

который анализирует учебный процесс совместно с руководством школы, доводя до него информацию о степени удовлетворенности уровнем преподавания учебных курсов. Рефлексивный анализ проводится и в непосредственном общении слушателей с преподавателем, через анкетирование, выпуск газеты и т. д.

Подводя итог, заметим, что все принципы успешно реализуются и региональная специфика не меняет их сути. Высшая народная школа как самобытная модель андрагогического взаимодействия постепенно укрепляет свои позиции в российском образовательном пространстве. Думается, сегодня стратегической задачей является теоретическое осмысление высшей народной школы как социально-педагогического феномена и определение перспектив его развития в современной России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Братченко С. Л.** Экспертиза в образовании взрослых : андрагогическая и гуманитарная. Андрагогика. Материалы к глоссарию. – СПб. : СПбАППО, 2004.
2. **Вершловский С. Г.** Гуманистический смысл образования // Гуманитарная культура как фактор преобразования России : материалы ежегод. междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 20–21 мая 1999). – СПб. : СПбГУП, 2000. – С. 44–46.
3. **Казначеев С. В., Молчанова Л. В., Тамилова Л. М., Удалова С. В.** Проблема воспитания-образования взрослых в зрелом и пожилом возрасте (методологический аспект) // Философия образования. – 2003. – № 6. – С. 216–221.
4. **Макареня А. А., Иванов И. В.** Социокультурный подход к управлению образованием взрослых // Философия образования. – 2006. – № 3. – С. 214–219.
5. **Марселло Г.** Продолженное образование: основы. – М. : LEARN Books, 2009.
6. **Митина А. М.** Дополнительное образование взрослых за рубежом: концептуальное становление и развитие. – М. : Наука, 2004.

УДК 13 + 378 + 374

О РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

О. А. Урбан (Новокузнецк)

Цель статьи – показать роль дополнительного образования в области предпринимательской деятельности в развитии трудового потенциала выпускников вузов в условиях структурной трансформации экономики региона.

На основе данных социологического исследования анализируются основные компоненты трудового потенциала будущих специалистов и от-

Урбан Ольга Андреевна – кандидат философских наук, доцент, заместитель директора по учебной и научной работе Сибирского филиала Международного института экономики и права.

654005, г. Новокузнецк, Кемеровской обл., ул. Пирогова, д. 9.

E-mail: urban-o@yandex.ru

мечена их внутренняя противоречивость. Показано, что большинство выпускников социально активны, имеют мотивационную структуру, адекватную рыночной экономике. В этом отношении они представляют собой наиболее сильный предпринимательский ресурс региона.

Обоснована необходимость создания структуры дополнительного образования в области предпринимательской деятельности, определены социально значимые цели и задачи, организационные требования к созданию и функционированию подобных структур.

Ключевые слова: трудовой потенциал выпускников вузов, профессиональный, социокультурный, деятельностный компоненты трудового потенциала, предпринимательский ресурс, малый бизнес, дополнительное образование в области предпринимательской деятельности.

ON THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION IN THE SPHERE OF ENTREPRENEURSHIP

O. A. Urban (Novokuznetsk)

The goal of the article is to show the role of additional education in the sphere of entrepreneurship in the development of the graduates' labor potential in the conditions of regional structural transformation of economy.

The main components of the labor potential of the future specialists are analyzed on the basis of sociological research. As a result, we can identify some contradictory tendencies. The majority of the graduates are socially active; they have the structure of motivations suitable to the market economy. In this connection, these graduates are the strongest regional business resource.

The necessity of additional education in the sphere of entrepreneurship is proved in the article; the socially significant purposes and tasks, as well as the organizational demands to creation and functioning of such structures, are determined.

Key words: labor potential of the graduates; the professional, socio-cultural and activity components of labor potential; the entrepreneurial resource; small-scale business; additional education in the sphere of entrepreneurship.

Реализация главных направлений структурной перестройки экономики российского общества, обозначенных как четыре «И» (институты, инновации, инфраструктура, инвестиции) во многом зависит от качества трудовых ресурсов, которые совместно с материальными ресурсами определяют потенциальные возможности товарного производства регионов и страны в целом.

Принципиально важным является положение о том, что производственная специализация региона определяет не только основные стратегии его социально-экономического развития, но и характер, направленность процессов в региональной системе образования, где и осуществляется подготовка кадров для отраслевых предприятий [10–11].

Успех структурной трансформации экономики Кузбасса, традиционно представляющей собой монопроизводство угольно-металлургического профиля [1, с. 110], связан с реструктурированием на основе инноваций базовых отраслей, развитием новых видов деятельности, интенсивным

развитием малого предпринимательства [2, с. 70]. Формирование инновационной модели экономики региона приводит к увеличению спроса на подготовку качественных специалистов высшей квалификации, в том числе и в новых областях производства [3, с. 95–96]. По сути, выпускники вузов потенциально являются важнейшим трудовым ресурсом региональной экономики, тем более что большая часть выпускников ориентирована на региональный (локальный) рынок труда.

В специальной литературе трудовые ресурсы определяются как часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями, знаниями и навыками в определенной сфере приложения общественно необходимого труда. Характеристика трудовых ресурсов включает в себя функциональный (численность, профессиональный и квалификационный состав и пр.) и социологический (трудолюбивая мотивация, социальные качества и пр.) аспекты [4, с. 7]. Относительно выпускников вузов как будущих специалистов наиболее адекватным является понятие трудового потенциала.

Трудовой потенциал выпускников вузов можно определить как совокупность характеристик, относящихся к способности (готовности) будущих специалистов решать текущие и перспективные задачи профессиональной деятельности. Измерение трудового потенциала позволяет провести оценку результатов деятельности вуза и выявить существующие проблемы в системе подготовки специалистов; разработать систему мер, направленных на рост трудового потенциала; осуществить прогнозирование качества трудовых ресурсов на региональном (локальном) рынке труда.

Оценка трудового потенциала выпускников вузов в настоящей статье проводится на основе данных социологического исследования. В основу положен монографический метод исследования. В качестве объекта исследования выступали выпускники очной формы обучения вузов г. Новокузнецка. Исследование проведено в ноябре 2004 г. Новокузнецким городским фондом поддержки малого предпринимательства с целью разработки программ по управлению занятостью молодых специалистов и подготовки кадров для малого бизнеса. Генеральная совокупность – 2117 человек. Ее структура: выпускники (студенты пятых курсов) очного отделения вузов города. Объем выборки составил 1241 человек, или 59 % генеральной совокупности. Выборка целенаправленная, метод отбора – «сплошной массив» (опрашивались все присутствующие на занятиях студенты). Изучаемый объект можно рассматривать как типичный для всей совокупности выпускников вузов региона, поэтому полученные данные в целом отражают общие тенденции для региональной системы высшего профессионального образования. Информационной базой для рекомендаций послужили также результаты исследований, проведенных автором в период 2002–2005 гг. в рамках исследовательских проектов создания дополнительных рабочих мест в условиях реструктуризации базовых отраслей промышленности, развития предпринимательства как направления социально-ответственной реструктуризации Новокузнецкого городского фонда поддержки малого предпринимательства при финансовой поддержке «Соцглия».

Методологической основой исследования трудового потенциала выпускников вузов выступает методология изучения человеческого потенциала российского общества [5, с. 163–187]. В рамках методологических подходов, предложенных Т. И. Заславской, относительно выпускников вузов на операциональном уровне можно выделить следующие взаимосвязанные компоненты трудового потенциала и их индикаторы.

1. Профессиональный компонент. Характеризует меру освоения знаний, умений и навыков в области профессиональной подготовки. Профессиональный компонент измеряется через систему оценок (самооценок) результатов профессиональной подготовки в вузе. Обобщающую оценку профессионального компонента будущих специалистов можно осуществить по следующим показателям: самооценка собственного потенциала как специалиста, то есть степень готовности после окончания вуза к работе в реальных условиях жизни; оценка потенциала молодого специалиста на рынке труда, то есть степень заинтересованности работодателей в приеме на работу по специальности выпускников вуза.

2. Социокультурный компонент. Представлен характеристиками, влияющими на профессиональное развитие и трудовую деятельность выпускника: типы учебной и трудовой мотивации, удовлетворенность профессиональным выбором, профессиональные планы. Учебная мотивация относится к ключевым факторам профессионального развития индивида. Соответственно, мотивы формируют образовательные цели, которые, в свою очередь, проявляются на двух взаимосвязанных уровнях: первый (базовый) связан с целями получения высшего образования, второй – с целями посещения учебных занятий. Удовлетворенность профессиональным выбором влияет как на учебную мотивацию, так и на профессиональные планы будущих специалистов.

3. Деятельностный компонент играет особую роль, поскольку, испытывая на себе влияние других компонентов, «он вместе с тем служит решающим фактором практической реализации соответствующих потенциалов» [5, с. 171]. Деятельностный компонент характеризует уровень активности выпускников в развитии собственной конкурентоспособности на рынке труда и реализуется в учебной деятельности, в студенческой занятости, в других видах социальной активности. Уровень активности выпускников в учебной деятельности измеряется через формальные показатели успеваемости и особенности ролевого поведения студента. Эти показатели позволяют, во-первых, оценить меру освоения профессии, во-вторых, меру социальной зрелости выпускников к концу процесса профессионального обучения. Социальная зрелость понимается нами как результат социализации, в ходе которой индивид интериоризирует общественные ценности, образцы поведения и адекватно исполняет социальные роли человека определенного статуса. Уровень социальной зрелости, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на успешную адаптацию к новым социальным ролям после окончания вуза.

Результаты исследования показали, что незначительная часть выпускников (около 12 %) является потенциально сильной ресурсной базой для развития экономики региона. Это выпускники с высоким уровнем профессиональной подготовки, который обеспечивает максимально быструю

профессиональную адаптацию и компетентность. Уровень профессиональной подготовки приблизительно половины выпускников является приемлемым для работодателя. Однако для этой группы особенно актуальной оказывается проблема личностного развития, так как работодатель ожидает от дипломированного специалиста не просто общего уровня развития и базовых знаний, а умения системно мыслить, желания и умения постоянно учиться, целеустремленности, дисциплинированности, карьерных устремлений. Приблизительно пятая часть выпускников являются носителями преимущественно формального статуса дипломированного специалиста. Что касается оставшейся части выпускников, то говорить об успешной профессиональной адаптации можно лишь при условии преодоления социальной незрелости и формирования четких ролевых моделей поведения [6, с. 88–90].

Таким образом, уровень профессиональной подготовки выпускников вузов лишь частично соответствует задачам динамичного развития региона, а система высшего профессионального образования в регионе содержит в себе потенциально высокие риски для заинтересованных сторон (неоправданные инвестиции в образование, нереализованный профессиональный потенциал, неудовлетворительное качество трудовых ресурсов и пр.). В этом ключе получение образования рассматривается студентами как своего рода необходимый актив для поиска работы с приемлемым заработком, о чем свидетельствует двойственный характер профессиональных планов выпускников. С одной стороны, значительная часть выпускников (43 % опрошенных) планируют работать по специальности, полученной в вузе (среди будущих педагогов существенно преобладает стремление трудоустройства не по специальности – 65 %). С другой стороны, доминирует стремление к материальной обеспеченности, стремление «искать место, где хорошо платят, и не обязательно по специальности» (55 %).

В то же время личностные характеристики значительной части будущих специалистов, представленные ценностно-целевыми установками на активные формы адаптации в реальной жизни, согласуются с требованиями современного рынка труда. Выражена мотивация на достижения и ориентация на личный успех, статус ценности образования высокий, у большинства сформирована установка на непрерывное образование, профессиональную диверсификацию, что полностью соответствует критериям качества трудовых ресурсов. Планируют вкладывать деньги в образование после окончания вуза «безусловно, да» – 27 %; «скорее всего, да» – 38 %; «еще не решил» – 22 % и только 12 % в той или иной мере не готовы вкладывать деньги в дальнейшее свое обучение. Из общего числа опрошенных 55 % планируют получить второе высшее образование, 23 % нацелены на разные формы дополнительного образования. Треть выпускников (33 %) ориентирована на предпринимательскую деятельность. В целом трудовая мотивация почти половины выпускников (47 %) включает установки рыночного поведения: готовность брать на себя ответственность, готовность к рискам в обмен на высокую оплату труда. Кроме того, по своему социальному происхождению и материальному положению выпускники принадлежат в основном к статусным группам, относящимся к среднему

классу, что объективно способствует формированию ориентации на вертикальную мобильность и успешную реализацию относительно широкого спектра запросов, связанных с принадлежностью к группам среднего класса.

Анализ деятельностного компонента трудового потенциала выпускников вузов дает основание утверждать, что в условиях преимущественно формального характера учебной деятельности большинство выпускников ориентированы на активные формы адаптации к конкурентному рынку труда. Это проявляется:

- в положительном настрое на будущее, что неизбежно накладывает отпечаток на поведение индивида, стимулирует его активность в реализации жизненных планов (13 % опрошенных смотрят в будущее с уверенностью, 48 % – с надеждой и оптимизмом);
- в трудовой активности выпускников (53 % совмещают работу и обучение);
- в активности в развитии конкурентных преимуществ (только 11 % ничего не предпринимают в этом направлении);
- в активной жизненной позиции (лишь 13 % респондентов ставят свои планы в зависимость от жизненных обстоятельств).

В целом деятельностный компонент как отражение социальной активности индивида соответствует требованиям современного рынка труда к дипломированному специалисту, и его можно рассматривать как нематериальный актив, который может быть эффективно реализован будущим специалистом в любом виде трудовой деятельности (и не обязательно по специальности, полученной в вузе). В этом отношении, учитывая установки на предпринимательскую деятельность, уровень образования, ценностно-мотивационную структуру, адекватную рыночной модели экономики, развитость социальной активности, выпускников вузов можно рассматривать как наиболее сильный предпринимательский ресурс региона.

Развитие малого и среднего бизнеса крайне актуально для Кузбасса, где с 1990-х гг. начался процесс реструктуризации базовых отраслей промышленности, который сопровождался массовыми высвобождениями работников с угольных и металлургических предприятий. За период реформ в Кемеровской области происходило максимальное сокращение занятости населения по сравнению с другими индустриальными районами аналогами [2, с. 27], поэтому наиболее серьезной социальной проблемой является проблема занятости. Создание рабочих мест, прежде всего в секторах экономики, альтернативных базовым — ключевое направление государственной антикризисной политики в регионе. Как показывает зарубежный опыт, в ходе реструктуризации базовых отраслей промышленности развитие малого бизнеса позволит за короткое время и при относительно низких затратах создать новые рабочие места. Между тем в настоящее время малый бизнес дает относительно ограниченный прирост числа рабочих мест, и потенциал малого бизнеса в этом отношении пока невысок [7, с. 165–172]. Экономическое положение малых предприятий не способствует динамичному развитию этого сектора экономики. Ключевая проблема в малом бизнесе – это проблема доходности. С ней связа-

ны возможности малого бизнеса в создании дополнительных рабочих мест. При не вполне благоприятных институциональных условиях развития малого бизнеса, важнейшим фактором доходности малого предприятия является качество менеджмента, которое зависит от личностных и профессиональных характеристик предпринимателя. Выявлено, что качество менеджмента на малом предприятии недостаточно для эффективной предпринимательской деятельности [8, с. 110–116]. По сути, профессиональная компетентность предпринимателей становится одним из главных условий развития малого предприятия.

Для мотивированной на предпринимательство группы студентов ведущими при организации собственного дела являются проблемы как объективного характера, обусловленные, прежде всего, стартовыми требованиями, предъявляемыми к предпринимательской деятельности, так и субъективного характера – отсутствие предпринимательского опыта (42 %) и отсутствие специальных знаний по предпринимательству (24 %) [9, с. 257–260]. Примечательно, что из тех, кто хотят заняться предпринимательством, 67 % выразили желание получить платное дополнительное профессиональное образование в области предпринимательской деятельности. В этом плане организация образовательной структуры дополнительного профессионального образования по типу центра профессиональной подготовки и переподготовки в сфере малого бизнеса создает благоприятные условия для вхождения в рынок мотивированной на предпринимательство части молодежи, которая ограничена в своих желаниях и возможностях недостатком соответствующих знаний и опыта. Кроме того, подобную структуру можно рассматривать как одно из направлений развития не только предпринимательского, но и трудового потенциала в целом заинтересованных групп населения – работников, потенциально подлежащих сокращению и вынужденно сокращенных при реструктуризации предприятий; студентов старших курсов вузов и нетрудоустроенных выпускников прошлых лет; категории людей, которые стремятся повысить собственный уровень квалификации для достижения более высоких результатов деятельности, увеличить собственную конкурентоспособность с точки зрения работодателя; руководителей малых предприятий и индивидуальных предпринимателей.

Для повышения качества трудовых ресурсов на региональном рынке труда, в том числе и трудового потенциала выпускников вузов, Новокузнецкий институт малого бизнеса как структура системы дополнительного образования в области предпринимательской деятельности призван решать следующие социально значимые цели и задачи:

- повышение эффективности работы действующих предпринимателей и сотрудников фирм; передача прикладных инструментов и методов для предпринимательской деятельности повышение уровня имеющихся знаний, навыков, обеспечение возможности самореализации личности;
- сокращение периода адаптации для начинающих предпринимателей и наемной рабочей силы, вовлекаемой в сферу предпринимательской деятельности;
- обеспечение процесса подготовки кадров для предпринимательской деятельности и предприятий различных видов;

– повышение активности граждан (особенно молодежи) в экономической и социальной жизни региона, обеспечение возможности для самореализации, развития индивидуальных способностей личности.

Перечисленные цели и задачи обуславливают основные принципы работы организаторов обучения при планировании курсов, содержания программ, форм организации образовательного процесса: изучение особенностей (уровень образования, характер работы, сфера бизнеса и пр.), запросов конкретных потребителей и их сегментация; ориентация образовательных услуг на потребности клиентов с учетом их возможностей; четкое соотнесение обучения с реальными проблемами предпринимательской деятельности; осуществление обратной связи. Ключевая роль отводится обеспечению качества обучения за счет привлечения высококвалифицированных специалистов, преподавателей и консультантов, результативности обучения для решения конкретных проблем потребителей.

В заключение следует подчеркнуть, что создание подобных образовательных структур отвечает интересам всех сторон – власти, бизнеса, образования, общественности. Соответственно, развитие системы дополнительного образования обеспечивает повышение качества трудовых ресурсов региона и является одним из важнейших направлений в реализации задач развития региона на основе новой инновационной модели экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Проблемы** развития экономики региона в условиях ее глобализации: структурно-инновационные аспекты (на примере Кемеровской области) / О. В. Богомолова, В. В. Копейн, Г. А. Кареев, В. С. Сурнин. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2005. – 245 с.
2. **Программа** экономического и социального развития Кемеровской области на 2005–2010 годы. – Кемерово : Кузбасская книга, 2005. – 128 с.
3. **Концепция** качества жизни населения Кемеровской области на 2005–2008 годы. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2005. – 213 с.
4. **Саакян А. К.** Экономика и социология труда. – СПб. : Питер, 2002. – 128 с.
5. **Заславская Т. И.** Современное российское общество: социальный механизм трансформации : учеб. пособие. – М. : Дело, 2004. – 400 с.
6. **Урбан О. А.** Уровни профессиональной подготовки выпускников вузов Кузбасса (типологический анализ) // Социологические исследования. – 2007. – № 11. – С. 83–90.
7. **Урбан О. А.** Малый бизнес как ресурс для решения проблем занятости в условиях реструктуризации предприятий // Мировая экономика и международный бизнес : сб. науч. тр. / под общ. ред. Б. Г. Дянкина ; МИЭП. – М., 2005. – С. 165–172.
8. **Урбан О. А., Дейч И. А.** Малое предпринимательство в условиях реструктуризации предприятий // Государственная служба. – 2006. – № 4. – С. 110–116.
9. **Урбан О. А.** Предпринимательские установки молодежи в условиях структурной перестройки экономики Кузбасса // Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты : сб. ст. V Всерос. науч.-практ. конф. (17–18 мая 2007 г.) / под общ. ред. И. Г. Степанова ; НФИ КемГУ. – Новокузнецк, 2007. – С. 257–260.
10. **Габов В. М.** Дополнительное профессиональное образование и государственное регулирование АПК Сибири // Философия образования. – 2007. – № 4. – С. 121–126.
11. **Скоцырский С. С.** Особенности дополнительного образования специалистов АПК // Философия образования. – 2007. – № 4. – С. 113–118.