

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ УСЛУГ

УДК 378.1

DOI: 10.18413/2408-9346-2015-1-3-18-24

Куликова О.В.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА КАК СИСТЕМНЫМ ФЕНОМЕНОМ

Куликова Оксана Владимировна,*доцент, кандидат психологических наук*

Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)

ул. Победы, д. 85, г. Белгород, 308015, Россия

E-mail: kulikova@bsu.edu.ru

Аннотация

В условиях конкуренции на рынке образовательных услуг одно из центральных мест в менеджменте вуза занимает эффективное управление интеллектуальным потенциалом с целью формирования действенных организационно-экономических механизмов приумножения интеллектуального капитала. Специфика работы вуза по управлению интеллектуальным потенциалом заключается в том, что он сам является управляющим компонентом как потенциал субъектов профессиональной деятельности в области образования. Вузу необходимы компетентные сотрудники, способные гибко реагировать на изменения экономических, политических, социальных факторов социума.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, вуз, управление, система образования, интеллект, профессиональная подготовка, выпускник вуза.

THE PROBLEMS OF TRAINING FOR THE SERVICES SECTOR

UDC 378.1

DOI: 10.18413/2408-9346-2015-1-3-18-24

Kulikova O.V.

THE PROBLEM OF FORMATION AND MANAGEMENT OF INTELLECTUAL POTENTIAL IN THE MODERN HIGHER EDUCATION INSTITUTION AS A SYSTEM PHENOMENON

Kulikova Oksana Vladimirovna,
Associate Professor, PhD in Psychology
Belgorod State National Research University
85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia
E-mail: kulikova@bsu.edu.ru

АБСТРАКТ

In the conditions of the competition in the market of educational services, one of the key components in the management of a higher education institution belongs to the effective management of intellectual potential for the purpose of formation of effective organizational and economic mechanisms of enhancement of the intellectual capital. The specific character of the higher education institution work on management of intellectual potential is that the institution itself is the operating component as the potential of subjects of professional activity in the field of education. The higher education institution requires competent employees able to flexibly react to changes of economic, political, and social factors of society.

Keywords: intellectual potential; higher education institution; management; education system; intelligence; vocational training; university graduate.

Становление и развитие рыночной экономики в России поставило образовательные учреждения в новые условия, в которых вузы оказались вынуждены, как и любой другой производитель товаров и услуг, конкурировать за потребителя. В стремлении привлечь наибольшее количество внебюджетных средств для собственного развития и процветания, учебные заведения стали открывать «популярные» специальности и направления подготовки. Отсутствие жесткой распределительной системы, действовавшей в советском периоде, привело к тому, что, во-первых, узкопрофильные и специализированные учебные заведения стали многопрофильными, в перечень их услуг стали включаться те направления подготовки, специфика которых не соответствует общему профилю вуза. Во-вторых, «непопулярные» направления подготовки, вследствие невостребованности абитуриентами, стали исчезать. Бессистемное изменение профилей обучения привело к дисбалансу на рынке труда. В условиях жесткой конкуренции вузов за потребителей образовательных услуг исчезла такая важная системная характеристика системы образования как целостность. В настоящее время все больше учреждений образования переводится в статус автономных, самостоятельно решая экономические, социальные, правовые и иные вопросы своего существования.

Современный вуз, даже приобретя статус автономного, не может существовать изолированно. В настоящее время в России происходит интеграция отечественной высшей школы в мировую вузовскую систему и академическое сообщество, развертывание эффективных интеллектуальных коммуникаций; реализуется компетентностный подход [3].

Состояние интеллектуального потенциала регионов и всей страны в целом во многом зависит от состояния образовательной среды, начиная от детских садов и заканчивая системой послевузовского образования. Конкурируя друг с другом на рынке образовательных услуг, вуз может быть успешен в двух случаях: либо предлагая массовые «по-

пулярные» специальности (работая на тактические цели), либо сформировав имидж ключевого вуза в системе высшего образования (достигая стратегических целей). Одним из главных параметров ключевого вуза в системе образования является его собственный интеллектуальный потенциал, а также его способность эффективно воспроизводить (актуализировать) интеллектуальный потенциал. Интеллектуальное преимущество ключевых вузов нашей страны было бесспорным во все времена и сегодня не ставится под сомнение.

Прежде чем говорить о формировании и управлении интеллектуальным потенциалом современного вуза, необходимо уточнить составляющие данного конструкта. Интеллектуальный потенциал высшего учебного заведения представляет собой систему взаимосвязанных и взаимообусловленных потенциалов обучающихся, преподавателей, сотрудников и администрации вуза. Именно системе, поскольку включение их в данную целостность наделяет их системными признаками, не свойственными каждому из компонентов по отдельности.

Специфика работы вуза по управлению интеллектуальным потенциалом, на наш взгляд, заключается в том, что он одновременно является и предметом педагогического труда, и предметом управленческого труда, и в то же время сам является управляющим компонентом как потенциал субъектов профессиональной деятельности в области образования.

Современный темп и уровень развития производства часто требует от молодых специалистов не столько новых знаний, умений и навыков (поскольку они быстро устаревают или заменяются более совершенными), сколько способности быстро адаптироваться к новшествам, гибко реагировать на изменения во внешней и внутренней среде предприятия. Именно эту универсальную способность адаптироваться к окружающему миру В. Штерн называл интеллектом. Низкий уровень интеллекта не позволяет человеку успешно включиться в жизнедеятельность общества, высокий же уровень,

напротив, должен способствовать эффективному функционированию человека в любых системах.

Причем общий интеллект, как универсальную способность адаптироваться, не стоит сводить к теоретическому интеллекту, часто диагностируемому с помощью вербальных тестов интеллекта. Высокий уровень теоретического интеллекта, наоборот, может оказать негативное влияние на адаптационные процессы индивида. Поэтому часто у специалистов в научной сфере отмечается диссонанс между показателями их научных достижений и адаптированностью в социально-профессиональной сфере. Та же проблема характерна и для многих других отраслей: выпускник вуза имеет высокие показатели учебных достижений, но абсолютно не приспособлен для практической деятельности по данной профессии. Упор на теоретизацию высшего образования, возникший в связи с модернизацией системы образования и переходом на двухуровневую систему обучения, привел к обобщенному (усредненному) образованию в рамках бакалавриата и углублению в узко-теоретическую специализацию в магистратуре. Если рассматривать интеллектуальный потенциал страны как возможность ее граждан эффективно адаптироваться и функционировать в системе динамично развивающихся отношений, то последствием излишней теоретизации профессиональной подготовки является качественное снижение интеллектуального потенциала как самих предприятий и организаций, так и всей страны в целом. По мнению А.И. Субетто, интеллектуальный потенциал – это не только количество образованных людей, но и уровень познавательной самостоятельности, качество умственной деятельности как отдельных индивидов, так и всего народа, степень умственной активности различных слоев населения [4].

Система подготовки специалистов в советское время была профессионально адаптивно-ориентированной. В условиях централизованного управления и распределения страна имела подготовленных специ-

алистов разного профиля, причем уровень высшего образования позволял им успешно трудоустроиться во многих сферах и отраслях народного хозяйства не только в нашей стране, но и за рубежом. Причем в связи с централизованной системой распределения существовало равновесное состояние рынка труда и рынка рабочей силы в стране. В настоящее время это равновесие нарушено.

Задачей современной системы образования должна стать подготовка высокоадаптивных специалистов, в связи с чем назрела необходимость в практико-ориентированном обучении. Это подтверждают и результаты исследования, проведенного во время приемной кампании в Белгородском государственном национальном исследовательском университете в 2014 году (N=182). Из основных причин поступления в высшее учебное заведение абитуриенты указали на «возможность успешно трудоустроиться в будущем» – 70,33%, «получить профессию, согласно собственным интересам» – 63,74%, «осознание необходимости высшего образования в современном мире» – 32,97% опрошенных (сумма ответов превышает 100%, так как можно было выбрать несколько вариантов ответов). И лишь только незначительное количество опрошенных выбрало такие варианты ответов как «важен только диплом о высшем образовании вне зависимости от будущей профессии» (5,49%), «по настоянию родителей» (3,30%), «чтобы не отставать от друзей, так как они уже учатся в вузе» (1,10%). То, что установки абитуриентов в плане получения высшего образования в большинстве своем направлены на дальнейшее трудоустройство, и должно подводить всю систему вузовского образования как раз таки к практико-ориентированному обучению.

На наш взгляд, в настоящее время главенствующую позицию занимает так называет «рецептурный подход» в характере подготовки специалистов, связанный, в первую очередь, с превалированием теоретических знаний над практическими. Так, данный подход, по мнению В. Никитина, приводит, как правило, к тому, что специалист, встретившись с ситуацией, на которую не

было предусмотрено «рецепта», может отказаться от принятия самостоятельного решения, либо выберет в качестве компромисса усредненный подход, либо примет ошибочное решение, попытавшись подогнать реальную ситуацию под «рецепт» [5, 342]. На наш взгляд, это связано с так называемой традиционной практикой обучения в вузе, которая в настоящий момент в наибольшей степени представлена в вузовской профессиональной подготовке, основным содержанием которой является деятельность преподавателя и студента, заключающаяся в воспроизводстве и трансляция текстов, собранных в учебные программы и учебные предметы. Исходя из этого, позиция и деятельность преподавателя нацеливают студента на усвоение некоторого набора дидактического материала, при этом создается впечатление, что сам преподаватель свято верит в то, что без этих основ обучающийся не сможет осуществлять осознанной профессиональной активности. Все это подводит к тому, что назрела насущная необходимость в переосмыслении тех образовательных условий, в которых формируется способность поступать самостоятельно, т.е. быть ответственным за результаты своих профессиональных действий в любой профессионально значимой ситуации. Таким образом, закономерно в связи с этим возникает – как одна из ведущих – задача переноса полученных знаний и умений из области теории в область повседневной профессиональной практики.

По отношению к управлению любым потенциалом организации (в том числе и интеллектуальным) применимы два процесса – отбор и актуализация.

По отношению к студентам процесс отбора потенциально «пригодной» и одаренной молодежи должен осуществляться на этапе поступления в вуз. Именно на данном этапе вуз должен иметь возможность «калибровки» талантливых учащихся от посредственных. Изменения, произошедшие с внедрением инноваций в образовательной сфере (а именно, с применением единого государственного экзамена), привели к тому, что процесс отбора абитуриентов в настоящее время дистан-

цирован от вуза. Лишь небольшая часть абитуриентов проходит конкурсные экзамены или поступает на основе побед в олимпиадах и конкурсах. Большинство студентов зачисляются на основе рейтингования по итогам ЕГЭ. В данном случае не исключено механическое зачисление, мотивированное со стороны абитуриента только желанием «быть студентом», «быть как все», безотносительно собственных интересов, склонностей и способностей.

Как показали результаты социологического исследования, проведенного автором, только 58,24% будущих студентов подают документы на то направление или специальность, о которой они мечтали и действительно хотели получить, а 41,76% абитуриентов изначально подают документы, полагаясь не на собственный интерес, собственное желание, а скорее рассматривая то или иное направление подготовки (специальность) более перспективной, престижной. По мере зачисления меняются представления студентов о целях поступления в вуз – от желания обучаться на интересующей специальности до цели поступить хотя бы куда-нибудь.

При этом возникает проблема со вторым процессом – актуализацией интеллектуального потенциала студентов. Поскольку у большинства поступивших студентов присутствует установка на получение высшего образования вообще, вуз сталкивается с проблемой отсутствия мотивации к освоению специальных дисциплин. Сфера интересов таких студентов обычно находится вне вуза, вне будущей профессии.

По отношению к интеллектуальному потенциалу профессорско-преподавательского состава также остро встают проблемы отбора и актуализации. Вузу необходимы компетентные сотрудники, сами способные гибко реагировать на изменения факторов окружающей среды (экономических, политических, социальных и т.д.), способные к освоению нового опыта, однако с сохранением лучших фундаментальных традиций в науке. При этом остро встает вопрос о подготовке педагогических кадров для непедагогических специальностей. С одной стороны, вузу

выгодно взять молодого сотрудника из числа выпускников, обучающегося в аспирантуре, который хорошо зарекомендовал себя в процессе учебы и научно-исследовательской деятельности. Он хорошо адаптирован к вузу, знает специфику научного труда, но, в то же время, часто абсолютно оторван от практической деятельности. Соответственно, адаптационные возможности интеллектуального потенциала такого специалиста, как носителя профессионального опыта, снижены. С другой стороны, можно взять профессионала из числа работающих по данной профессии, хорошо знающего особенности специальности. Однако высококлассный профессионал часто не знает специфики педагогического труда, не обладает педагогическими технологиями, не имеет представления об особенностях взаимодействия со студентами. Сам, обладая важными для профессии адаптационными возможностями, он не в состоянии передать их студентам и способствовать актуализации их интеллектуального потенциала.

Еще большее значение для формирования и управления интеллектуальным потенциалом современного вуза имеет потенциал административного состава вуза, поскольку от его стратегических решений будет зависеть будущее вуза, его сотрудников и студентов. Неправильная административная политика, стратегические просчеты в управлении могут обернуться для вуза потерей высококлассных специалистов, утратой места на рынке образовательных услуг, и, в современных условиях, даже значительными финансовыми потерями.

Как системный феномен, интеллектуальный потенциал вуза представляет собой уникальный конструкт, позволяющий учреждению успешно адаптироваться к изменяющимся условиям окружающего мира, не сводимый к простой сумме потенциалов его членов.

По мнению С.В. Вьюгиной, интеллектуальный потенциал личности в современном обществе проявляется в форме реального и перспективного. Под реальным интеллектуальным потенциалом понимается совокупность способностей, еще не нашедших вы-

ражения в деятельности, но могущих быть в ней задействованным, поскольку условия для этого обществом уже созданы. Под перспективным интеллектуальным потенциалом понимается совокупность способностей, которые возможно никогда не найдут своего выражения в деятельности, если обществом не будут созданы для этого существующие условия [1].

Вуз представляет собой открытую систему, с множеством подсистем внутри, взаимодействующую с окружающей средой и являющуюся компонентом других систем (в частности – образовательной системы). Соответственно, интеллектуальный потенциал вуза (его реальные и перспективные формы) зависят от множества факторов, находящихся в сложных, комплементарных (а иногда и антагонистических) отношениях друг с другом.

Механизм управления интеллектуальным потенциалом организации представляет собой совокупность способов достижения взаимосвязанной деятельности ее функциональных подразделений в рамках установленной организационной структуры с целью эффективного использования возможностей организации для развития ее интеллектуальных преимуществ [2].

Социально-педагогическим механизмом управления интеллектуальным потенциалом вуза является то образовательное пространство, которое развивается на основе принятых в обществе социальных стандартов с учетом региональной, отраслевой и профессиональной специфики вуза [1]. Соответственно, для успешной реализации главной функции интеллектуального потенциала вуза – адаптации к окружающему миру – вузу в подготовке молодых специалистов необходимо не только гибко учитывать изменение конъюнктуры рынка образовательных услуг, но, в первую очередь, своевременно и оперативно реагировать на изменения рынка труда, уровень развития науки и техники, кадровую политику государства и регионов и множество других факторов, взаимодействующих с открытой системой вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вьюгина С.В. Интеллектуальный потенциал студента высшей технической школы – основа надежности и качества подготовки специалиста / С.В. Вьюгина // Труды международного симпозиума Надежность и качество. 2006. Т. 2. С. 274-275.
2. Мильнер Б.З., Евенко Л.И. Системный подход к организации управления / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1983. 211 с.
3. Новикова О.С. Интеллект и интеллектуальный потенциал в образовании / О.С. Новикова, О.В. Беляева // Философия права. 2010. №1. С. 90-93.
4. Субетто А.И. Россия и человечество на «перевале» истории в преддверии третьего тысячелетия / А.И. Субетто. СПб.: ПАНИЛ, 1999. С. 25.
5. Никитин В., Медведева Г. Направления и проблемы развития социального образования / В. Никитин, Г. Медведева // Журнал исследований социальной политики. 2004. Т. 2. №3. С. 329-346.

REFERENCES

1. Vjugina S. V. *Intellectual Potential of the Student of the Higher Technical School – a Basis of Reliability and Quality of Training of the Expert* / S. V. Vjugina // Works of the international symposium Reliability and quality. 2006. Vol. 2. Pp. 274-275.
2. Milner B.Z., Evenko L.I. *A System Approach to the Organization of Management* / B. Z. Milner, L.I. Evenko. M.: Economy, 1983. 211 p.
3. Novikova O. S. *Intellect and Intellectual Potential in Education* / O. S. Novikova, O.V. Belyaeva // Legal philosophy. 2010. No. 1. Pp. 90-93.
4. Subetto A.I. *Russia and Mankind on «pass» of History on the Eve of the Third Millennium* / A.I. Subetto. St. Petersburg: PANIL, 1999. Pp. 25.
5. Nikitin V., Medvedev. *Directions and Problems of Development of Social Education* / V. Nikitin, G. Medvedev // Magazine of Researches of Social Policy. 2004. Vol. 2. No. 3. Pp. 329-346.

Рецензент:

Кошарный А.В., профессор кафедры управления персоналом,
кандидат педагогических наук, доцент,

Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)