и мотивационных писем Интервью в формате <i>speed date</i>			
Стартовый ланч («выпинывающий» – футбольный термин <i>kick-off</i> : пинок, которым мяч вбрасывается в игру)			
«e-паспорт» (портфолио) 1. Персональный план развития 2. Рефлексия после каждого шага 3. Финальный доклад – рефлексия	Карьерный пакет Семинар «Определи свои компетенции» · Персональный тест Командная роль · Личный план развития		
	Коучинг по компетенциям	Проект	Обязательное
	Три встречи с коучем Вмешательство в командную динамику		Введение в управление проектами и семинар «Будь лидером» Усовершенствуй себя Навыки лидерства и переговоров Вырази себя Творчество и «жонглирование временем и обязанностями»
	Дополнительные консультации по саморазвитию и планированию карьеры		
Церемония закрытия			

Рис. 1. Структура программы *PREMIUM*

командная и индивидуальная работа и какой пакет документов необходимо представить по окончании работы. Сопровождение деятельности обеспечивают модераторы, коучи и психологи, консультанты (преподаватели, внешние консультанты). Сторону заказчика представляют коммерческие, общественные, государственные структуры г. Маастрихта.

В ходе программы формируются такие навыки и компетенции, как навык работы в команде, навык ведения проекта, повышается личная эффективность в аспектах целеполагания, целедостижения, тайм-менеджмента, стресс-менеджмента, особое внимание уделяется лидерству, навыку ведения переговоров (коммуникации), развитию креативности.

В результате успешной реализации программы в университете складывается восприятие программы *PREMIUM* как элитной, объединяющей лучших представителей факультета, обеспечивающей дальнейшее трудоустройство по специальности и устойчивые деловые связи.

Действительно, более 250 выпускников *PREMIUM* являются участниками сообщества, которое становится площадкой для межличностного и профессионального общения, предоставляет магистрам возможность принимать участие в работе над другими проектами университета в качестве модератора или консультанта. В течение года вуз выпускает около 50 разных проектов, которые способствуют решению проблем бизнеса, трудоустройству выпускников (часто трудоустройство к заказчику на основе проявленных способностей) и формированию позитивного имиджа образовательного учреждения.

Студенты участвуют в программе бесплатно. *PREMIUM* финансируется государством и реализуется университетом за счет гранта. В период реализации пилотного проекта университету важно показать на практике уникальность программы и ее социальную значимость. Успешная реализация *PREMIUM* обеспечит университету возможность получения университетом финансируемых заказов на исследования и консалтинг, повышение востребованности преподавателей вуза в качестве консультантов, устойчивую мотивацию студентов к участию в программе, а также введение лучших практик дополнительного образования в процесс обучения по образовательным

программам вуза (отдельные элементы программы уже используются в учебном процессе).

Вместе с тем реализация программы дополнительного образования сопряжена и с рядом *проблем*:

- недостаточное количество мотивированных участников (по словам координаторов программы, конкурс для участия в программе недостаточно высок);
- «затухание» инициативы участников программы в процессе ее реализации (по словам координаторов программы, многие молодые люди не готовы к рутинной работе и через некоторое время после начала реализации проекта начинают искать оправдание лени и неудачам);
- наличие риска ухода преподавателей из программы (в программе *PREMIUM* работают «самотивированные» преподаватели);
- наличие риска отсутствия стейкхолдеров (не все «заказчики» исследования готовы рассказать о проблемах бизнеса, показать реальную ситуацию);
- отсутствие дополнительного финансирования программы из средств заказчика деятельности.

Целью стажировки в Университете Маастрихта, организованной Институтом организационного развития и стратегических инициатив РАНХиГС по программе «Инновации в образовании. Практики карьеры», был поиск возможностей применения передового опыта в образовательной деятельности региональных вузов Президентской академии. В ходе групповой рефлексии, которая проводилась по окончании стажировки, были отмечены интересные образовательные инновации Маастрихтского университета и намечена разработка следующих *направлений* в образовательной и воспитательной деятельности РАНХиГС:

- технология выявления талантливых студентов;
- технология создания и применения портфолио работ и проектов студента РАНХиГС;
- содержание и технологии проведения тренингов личностного роста; целеполагания; стресс-менеджмента; тренингов по организации переговоров и коммуникативному взаимодействию (*win-win*), тренингов проектной работы;

- изучение ТРИЗ и выявление возможностей применения технологии в практике работы с талантами;
- использование для обучения реальных заказов клиентов;
- введение в учебный процесс командной работы;
- введение в учебный процесс технологий публичной защиты проектов, выполненных для заказчиков, и популяризация деятельности в филиальной сети;
- внедрение в учебный процесс лучших практик филиалов по работе с талантливыми студентами и создание на их базе «типовых» технологий для распространения.

Аспекты работы с талантами, рассмотренные в ходе зарубежной стажировки «Образовательные инновации и практики карьеры» (Университет Маастрихта, 2013), нашли отражение в ряде *проектов* региональной сети РАНХиГС:

- «Веревочный курс» (авторы Андреева Л. Г., Амелян В. В.); «Успешные тексты» (автор Андреева Л. Г.), «Портфолио студента» (авторы Андреева Л. Г., Чегарнова В. Н., Амелян В. В.), «Нулевой километр: начало пути» (руководитель проекта Д. А. Малахов) Северо-Кавказского института — филиала РАНХиГС;
- проектно-аналитическая сессия «Муниципалитет»; практико-ориентированные занятия *Face2face* (автор Михайлова М. В.) Чебоксарского филиала РАНХиГС.;
- «Тьюторство как формирование реальных управленческих компетенций у студентов очного отделения специальности “ГМУ”» (автор Двоеглазов А. В.) Тольяттинского филиала РАНХиГС.

Внедрение междисциплинарного и организационно- деятельностного подхода в процесс подготовки управленцев для государственной и муниципальной службы

Мирошниченко О. Н.

*канд. соц. наук, заведующая кафедрой публичного
администрирования
Чебоксарского филиала РАНХиГС*

Михайлова М. В.

*канд. пед. наук, доцент кафедры публичного
администрирования
Чебоксарского филиала РАНХиГС*

Качественная подготовка кадров для государственной и муниципальной службы России на современном этапе предполагает необходимость вооружить будущих управленцев не только обширными знаниями, но и реальными компетенциями для успешной реализации масштабных задач, стоящих перед нашим государством. Однако это невозможно в рамках традиционной знаниевой парадигмы, все еще преобладающей в системе обучения, несмотря на повсеместное провозглашение компетентностного подхода. Таким образом, поиск и внедрение новых образовательных технологий становится неотъемлемой частью рабочих процессов современного вуза.

Внедрение новых образовательных технологий в учебный процесс представляет собой комплекс энерго- и ресурсозатратных мероприятий, особенно учитывая ограничения, накладываемые ФГОС и другими нормативными актами. Кроме того, подобная трата временных, трудовых и материальных ресурсов не всегда оправдана с точки зрения слабой гарантированности результата и наличия многих факторов, влияющих на качество обучения. В свете вышесказанного имеет смысл протестировать несколько активно предлагаемых к внедрению технологий в рамках пилотного проекта, в режиме педагогического эксперимента, отразить результаты, внести необходимые дополнения и изменения, нормативно «подогнать» наиболее эффективные технологии под потребности, возможности и особенности учебного заведения.

Основными принципами подготовки проекта должны стать:

- интерактивность — основным средством донесения образовательного содержания должна быть совместная деятельность обучающихся;
- образовательный эффект — проект должен иметь ярко выраженный образовательный характер и деятельностное содержание;
- востребованность — проект должен решать актуальные задачи современного образования;
- воспроизводимость — проект должен быть детально описан авторами и пригоден для передачи другим преподавательским коллективам.

Весной 2014 г. преподаватели Чебоксарского филиала РАНХиГС занялись практической реализацией подобного проекта под названием «Новые образовательные технологии для подготовки управленческих кадров».

Целью проекта было проведение теоретико-методологических, аналитических и эмпирических исследований применения интеграционно-деятельностных игр в подготовке и обучении будущих управленцев и разработка ряда рекомендаций для их внедрения в учебный процесс.

Задачи проекта:

- переформатирование стандартно читаемых курсов: «Социология управления», «Социальная психология», «Этика государственной и муниципальной службы», «Принятие и исполнение государственных решений», «Разработка управленческого решения» с применением разнообразных современных образовательных технологий, в том числе различных игровых методов;
- апробация в режиме педагогического эксперимента ряда активно пропагандируемых образовательных технологий;
- активное интегрирование учебных дисциплин в ходе реализации проекта;
- активное внедрение управленческого инструментария и реализация компетентностного подхода в ходе реализации проекта;
- рефлексия результатов проекта (проведение ряда опросов обучающихся);
- анализ возможностей конвертации игропрактики в формат образовательных программ; обсуждение проблем проекта в рамках учебно-методического семинара ЧФ РАНХиГС; выводы о целесообразности более активного использования протестированных технологий в учебном процессе филиала.

В эксперимент были вовлечены наши студенты по специальности и направлению «Государственное и муниципальное управление» 2 и 4 курсов. На 2 курсе два преподавателя интегрировали свои дисциплины практически непрерывно. Внутри курса применялась балльно-рейтинговая система, проводилась сквозная игра «Артефакт», другие игры, семинары в формате *PBL* (проблемно-ориентированное обучение), кейсы, проектно-аналитическая сессия и прочие не обкатанные пока формы, а также электронная платформа в виде закрытой группы в *Facebook*. Мы стартовали с вводной («заводящей») деловой организационно-деятельностной игрой «У озера» и закончили в мае финальной игрой в формате городского квеста.

Балльно-рейтинговая система является необходимой предпосылкой для успешного применения игровых и организационно-деятельностных форм работы, которая, как показал

опрос по итогам эксперимента, положительно воспринимается студентами. К плюсам балльно-рейтинговой системы с возможностью выбора различных игровых, творческих заданий участники отнесли то, что студент сам решает, какие задания выполнять для достижения желаемой оценки. Отмечали, что студент может полностью раскрыться и показать свои способности. При этом присутствует здоровая конкуренция, а преподаватель непредвзято оценивает знания студентов, что наглядно демонстрируется в таблице с баллами. По ней сразу видно, кто занимался и какие результаты показал. Все предельно ясно. Удобно было отслеживать свои баллы в *Facebook*, они выставлялись оперативно, практически всегда сразу после практического занятия. Студенты могли самостоятельно оценивать свои возможности, распределять свое время и силы. Процесс обучения проходит более интенсивно: «... было очень увлекательно получать эти баллы, считать, сколько тебе осталось до “пятерки”; «... и знания получили и удовольствие от процесса обучения»; «... процесс оценивания знаний потерял обыденный окрас, превратился в увлекательную игру».

Студенты вспоминали начало семестра, когда цифра в 150 зачетных баллов им казалась совершенно нереальной и потому пугающей. А в конце года поняли, что такая система дает даже большую возможность получить оценку за экзамен «автоматом». Большинство студентов признали данную систему справедливой и более гибкой, более приспособленной под разных студентов.

Также позитивную оценку студенты дали заданиям, которые необходимо было выполнять в команде: «... мы стали более сплоченными и лучше работали на занятиях по другим дисциплинам, стали меньше конфликтовать».

Формат проектно-аналитической сессии — еще одна новая и экспериментальная форма проведения занятий. Студентам 4 курса специальности «Государственное и муниципальное управление» была предложена конкретная проблемная ситуация, сложившаяся в муниципалитете — пригороде одной из европейских столиц. Студенты последовательно разбирали эту ситуацию при помощи современных инструментов менеджмента (формулировка проблемы, анализ причин по диаграмме

Исикавы, *SWOT*-анализ, постановка цели и задач, визуализация, мозговой штурм для поиска идеи инфраструктурного проекта, оформление плана-графика проекта в виде диаграммы Ганта). Финальный этап представлял собой защиту командных проектов — четырехлетних программ развития муниципалитета в присутствии «избирателей» (студентов младших курсов) и «экспертов-инвесторов» с последующим голосованием.

В качестве экспертов были приглашены: глава районной администрации, оценивший проекты с точки зрения специалиста по стратегическому развитию муниципалитета; секретарь Центризбиркома Чувашии, обеспечивший своим присутствием «легитимность» голосования; глава представительства ЗАО «ЮниКредит Банк», оценивший инвестиционную привлекательность проектов.

По результатам маастрихтской стажировки доцентом М.В. Михайловой был предложен интересный формат практико-ориентированного занятия: занятие в формате *face-to-face* (лицом к лицу). В Маастрихте собеседование в формате *speed dating* используется при отборе участников программы «Премиум». Наши студенты встречались с экспертами из разных профессиональных сфер. В течение трех минут они должны были произвести впечатление на «работодателя» и получить наивысший балл. Следом их ждал новый эксперт и новые вопросы. В роли потенциальных работодателей выступили: управляющий операционным офисом банка, бизнес-тренер, директор творческой мастерской, спецкорреспондент «Российской газеты», предприниматели. Эксперты, имеющие за плечами большой управленческий опыт, задавали студентам вопросы о целях, навыках, опыте и достижениях, а также необычные и каверзные вопросы. По мнению студентов, наиболее неожиданными для них были вопросы: «Что бы ты выбрал: зарплату или удовольствие?» и «Вы готовы работать бесплатно?». Данный формат мы решили реализовать в дальнейшем уже с приглашением специалистов из сферы государственного и муниципального управления — будущей профессиональной области наших студентов.

Необычное мероприятие — масштабная игра «Городской квест» — было завершающим аккордом нашего эксперимента.

Команды студентов 2 и 4 курсов дневного отделения успешно прошли маршрут в несколько этапов по одному из районов г. Чебоксары. На каждом этапе их ждали интересные творческие задания, связанные с тематикой изученных в ходе весеннего семестра дисциплин в рамках специальности «Государственное и муниципальное управление». В программу вошли творческие задания от Администрации города и Московского района, посещение музея М.С. Спиридонова (заслуженного деятеля искусств Чувашии), коучингового центра «Синергос», банка «Юникредит», бюро переводов «Визит». Велосипедный этап обеспечили наши партнеры «Х-терра» и «18-й километр». По завершении маршрута студентов ждал сюрприз: командное соревнование на зорбах и чаепитие.

Одним из незапланированных результатов «Квеста» стало приглашение наших студентов и преподавателей к сотрудничеству с Администрацией города. Был поставлен вопрос о включении студенческих идей и проектов, выработанных в ходе игры, в программу мероприятий к 550-летию города. Кейс от Администрации города предусматривал создание идеи нового культурного объекта для любимого города.

Команды предложили ряд интересных идей с их концептуальным обоснованием: найти место в городе «Парку дружбы»; установить на железнодорожном вокзале нашей столицы скульптурную композицию «Встреча состоится»; разместить 3-D инсталляцию «Земля-Сердце-Чувашия» в студенческом сквере; по задумке одной из команд в центре города мог бы возвыситься памятник героям известного чувашского литературного произведения «Нарспи и Сетнер» и многое другое.

Игра реализовала также интегративный подход: для успешного прохождения по всем этапам студентам понадобилось знание иностранного языка, неплохая спортивная подготовка, умение быстро находить информацию, проводить социологические опросы, способность концентрироваться и решать логические задачи, умение находить оптимальное решение в условиях ограниченности ресурсов и времени, навыки командной работы и лидерства.

Формат *problem-based learning* в силу особенностей учебного процесса в отечественных вузах не мог быть реализован

в полной мере, однако даже частичное его задействование показало неплохие результаты. В подгруппах по 10–12 человек были проведены семинары на темы «Управление изменениями» и «Управление знаниями» (4 курс, дисциплина «Разработка управленческого решения»). После первых неудачных попыток студентам удалось нащупать нужный алгоритм самоподготовки. По их собственным словам, формат *PBL* дал им возможность почувствовать себя экспертами в вышеназванных темах, материал был усвоен более прочно и, как им кажется, надолго.

Описанные технологии и формы работы могут быть внедрены в процесс преподавания практически любых учебных дисциплин по самым разным направлениям подготовки студентов. Авторы статьи готовы поделиться опытом и предоставить рабочие материалы всем желающим (*mmv21@bk.ru*).

Изучение и оценка опыта португальских образовательных структур с позиции использования эффективных практик для развития системы РАНХиГС

Двоеглазов А. В.

старший преподаватель Тольяттинского филиала РАНХиГС

Коробова Е. А.

*канд. юрид. наук, доцент
кафедры государственно-правовых дисциплин
Чебоксарского филиала РАНХиГС*

Коновалова М. Н.

*старший преподаватель кафедры математики
и информационных технологий Брянского филиала
РАНХиГС*

Нестерова Н. В.

*канд. ист. наук, доцент кафедры конституционного
и муниципального права Брянского филиала
РАНХиГС*

Трофимова О. М.

*Уральский институт управления —
филиал РАНХиГС*

Чегарнова В. Н.

*помощник руководителя Северо-Кавказского
института — филиала РАНХиГС*

В связи с переходом России на болонскую систему и преемственностью образовательной модели исследование зарубежного опыта реализации

образовательных традиций и инициатив на примере как вузов, так и подразделений, отвечающих за обучение крупных корпораций, на сегодняшний день является более чем актуальным не только в системе РАНХиГС, но и для других российских вузов.

В качестве объекта изучения опыта разных образовательных технологий организаторами стажировки была выбрана Португалия. С одной стороны, в этой европейской стране образовательная система в данный момент находится в стадии реформирования, а с другой стороны, накоплена критическая масса инноваций, часть из которых при успешной апробации может широко тиражироваться в дальнейшем. С этих позиций руководством ИОРСИ для проведения встреч были определены следующие организации: крупнейшая транснациональная корпорация *Electricidade de Portugal (EDP)*, успешно реализующая модель внутрикорпоративного обучения; Школа бизнеса и экономики (*ISEG*) при Университете г. Лиссабона, реализующая комплексную модель компетентностно-ориентированного обучения с использованием информационных технологий; государственное учреждение *Instituto nacional de administracao (INA)*, выполняющее комплекс образовательных технологий для органов государственной власти и государственного сектора, Школа экономики и менеджмента Католического университета г. Порту, внедрившего трехуровневую модель обучения, основанную на компетентностном подходе и непрерывном внутреннем совершенствовании.

Оценка опыта указанных организаций была проведена с позиции перспектив применения в системе РАНХиГС с целью усиления ресурсного потенциала академии на внутреннем и внешнем рынках.

В рамках *EDP* был создан корпоративный университет, реализующий комплекс учебных программ и образовательных школ для персонала корпорации. Для эффективности обучения была внедрена система, включающая пять узкопрофильных школ для специалистов, работающих в различных отраслях корпорации (производство электроэнергии, распределение, финансовое обеспечение и т.д.). Вторым элементом системы является подготовка специалистов по управленческим компетенциям различного уровня.

Модель обучения строится на следующих *принципах*:

- выявление талантливых специалистов, формирование пула управленческих кадров;
- формирование рамок модели рабочего места и карьерной модели специалиста;
- управление потенциалом и приращение профессиональных знаний и навыков;
- формирование достижительной мотивации;
- разработка требований к наличию базовой подготовки всех сотрудников компании вне зависимости от занимаемой позиции;
- формирование необходимой руководству корпоративной культуры и моделей поведения как у новых, так и у работающих сегодня сотрудников.

По заявлению докладчиков, формирование собственной системы обучения (корпоративного университета) — вынужденное действие. Причинами послужили неудовлетворенность предлагаемыми программами обучения университетов, а также необходимость в формировании моделей поведения сотрудников и внутриорганизационного взаимодействия. Формирование корпоративной системы обучения основано на сетевом взаимодействии, продвижении указанных принципов, партнерстве интересов участников, использования соревновательных моментов и развитии компетентностной модели.

Особенной ценностью, поддерживаемой *EDP*, является корпоративная культура, развивающаяся посредством атрибутов и внешних образов. Ярким примером является музей-завод, раскрывающий исторически сложившуюся технологию производства электроэнергии. Популяризация музея и использование его как выставочного и *event*-пространства позволяет создать устойчивую привязанность к корпорации как со стороны сотрудников, так и со стороны потенциальных сотрудников (студентов и выпускников образовательных учреждений).

Изученный опыт подтверждает безальтернативность необходимости создания и развития внутрикорпоративной системы обучения в крупных организационных системах. Досто-

инствами системы корпорации *EDP* является использование компетентностной модели, цикличность обучения, специализация знаний и привязка к ценностям организации.

Стоит отметить, что основными барьерами для внедрения аналогичной модели в современной организации в российских условиях является финансовое обеспечение системы обучения и непонимание руководством неизбежности необходимости внедрения модели внутреннего корпоративного университета для обеспечения конкурентоспособности и выполнения текущих операционных стратегий.

Безальтернативность внедрения внутреннего корпоративного университета была подтверждена также и в рамках исследования опыта Школы бизнеса и экономики *ISEG*, где создание внутренних технологий по развитию и обучению персонала, создание общей корпоративной культуры было продиктовано наличием внешних угроз потери конкурентоспособности.

Университет, существующий более 700 лет, был вынужден создать внутреннюю систему развития вуза в связи с изменившимися условиями. Одним из таких условий является необходимость прохождения официальных процедур оценки соответствия качества (национальной и общественной аккредитации). Комплексная оценка на предмет соответствия университета требованиям Агентства по аккредитации Португалии и общественной аккредитации выявила ряд разрывов в понимании качества образовательного процесса со стороны сотрудников и профессорско-преподавательского состава, что побудило изменить в целом внутреннюю среду.

Принципиальными *моментами* новой системы внутреннего развития стали:

- интеграция и выстраивание целей как основы программирования стратегии дальнейшего развития;
- внедрение модели оценки эффективности по результатам, реализованной в рамках показателей мотивации и стимулирования активности профессорско-преподавательского состава и мотивационных замков;
- разработка информационной платформы для организации процесса обучения посредством создания виртуального кампуса, используемой для повышения прозрачности процессов,

удобства пользования доступа и пользования, реализации активных образовательных технологий (онлайн-дискуссии и вебинары);

- стандартизация и унификация методологии подготовки учебных комплексов и разработка единых методических рекомендаций по их внедрению;
- создание мотивационных механизмов активности студентов через систему грантов, стипендий, программ развития карьеры и языковых курсов всех европейских языков;
- внедрение компетентностной модели в ходе оказания образовательных услуг и создание механизмов ее оценки;
- формирования единой корпоративной культуры, ориентированной на четкое понимание со стороны сотрудников, АУП и ППС целей трансформации образовательных процессов и технологий и выделение зон ответственности;
- активное развитие персонала (внутреннее и внешнее профессиональное обучение, тренинги профессионального роста);
- выделение «наблюдательного совета», координирующего и контролирующего процессы внедрения инноваций.

Достоинствами данной системы стали комплексность внедрения, неисключаемость участников из процесса, ориентация на положительный результат.

Стоит отметить, что ключевым барьером внедрения данной модели может стать подмена целей в ходе реализации. Именно поэтому руководство *ISEG* четко ранжировало цели и инструменты реализации системы, определив в качестве ключевой цели достижение нового уровня образовательного процесса, одним из инструментов для которой стала новая информационная платформа. Иначе говоря, информационная оболочка и комплекс информационных технологий, как наиболее выраженная и визуально отражаемая потребителям образовательных услуг часть новой системы, не подменяет в целом систему методик и технологий обучения, подтвердив свою эффективность. *ISEG* рассматривает информационную систему как систему сбора, накопления и верификации образовательных технологий и методик. Разработанные в последние два года *ISEG*

информационные технологии имеют российские аналоги, которые используются в сети РАНХиГС уже более 10 лет.

Барьером является также недопонимание и недооценка руководством некоторых вузов всей сложности и масштабы постановки подобной задачи, а также отсутствие системного анализа зарубежного опыта в данной сфере.

В отличие от *ISEG*, специфика внутреннего развития Государственного института национального администрирования *INA* была продиктована наиболее благоприятными условиями внешней среды и спецификой институционального взаимодействия в ходе оказания образовательных, консалтинговых услуг и ассессмента для органов государственной власти (весь комплекс входных, процессных и выходных технологий управления персоналом на государственной гражданской службе). *INA*, по сути, является внутренним корпоративным университетом государственной службы и служит, как и в вышеуказанных организациях, целям стандартизации подготовки госслужащих и формирования их компетенций, а также создания общей корпоративной культуры и моделей поведения среди служащих. Общая численность сотрудников *INA* — около 100 человек, которые обслуживают развитие 400 тыс. государственных служащих.

INA является монополистом в сфере разработки отдельных психо- и профессионально-функциональных диагностических технологий для органов государственной власти.

Принципиальными *моментами* устойчивости внутреннего развития данной организации являются:

- система непрерывного развития персонала, выражающаяся в ежегодном повышении квалификации и обучении сотрудников, как отвечающих за разработку методик и образовательных технологий, так и так называемого контактного персонала, реализующего данные технологии в ходе подбора персонала для органов государственной власти, психо- и функциональной диагностики;
- гибкость организационной структуры, обоснованная спецификой функций *INA* (процессные и проектные), формирование команд, реализующих проекты по запросу органов государственной власти;

- оценка качества услуг и соответствия запросам заказчиков посредством выделения в организационной структуре ассесмент-центра, выполняющего оценку потребителей образовательных услуг (входное и выходное тестирования в ходе обучения претендентов на должности государственных служащих и переподготовки гражданских служащих и работников государственных учреждений); оценка соответствия программ ожиданиям заказчиков образовательных услуг (диагностика потребности с помощью опросников); профессионально-функциональная диагностика в ходе формирования карьерной траектории резервистов и чиновников.

Достоинствами системы являются прозрачность и алгоритмизированность процедур в ходе выполнения заказа, адаптивность и стремление к совершенствованию процедур. Барьерами для внедрения данного подхода в условиях российских образовательных организаций являются высокий уровень конкуренции на рынке образовательных услуг, конкурсный подход в ходе выбора поставщика услуг, разница в системах государственного управления Португалии и России, наличие более жестких требований к организации образовательных и оценочных процедур для органов государственной власти и местного самоуправления, продиктованное спецификой нормативного правового регулирования в России.

Исследование опыта работы Школы экономики и менеджмента Католического университета г. Порту позволило прийти к выводу, что ключевыми ориентирами внутреннего совершенствования являются компетентностный подход и система непрерывного повышения квалификации контактного персонала. Внедрение компетентностного подхода позволило соотнести образовательные программы с потребностями заказчиков и целевой аудитории, уравновесить компоненты *hard skills and soft skills* в процессе обучения, внедрить гибкую модульно-накопительную систему в образовательный процесс, сбалансировав нагрузку профессорско-преподавательского состава и избежав таким образом сопротивления изменениям. Регулярное повышение квалификации ППС в ведущих зарубежных вузах позволяет поддерживать достаточный уровень квалификации

преподавания и конкурентоспособности образовательного учреждения. Достоинствами системы является системный подход руководства, поэтапность внедрения, соразмерность инноваций. Барьерами для внедрения подобной системы в российских условиях остаются несоответствие правового поля, ограничения финансового характера.

В целом можно отметить *специфические черты* развития институциональных акторов образовательной системы Португалии:

- ориентация на результативность и индивидуальность образовательной траектории при развертывании стандартизации технологических процессов;
- мультикультурный и мультинациональный подход, отражающийся в учете дифференциации сотрудников указанных организаций труда по национальному и гендерному признакам при обеспечении равных условий труда и комфортной внутренней среды;
- переход на активные формы обучения, использование компетентностного подхода и информационных технологий.

Стоит отметить, что рассмотренные технологии и подходы могут быть применены к системе образовательных учреждений РАНХиГС с определенными поправками, связанными со спецификой правового поля, масштабностью системы и принципиально иными вызовами внешней среды. Вместе с тем можно отметить следующие *направления* внутреннего развития, возможные к реализации в РАНХиГС:

- стандартизация и комплексирование информационных платформ образовательного процесса в рамках магистратуры и подготовки государственных гражданских служащих;
- внедрение единого подхода к оценке эффективности образовательного процесса и результатов в рамках компетентностной модели с использованием современных методик стратегического менеджмента (*GAP-анализ, goal assessment* и др.) и управления качеством;
- создание «центра превосходства», т.е. единого координирующего, организующего и контролирующего подразделения,

осуществляющего управление качеством образовательного процесса в системе РАНХиГС, по аналогии с внутренними корпоративными университетами рассмотренных организаций;

- инициация общественной экспертизы качества образовательных услуг, а также профессиональной экспертизы качества преподавания и содержания образовательных программ второй ступени;
- расширение практики индивидуализации образовательных траекторий с учетом региональной специфики институциональных акторов образовательного пространства;
- корректировка системы мотивации профессорско-преподавательского состава с учетом предложенных рекомендаций.

Указанные меры носят долгосрочный стратегический характер и позволят улучшить не только конкурентные позиции вуза в мировом и национальном образовательном пространстве, но и пересмотреть понимание качества образовательных услуг, что послужит укреплению устойчивости академии в текущей и долгосрочной перспективе, а также повысит привлекательность образовательных услуг РАНХиГС как для частных, так и для корпоративных потребителей.

Возможности взаимодействия РАНХиГС с государственными и муниципальными субъектами по общению и консалтингу

Куликов В.В

д-р юрид. наук, доцент,

директор Кировского филиала РАНХиГС

Во время визита в Португалию, помимо участия в национальном финале *GLOBAL MANAGEMENT CHALLENGE*, мы посетили ряд учебных, консалтинговых, производственных организаций. В изучаемой проблематике по организации взаимодействия учебного заведения и государственных структур в рамках подготовки служащих и консалтинга наибольшее значение имел опыт, полученный в Лиссабонском институте государственной службы (*INA*), в Высшем институте экономики и финансов (*ISEG*) Лиссабонского университета и в Католическом университете Порто.

На основе полученной информации, ее анализа, сопоставления с нашим опытом работы в филиалах мы разработали два блока предложений. Первый блок — «Организация оценки профессионального уровня государственных и муниципальных служащих и система переподготовки», второй блок — «Консалтинг органов государственного и муниципального управления».

При изложении содержания *первого блока* наибольшее значение имеет опыт *INA*. Однако и здесь мы можем использовать его ограниченно. Для

глубокого понимания проблемы необходимо провести анализ статуса субъекта ведущего деятельность и его диспозиции в общей системе. Приходится констатировать, что *INA*, являясь, по сути, частью государственной кадровой службы Португалии, является в гораздо большей степени чем *RANEPA* (РАНХиГС) монополистом в части работы с государственными и муниципальными служащими. Пока особые права *RANEPA* не закреплены на законодательном уровне, необходимо чтобы *RANEPA* способствовала заключению договоров филиалов с субъектами Российской Федерации, в рамках которых можно было бы реализовать механизмы взаимодействия. По сути, разработка этих механизмов является основной частью первого блока, так как содержание программ, применяемых в *INA*, не имеет никакого актуального значения для российских условий. Кроме того, каждый филиал способен самостоятельно разработать контент таких программ во взаимодействии с *RANEPA*.

Организация оценки профессионального уровня служащих может быть проведена в рамках каждого муниципалитета уровня района или города по личностно-профессиональной направленности. В основу оценки может быть положена тестовая система Центра современных кадровых технологий Высшей школы государственного управления. Программа должна включить последовательно три уровня оценки. Успешное прохождение каждого уровня подразумевает переход на следующий уровень оценки. Также каждому уровню оценки должна соответствовать переподготовка (повышение квалификации) определенного уровня. Например, на первом уровне повышение квалификации по теме «Основы муниципального управления», на втором — программа «Управление имущественными отношениями в муниципальной организации», на третьем уровне — «Управление земельными ресурсами муниципального образования». Крайне важно, чтобы каждому из трех уровней соответствовали и возможности движения по служебной лестнице.

Другой стороной проекта является оценка кадрового резерва. В Португалии такая возможность пройти оценку и попасть на службу предоставляется любому гражданину. Было бы правильно такую оценку и возможность прохождения переподго-

товки предоставить всем желающим за их счет с дальнейшим их включением в реестр кадрового резерва муниципального образования (государственного органа).

При достижении служащим высшего уровня и успешной оценки его дальнейшее повышение квалификации целесообразно осуществлять в рамках проектной деятельности во взаимодействии с соответствующими исследовательскими структурами *RANEPA*.

Таким образом, необходимыми элементами *первого блока* являются:

- трехступенчатая система оценки служащих;
- трехступенчатая система повышения квалификации и дополнительно возможности по руководству проектами;
- оценка и подготовка кадрового резерва;
- наличие договорных отношений с муниципальным образованием (субъектом Российской Федерации).

В настоящее время подобная модель разработана и начато ее внедрение в Уржумском муниципальном районе Кировской области. С учетом полученного в Португалии опыта эта модель будет в ближайшее время усовершенствована и распространена в других муниципальных образованиях региона.

Направление содействия в трудоустройстве студентов и выпускников учебного заведения

Потапова Е. Н.

директор Центра карьеры
Поволжского института управления
им. П. А. Столыпина, г. Саратов

В *Catolica Porto Economics and Management* функционирует Центр стратегического лидерства. Основной целевой аудиторией являются студенты, выпускники и работодатели. Миссия центра — развитие личностных и профессиональных качеств у студентов и выпускников, создание корпоративного мира. Сотрудники центра считают важной задачей поддержание связей между участниками целевой аудитории, развитие *soft skills* студентов, профессиональную ориентацию выпускников.

Центр стратегического лидерства был основан в 2006 г. и имел статус национального уровня, с 2010 г. перешел в часть *Catolica Porto Economics and Management*.

Рассматривая опыт работы *Catolica Porto Economics and Management*, можно выделить следующие особенности трех основных ступеней обучения: I ступени бакалавриата, II ступени магистратуры и III управленческой ступени.

Основная цель I ступени (бакалавриат) — это нахождение студентами первого места работы, своего применения. На этой стадии идет активное развитие мышления студентов, и первый год обучения сконцентрирован на развитии критического мышления, аргументации в письменном виде.

Центр стратегического лидерства работает с лучшими студентами по индивидуальным коучинговым программам. Предусматривается разработка индивидуального карьерного плана или рекомендаций, что студент должен предпринять во время обучения на I ступени. В итоге студент знает, какие компетенции у него высоки, а какие необходимо подтянуть.

Также ведется работа по программам группового коучинга, например, разрешение конфликтов внутри команды, помощь в подготовке к презентации, семинары по развитию с участием компании-работодателя.

Важным направлением содействия трудоустройству является прохождение студентами во время обучения дополнительных стажировок в компаниях сверх запланированных учебными программами. Для бакалавриата длительность стажировки составляет два месяца, для магистратуры — 6 месяцев. Сотрудники центра постоянно пополняют базу компаний, которые сотрудничают с *Catolica Porto Economics and Management* в приеме студентов на стажировки.

Основная цель II ступени (магистратура) — развитие профессионализма в выбранных сферах. Этот период сконцентрирован на развитии коммуникативных качеств у студентов. Во время обучения идет периодическая разбивка студентов на команды для различных выступлений перед большими аудиториями. Проводятся презентации перед представителями бизнеса и промышленности, на которых заслушиваются студенческие отчеты по стажировкам. Лучших студентов компании приглашают на постоянную работу.

Центр стратегического развития проводит ассессмент-центр с целью определения навыков студентов. В течение дня проводится тестирование, итоги которого выдаются на руки студенту. Специалисты центра предлагают студенту развить слабые направления.

Широко распространены менторские программы. Ментор — руководитель студента во время встреч делится своим профессиональным опытом, оказывает помощь в составлении резюме и т.д.

III ступень — управленческие программы фокусируются на лидерстве в своей профессиональной среде. Целью этой

ступени (управленческой программы) является карьерный коучинг, т.е. помощь в стратегическом планировании карьеры. Итогом служит финальный проект с разработанным бизнес-планом и выкладкой всех знаний.

Можно отметить, что в Португалии работодатели считают приоритетными такие же качества выпускника-соискателя, как и в России, а именно: умение работать в команде, быстрая адаптация в коллективе, коммуникативные качества. Система помощи в трудоустройстве выпускников в *Catolica Porto Economics and Management* похожа на системы работы по данному направлению во многих филиалах РАНХиГС. Однако различие дополнительных профессиональных программ для всех ступеней обучения и целенаправленное прохождение студентами стажировок с гарантированным трудоустройством лучших из них заслуживают особого внимания. Возможно, эти особенности смогут найти выражение в дополнительных специализированных профессиональных курсах по трудоустройству для студентов.

Потенциальные возможности сотрудничества Президентской академии и ее филиалов с вузами, бизнес-структурами и органами государственной власти Португалии

Баранов А.В.

директор Инновационно-технологического центра Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС

Скурихина Т.Г.

канд. экон. наук, доцент заместитель директора по инновационному развитию и информатизации Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

Пождаева М.А.

и.о. начальника отдела международного сотрудничества Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

Парасоцкая В.Г.

заместитель начальника отдела инновационных проектов в сфере государственного и муниципального управления Инновационно-технологического центра Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС

Бурлаков М.В.

заведующий сектором студенческих инициатив и проектов центра развития карьеры и молодежной политики Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС

В настоящее время Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (далее —

Президентская академия / РАНХиГС) — это крупнейшее учебное заведение в России, 64 филиала РАНХиГС представлены в 53 субъектах Российской Федерации. По состоянию на 1 января 2012 г., общее число студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования в академии и ее филиалах, составляет более 207 тыс. человек, в том числе студентов очной формы обучения высшего образования — свыше 35 тыс. человек. Международное сотрудничество для Президентской академии играет важную роль в повышении качества образовательного процесса и формировании компетенций учащихся. Основная цель и задачи такого взаимодействия должны быть ориентированы на ускорение обмена современными знаниями и технологиями на основе изучения международного опыта, формирования новаторских проектов, активизации мобильности учащихся и преподавателей, а также интеграции российского образования в мировое пространство. РАНХиГС имеет широкие международные связи с ведущими зарубежными университетами. Международные партнеры Президентской академии представлены в Приложении 1. Более двух десятков международных партнеров академии входит в рейтинг лучших вузов мира *QS (QS World University Rankings)*. Рейтинг вузов, по версии *QS*, один из самых авторитетных в мире, составляется на основе репутации, цитируемости публикаций, соотношения числа преподавателей и студентов, отношения работодателей к выпускникам, а также числу иностранных преподавателей и учащихся.

Следует отметить, что каждый филиал Президентской академии имеет индивидуальный список международных партнеров и самостоятельно выстраивает систему сотрудничества в дополнение к общеакадемическим направлениям. Так, например, в Приложениях 2 и 3 представлены международные партнеры Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС и Сибирского института управления — филиала РАНХиГС.

К основным направлениям международного сотрудничества Президентской академии в целом, а также филиалов относятся:

- участие в международных образовательных программах (академический обмен студентами, преподавателями, научными сотрудниками);
- участие профессорско-преподавательского состава в международных научных конференциях, семинарах, симпозиумах;
- обучение в РАНХиГС иностранных студентов, аспирантов, стажеров;
- стажировка за пределами территории Российской Федерации российских федеральных госслужащих и слушателей академии с целью ознакомления с зарубежным опытом, новейшими технологиями, хозяйственным механизмом управления в различных отраслях;
- прием в РАНХиГС зарубежных госслужащих для ознакомления с российским опытом;
- работа в РАНХиГС зарубежных специалистов для проведения занятий и научных исследований;
- проведение в РАНХиГС международных научно-практических семинаров и конференций.

Широкое распространение имеет практика включения в учебный процесс совместных программ с большим числом университетов и бизнес-школ мира. Среди них программы:

- бакалавриата экономического факультета и Университета им. Пьера Мендеса-Франса (г. Гренобль, Франция);
- бакалавриата факультета «Институт бизнеса и делового администрирования» совместно с Высшей школой прикладных и коммерческих наук — *ESLSCA* (Франция), Университетом Бедфордшира (Великобритания) и Высшей коммерческой школой Дижона-Бургундии (Франция), Международной высшей школой менеджмента Роттердамского Университета (*HES/IBMS*), Высшей школой бизнеса (Гренобль, Франция);
- магистратуры факультета «Институт бизнеса и делового администрирования» совместно с Университетом Валенсии (Испания) и Высшей коммерческой школой Дижона-Бургундии (Франция), Школой бизнеса Университета Вилмингтон, Северная Каролина, США (*UWNC*), Университетом Хедфордшира (Англия), Высшей школой бизнеса Бременского университета (*HSB*), Высшей школой бизнеса *Novancia*, Франция (*AN*);

- *MBA and Executive MBA* факультета «Московская школа социальных и экономических наук» и Кингстонского университета (Великобритания); *MBA Школы IT-менеджмента* экономического факультета и Высшей школы бизнеса г. Гренобля (Франция);
- двойного диплома и студенческого обмена, реализуемые факультетом финансов и банковского дела совместно с Международным университетом в Женеве;
- *MBA Высшей школы бизнеса* (Гренобль, Франция) и Института бизнеса и делового администрирования;
- *Executive MBA Школы менеджмента* Университета Антверпена и Института бизнеса и делового администрирования;
- *MBA факультета «Высшая школа корпоративного управления»* и Экономической академии (г. Бад-Гарцбург, Германия);
- *DBA факультета «Высшая школа корпоративного управления»* и Европейского института международного менеджмента *IEMI* (г. Париж, Франция);
- повышения квалификации «Экономика и управление предприятием» факультета «Российско-немецкая высшая школа управления» и Европейской академии коммуникаций и менеджмента;
- повышения квалификации экономического факультета и Университета Карнеги Меллон (США) — «Конкурентоспособность и стратегия компании»; Консалтинговой компании *Bauman Innovation* — «Конкурентоспособность и экономическое развитие»; Американской банковской ассоциации — «Управление активами и пассивами коммерческого банка».

Ряд международных программ имеет валидацию престижных университетов мира и аккредитацию западных профессиональных ассоциаций (*AASCB, AMBA, EFMD, CEEMAN*).

РАНХиГС осуществляет учебные программы для студентов западных университетов, в том числе Стэнфорда и Гарварда, Уортонской бизнес-школы, Университета Бригэма Янга (*BYU*), Университета штата Нью-Йорк (*SUNY*).

В действующей в РАНХиГС Международной англоязычной магистратуре осуществляется обучение на английском языке по специальностям: «Управление проектами», «Управление изменениями», «Международный менеджмент» и «Глобальные

финансы» (разработана в сотрудничестве с Академией бизнеса «Эрнст энд Янг»).

В рамках государственных контрактов с Администрацией Президента РФ и Управлением делами Президента РФ за границей ежегодно проходят обучение несколько групп российских федеральных государственных служащих. В РАНХиГС регулярно проходят обучение группы госслужащих КНР, Германии и других стран.

В РАНХиГС на регулярной основе проводятся международные мероприятия с участием известных экономистов и экспертов, семинары по разработке и проведению деловых имитационных игр.

Развитию международного сотрудничества способствует деятельность Института организационного развития и стратегических инициатив РАНХиГС (далее — ИОРСИ).

При обсуждении функционала ИОРСИ учитываются приоритетные стратегические задачи РАНХиГС: выход в международное образовательное пространство и позиционирование академии как центра превосходства по отдельным направлениям деятельности.

Одна из первых задач ИОРСИ в этом направлении — интеграция студентов и слушателей в крупные международные проекты: *Global Management Challenge* (соревнование по управлению компанией на базе компьютерной модели-симулятора). Преимуществом этого проекта являются современные технологии, с которыми работают передовые образовательные учреждения и бизнес-компании во всем мире. При этом обсуждаются форматы сближения вузовской среды с бизнес-средой. На первой фазе опорными для ИОРСИ становятся крупные международные сетевые компании, офисы которых находятся в России и с которыми по различным каналам выстраиваются долгосрочные продуктивные отношения.

Вторая задача, связанная с вовлечением преподавателей и студентов РАНХиГС в международные партнерства, — это позиционирование РАНХиГС на международном рынке через крупные значимые представительные мероприятия. Такой подход способствует формированию бренда РАНХиГС на международном уровне и привлечению широкого потока

иностранных студентов на обучение в РАНХиГС. С этой целью разрабатываются соответствующие образовательные программы и обеспечивается привлечение российских студентов к участию в международных конкурсах¹.

Ежегодно ИОРСИ проводит зарубежные стажировки для преподавателей и сотрудников Президентской академии. С 25 ноября по 2 декабря 2014 г. 16 представителей Президентской академии из 11 филиалов с рабочим визитом посетили вузы, бизнес-структуры и государственные учреждения Португалии.

Особый интерес вызвало посещение *INA (Public Administration School)* — ведущей организации по подготовке государственных и муниципальных служащих в Португалии. Основной миссией вуза является разработка, отбор и управление процессами внутренней мобильности с целью интеграции организационных процессов разработки в области подготовки кадров государственного управления и обеспечения международного технического сотрудничества с аналогичными учреждениями для развития общественного управления человеческими ресурсами. Соответственно результатом деловых переговоров станет развитие сотрудничества между РАНХиГС и *INA* в таких направлениях:

- академическая мобильность учащихся и преподавателей;
- научное сотрудничество в рамках международных проектов и соглашений;
- организация обучения и специализация иностранных граждан;
- представительская деятельность, направленная на создание положительного имиджа РАНХиГС и ее филиальной сети;
- выработка оптимальных моделей и механизмов международных стажировок государственных и муниципальных служащих. Кроме того, интерес вызвало посещение частного университета — *Universidade Católica Portuguesa*, имеющего программы бакалавриата (I ступень), магистратуры (II ступень), *MBA* и краткосрочные курсы для управленцев высшего звена (III ступень). При разработке и модернизации программ для каждой ступени профессорско-преподавательский состав вуза нацелен на решение определенных задач:

I ступень — подготовка студентов для трудоустройства, включающая формирование навыков работы в команде и разработку проектного решения с последующей его защитой перед потенциальными компаниями-нанимателями;

II ступень — углубленное получение профессиональных знаний учащихся, развитие специализации и лидерских качеств;

III ступень — развитие управленческих и лидерских знаний топ-менеджеров путем проведения тренингов, мастер-классов, персональных и общих коучинговых программ.

Причем практико-ориентированный подход программ каждой ступени основывается на сотрудничестве с организациями — потенциальными нанимателями и изучении передового опыта. В рамках каждого направления особое внимание уделяется стажировке на базе компании или в зарубежных странах-партнерах. Именно в этом направлении возможно сотрудничество РАНХиГС и *Universidade Católica Portuguesa*. Кроме того, период прохождения стажировки может включать от двух недель до 6 месяцев. Место стажировки по программам *MBA* зависит от проживания учащихся и в течение каждого семестра может проходить в любой стране, позволяя тем самым изучить специфику международных стран-партнеров. Именно тесное сотрудничество *Universidade Católica Portuguesa*, компаний-нанимателей и международных партнеров позволяет добиться высоких результатов при обучении учащихся и реализации практико-ориентированных программ.

По результатам стажировки можно выделить ряд потенциальных партнеров для Президентской академии в разных направлениях деятельности (табл. 1).

Заметим, что одной из характерных особенностей международной деятельности вузов и предприятий Португалии является выделение особого направления, связанного с сотрудничеством с португалоговорящими странами. Практически все вузы ведут совместные проекты или являются частью хабов (например *Atlantico*). Португалия позиционирует себя как центр португалоговорящего мира, соответственно развивая отношения с этой страной, можно использовать ее, в том числе и в качестве посредника.

¹ <http://iorsi.rane.ru/index.php/about/goals-and-tasks>

Таблица 1. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ
В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
ПРЕЗИДЕНТСКОЙ АКАДЕМИИ И ЕЕ ФИЛИАЛОВ В ПОРТУГАЛИИ

Структура	Возможное направление сотрудничества
EDP (<i>Energias de Portugal</i>) www.edp.pt	Исследования в сфере управления персоналом, лидерства и коммуникаций, изучение опыта создания корпоративных университетов, стажировки студентов
AICEP www.portugalglobal.pt	Предоставление контактов и сближение с вузами и предприятиями Португалии по сферам интересов, осуществление функций посредника
ISEG (<i>Lisboa School of Economics and Management</i>) www.iseg.ulisboa.pt	Академические обмены, совместные исследования, разработка совместных программ магистратуры, сотрудничество в рамках изучения и преподавания русского языка, изучение опыта создания «внутреннего» университета и применения компетентностного подхода
INA (<i>National Institute of Public Administration, Portugal</i>) www.ina.pt	Академические обмены, совместные исследования и публикации, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих
<i>Catolica Porto School of Economics and Management</i> www.porto.ucp.pt	Академические обмены, совместные прикладные и научные исследования в сфере услуг, экономическом поведении, управлении персоналом и пр., сотрудничество в рамках студенческого бизнес-инкубатора и центра стартапов

Приложения

Приложение 1

Международные партнеры РАНХиГС¹

Географическое направление	Партнер
Европа	<p>Международный университет в Женеве, Швейцария (<i>International University in Geneva</i>); Европейский университет в г. Монтре, Швейцария (<i>European University (Montreux)</i>); Международная академия экономики и права, Монтре, Швейцария (<i>The International Academy of Economics and Law</i>); Вестминстерский университет, Великобритания (<i>University of Westminster</i>); Институт присяжных бухгалтеров в области управленческого учета, Великобритания (<i>Chartered Institute of Management Accountants</i>); Университет Бедфордшира, Великобритания (<i>University of Bedfordshire</i>); Академия экономики и управления в г. Бад-Гарцбург (<i>Wirtschaftsakademie Bad Harzburg GmbH</i>); Магдебургский университет им. Отто-вон-Герике, Германия (<i>Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg</i>); Бременский университет прикладных наук, Германия (<i>Hochschule Bremen</i>); Университет менеджмента и коммуникаций, Потсдам, Германия (<i>University of Management and Communication</i>); Высшая школа бизнеса Бременского университета, Германия (<i>Business School of University of Bremen</i>); Берлинский институт им. Штайнбайса, Германия (<i>Steinbeis Hochschule Berlin</i>); Рейнско-Вестфальский технический университет Ахена, Германия (<i>Rheinisch-Westfaelische Technische Hochschule Aachen</i>);</p>

¹ <http://www.ranepa.ru/about-the-academy/international-activities.html>

Географическое направление	Партнер
	<p>Геттингенский университет им. Георга-Августа, Германия (<i>Georg-August-Universität</i>); Высшая школа Берлина СРХ, Германия (<i>SRH Hochschule Berlin</i>); Немецкая академия менеджмента Нижней Саксонии, Германия (<i>Deutsche Management Akademie Niedersachsen gGmbH</i>); Бизнес-школа IE, Испания (<i>IE Business School</i>); Национальная школа администрации, Франция (<i>École Nationale d'Administration</i>); Гренобльская бизнес-школа (<i>Grenoble Graduate School of Business</i>); Высшая школа бизнеса Novancia, Франция (<i>Novancia Business School</i>); Сайанс По Прованс Дэкс, Франция (<i>L'Institut d'études politiques d'Aix en Provence</i>); Школа менеджмента MIB, Италия (<i>MIB School of Management</i>); Высшая школа прикладных коммерческих наук, Франция (<i>Ecole Supérieure Libre des Sciences Commerciales Appliquées</i>); Высшая коммерческая школа Дижона-Бургундии, Франция (<i>Dijon Chamber of Commerce and Burgundy School of Business</i>); Университет прикладных наук Лахти, Финляндия (<i>Lahden ammattikorkeakoulu</i>); Университет Риеки, Хорватия (<i>Sveučilišteu Rijeci</i>); Балтийская международная академия, Латвия (<i>Baltijas Starptautiskā akadēmija</i>); Рижская международная школа экономики и делового администрирования, Латвия (<i>Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola</i>); Вильнюсский университет, Литва (<i>Vilniaus universitetas</i>)</p>
Азия	<p>Китайская академия управления (<i>Chinese Academy of Governance</i>); Партийная школа ЦК Компартии Китая (<i>Party School of the Central Committee of the Communist Party of China</i>);</p>

Географическое направление	Партнер
	<p>Пудунская академия руководящих кадров Китая (<i>China Executive Leadership Academy Pudong</i>); Университет Гонконга (<i>University of Hong Kong</i>); Национальный политический университет, Тайвань (<i>National Political University</i>); Центральный институт подготовки госслужащих, Республика Корея (<i>Central Officials Training Institute (South Korea)</i>); Государственная административно-политическая академия им. Хо Ши Мина, Вьетнам (<i>Ho Chi Minh Academy of Politics and Public Administration</i>); Бизнес-школа Тун-Абдул-Разак, Малайзия (<i>Graduate School of Business Universiti Tun Abdul Razak</i>)</p>
Америка	<p>Университет Северной Каролины в Уилмингтоне, США (<i>University of North Carolina at Wilmington</i>); Университет шт. Нью-Йорка, Олбани, США (<i>University at Albany, State University of New York</i>); Технологический институт Джорджии, США (<i>Georgia Institute of Technology</i>); Университет Бригама Янга, США (<i>Brigham Young University</i>); Высшая школа Адизеса, США (<i>Adizes Graduate School</i>)</p>
СНГ	<p>Национальная академия государственного управления при Президенте Украины (<i>National Academy of Public Administration</i>); Академия управления при Президенте Республики Беларусь (<i>Academy of Public Administration under Aegis of the President of the Republic of Belarus</i>) Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан (<i>Academy of Public Administration under the President of Republic of Kazakhstan</i>);</p>

Приложение 2

Международные партнеры Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС¹

Географическое направление	Партнер
	Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики (<i>Academy of Public Administration under the President of the Kyrgyz Republic</i>); Академия государственного управления Республики Армения (<i>Public Administration Academy of the Republic of Armenia</i>); Казахский экономический университет им. Т. Рыскулова (<i>Kazakh Economics University</i>); Международная академия бизнеса, Казахстан (<i>International Academy of Business</i>); Карагандинский государственный технический университет, Казахстан (<i>Karaganda State Technical University</i>)

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
Беларусь	Академия управления при Президенте Республики Беларусь	Подготовка, переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, научно-исследовательская работа, обмен преподавателями и аспирантами
Болгария	Свободный университет Бургаса	Организация летних школ
	Университет национальной и мировой экономики Софии	Чтение лекций, дистанционное обучение, обмен студентами
Германия	Высшая школа управления г. Келя	Государственное управление и местное самоуправление
	Институт социально-педагогических исследований г. Майнца	Сотрудничество в рамках программы молодежных обменов
Высшая школа экономики и права г. Берлина		Академическое сотрудничество
Испания	Автономный университет Барселоны	Академический и научный обмен. Студенческий обмен
	Альянс четырех университетов — A-4 U	

¹ <http://www.sziu.ranepa.ru/mezhdunarodnaya-deyatelnost/zarubezhnyie-partneryi-instituta/>

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
Китай	Шанхайский административный институт	Государственное управление. Академический обмен. Стажировки студентов
	Пекинский административный институт	Государственное управление. Академический обмен. Научно-исследовательская деятельность
Пудунская академия руководящих кадров		Подготовка, переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Стажировки для государственных служащих, проведение семинаров
Казахстан	Академия управления при Президенте Республики Казахстан	Участие в конференциях, обмен опытом в области подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
Кыргызстан	Академия управления при Президенте Кыргызской Республики	Подготовка, переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, обмен аспирантами и преподавателями, совместные исследования
Латвия	Рижский технический университет	Академическое сотрудничество

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
Норвегия	Осло и Акерхюс — университетский колледж	Академическое сотрудничество
Турция	Стамбульский университет	Академический обмен, организация конференций, повышение квалификации, организация стажировок
Украина	Харьковский региональный институт государственного управления	Государственное управление и местное самоуправление. Обмен преподавателями и аспирантами
	Национальная академия государственного управления г. Киева	Государственное управление и местное самоуправление. Обмен преподавателями и аспирантами
Одесский региональный институт государственного управления		Государственное управление и местное самоуправление. Обмен преподавателями и аспирантами
Узбекистан	Академия государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан	Участие в конференциях и проектах, обмен опытом в области подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
Финляндия	Тампере Политехник, школа бизнеса	Экономика и бизнес, обучение студентов в рамках программы <i>FIRST</i>

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
	Турку Политехник	Социальные технологии, обучение студентов в рамках программы <i>FIRST</i>
	Центр малого бизнеса школы экономики университета г. Миккели	Сотрудничество в рамках проектов. Экономика и финансы, государственное и муниципальное управление
	Спортивное училище «Танхуваара»	Оздоровительные семинары по программе «Здоровье 21 век»
	Университет «Метрополия»	Академическое сотрудничество
	Финский институт государственного управления	Обмен группами государственных и муниципальных служащих, сравнительные исследования, обмен гостевыми лекторами и экспертами
Швеция	Гетеборгский университет, факультет социальной работы	Социальная работа
Франция	Институт политических наук г. Бордо	Государственное управление и администрация, международные отношения, политика, общество и коммуникации, управление предприятием и организацией. Обмен студентами

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
	Комитет партнерства со странами континентальной Европы	Сотрудничество по проекту
	Университет им. Франсуа Рабле г. Тура	Академическое сотрудничество, сотрудничество по проекту

Приложение 3

**Международные партнеры
Сибирского института управления – филиала РАНХиГС¹**

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
Белоруссия	Академия государственного управления при Президенте Республики Беларусь	Обмен опытом в области подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
Болгария	Варненский свободный университет им. Черноризца Храбра	Академическое сотрудничество
	Новый Болгарский университет	Академическое сотрудничество
	Институт государственной службы	Академическое сотрудничество
Великобритания	<i>Tiri – Making Integrity Work</i>	Сотрудничество по проекту
Германия	Общество дружбы «Округ Ландсхут – Новосибирск»	Стажировки
Казахстан	Казахский национальный университет им. аль-Фараби	Академический обмен, стажировки, летняя школа

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
	Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан	Академический обмен, стажировки, сравнительные исследования, обмен опытом в области подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
	Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева	Академический обмен, стажировки, сравнительные исследования, разработка совместной магистратуры по направлению «Приграничное сотрудничество»
	Павлодарский колледж управления	Подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, дистанционное обучение
Кыргызстан	<i>TOO IDEA business school IBS</i> Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики	Академический обмен, стажировки, разработка совместной программы <i>MBA</i>

¹ <http://www.siu.ranepa.ru>

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
	Киргизский национальный университет им. Жусупа Баласагына	Академический обмен, сравнительные исследования, обмен опытом в области подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
Китай	Китайско-российская школа № 66 г. Циндао	Олимпиада по русскому языку для школьников, проведение Дня открытых дверей, летние школы, сотрудничество в рамках Центра русского языка
	Институт «Циньдао»	Академический обмен, стажировки, совместные исследования, сотрудничество в рамках Центра русского языка, проведение круглых столов, конференций и олимпиад
Румыния	<i>Lucian Blaga University of Sibiu</i>	Академическое сотрудничество, совместные исследования и публикации
Словакия	Сеть институтов и школ государственного управления в Центральной и Восточной Европе (<i>NISPACE</i>)	Участие ППС в ежегодной конференции, публикации, сотрудничество по проектам

Страна	Наименование учреждения	Профильное направление
США	Университет «Алтай Мир»	Сотрудничество по проекту
Таджикистан	Институт повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан	Подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, дистанционное обучение
Узбекистан	Академия государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан	Подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, дистанционное обучение
Украина	Луганский центр последипломного образования	Подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, дистанционное обучение
Франция	Школа управления <i>AUDENCIA</i>	Академическое сотрудничество
Южная Корея	<i>Institute for Poverty Alleviation and International Development, Yonsei University</i>	Академическое сотрудничество
	<i>Pusan University of foreign studies</i>	Академическое сотрудничество

*Научное издание: сборник методических материалов
и статей*

Заказное издание

**Образовательные инновации
и практики карьеры**

Выпускающий редактор *Е. В. Попова*
Редактор и корректор *Г. А. Лакеева*
Художник *Е. В. Трушина*
Оригинал-макет *О. З. Элоева*
Верстка *Т. А. Файзуллиной*

Подписано в печать 00.00.15. Формат 60×90/16.
Гарнитура «ПТ Сериф Про». Усл. печ. л. 12,0.
Тираж 300 экз. Заказ № 1212

Издательский дом «Дело» РАНХиГС
119 571, Москва, пр-т Вернадского, 82

Коммерческий центр
тел. (495) 433-25-10, (495) 433-25-02
www.ranepa.ru
delo@ranepa.ru

Отпечатано в типографии РАНХиГС
119 571, Москва, пр-т Вернадского, 82