

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК КЛЮЧЕВОЙ ПРИОРИТЕТ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ВУЗА

Потуданская В.Ф.

Омский государственный технический университет

Обеспечение инновационных процессов в экономике России вызывает необходимость опережающего, динамичного развития системы образования, формирования новой образовательной парадигмы, основанной на осознании роли социальной ответственности вуза перед выпускниками, работодателями, обществом и регионом.

Согласно трактовке М.Х. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, термин «социальная ответственность» означает «...действия организации, предпринимаемые во благо общества добровольно, а не по требованию закона» [4, с.695]. Концепция социальной ответственности основывается на «капиталистической благотворительности» Эндрю Карнеги и Джона Д.Рокфеллера, Роберт Э. Вуд рассматривал социальные обязательства с точки зрения сложности измерения выгод для общества (начало XX века). Хоуард Р. Боуэн в 50-е годы прошлого века, адаптируя социальную ответственность применительно к бизнесу, утверждал, что «осознание более широких социальных целей при принятии деловых решений может приносить социальные и экономические выгоды обществу» [4, с.145]. Позднее, в странах Западной Европы и США социальная ответственность становится основой формирования политики ведущих компаний. В современных условиях социальная ответственность, являясь неотъемлемой составляющей общественной жизни, переносится на различные сферы деятельности.

В России проблемы социальной ответственности приобретают все большую актуальность, проявляясь через соответствующие функции и различные формы социального контроля.

Вопросы социальной ответственности в сфере высшего образования не менее значимы, отдельные аспекты рассматриваются социологами, философами, педагогами, экономистами, но в настоящее время ещё недостаточно изучены [1, 6]. Социальная ответственность высших учебных заведений имеет свою специфику, которая за-

ключается, с одной стороны, в удовлетворении потребности государства и региона в специалистах, с другой стороны, в воспроизводстве общественного интеллекта, повышении уровня образования населения, развитии культуры, формировании психологического климата вузе.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в экономике России предстоит обеспечить рост производительности труда к 2018 году 1,5 раза относительно уровня 2011 года и создать к 2020 году не менее 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест. Как справедливо было отмечено В.И. Матвиенко, «Не совершеннейшая техника, не новейшие методики, а именно человек, обладающий знаниями, компетенциями, опытом, качествами, которые мы привычно определяем словом «профессионализм», является главной движущей силой неоиндустриального развития» [3].

Актуальности развития научно-технологического комплекса Сибири, интеграции инженерного потенциала сибирских регионов в решении государственных задач, обозначенных в Послании Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 года, посвящён съезд инженеров Сибири, который проходил 28-30 мая 2014 года в г. Омске. В числе основных проблем развития инженерного потенциала Сибири была обозначена низкая конкурентоспособность российского инженерного продукта и дефицит высококвалифицированных кадров. В соответствии с данными Всемирного экономического форума в Давосе за 2011 г., Россия занимает 66-е место в мировом рейтинге конкурентоспособности, что объясняется устаревшей материальной базой промышленных предприятий, не отвечающей современным потребностям

развития инженерного потенциала, закрытие ряда ведомственной направленности НИИ и КБ, низкий уровень инжиниринга. В части состояния кадрового состава было отмечено, что наблюдается острейший дефицит инженерных работников, который объясняется рядом обстоятельств: низким уровнем заработной платы инженеров [4], неготовностью выпускников к началу практической инженерной деятельности сразу после окончания вуза в связи с недостаточным практическим опытом, отсутствием профессиональных стандартов для инженеров, слабой мотивацией руководителей организаций (трудовые контракты не учитывают показатели развития инженерного потенциала), несоответствием требований к компетенциям выпускников, утвержденных ФГОС, потребностям работодателей и постиндустриальной экономики. В рамках проведенных дискуссий была принята программа развития инженерного потенциала Сибири, основанная на формировании правовых механизмов поддержки и регулирования системы инжиниринга в России, использования потенциала предприятий Сибири в реализации программ развития территорий, подготовки инженерно-технических кадров, стимулирования импортозамещения высокотехнологичной продукции. Осознавая социальную ответственность вуза в решении проблем подготовки выпускников и их трудоустройстве, рассмотрим на примере Омского государственного технического университета её взаимосвязь, практически, со всеми основными направлениями стратегического развития учебного заведения. В соответствии с политическими, экономическими и социальными тенденциями в России «возросла актуальность проблем качества образования, что привело к поиску новых подходов к повышению эффективности управления образовательными системами» [6, с.8]. В 2010 году в Омском государственном техническом университете сертифицирована система менеджмента качества ISO-9000,

реализация которой направлена на совершенствование деятельности вуза, обеспечение её эффективности и результативности.

ФГБОУ ВПО «Омский государственный технический университет» (ОмГТУ) вошел в сотню вузов России, стратегическая программа развития которого на период с 2012 по 2016 годы была признана на федеральном уровне и получила соответствующую финансовую поддержку. Миссия ОмГТУ, определяющая главную цель вуза, заключается в подготовке конкурентоспособных, инновационно-ориентированных инженерных кадров для высокотехнологичных отраслей промышленности региона и России (приоритетно – для оборонно-промышленного комплекса), создании и передаче в соответствующие отрасли научно-технических проектов, разработок и наукоемких технологий не ниже мирового уровня. В качестве приоритетных задач развития ОмГТУ определены:

- создание эффективной системы формирования и воспроизводства высококвалифицированного кадрового состава, обладающего необходимыми компетенциями, способного обеспечить инновационное развитие ОмГТУ и мировой уровень качества предоставляемых образовательных услуг и результатов научно-производственной деятельности. Это достигается на основе создания эффективных механизмов формирования и воспроизводства высококвалифицированного кадрового состава, стимулов его профессионального и творческого роста, интеграции в мировое образовательное пространство многочисленными двусторонними и многосторонними связями с ведущими вузами ближнего и дальнего зарубежья;

- обеспечение образовательной и научно-производственной деятельности университета материально-технической базой мирового уровня посредством развития системы научно-образовательно-производственных (ресурсных) центров, создаваемых совместно с ведущими научными центрами,

высокотехнологичными промышленными предприятиями и организациями;

- формирование единой научно-образовательной информационной среды университета, обеспечивающей повышение качества образовательного процесса и уровня научных исследований и интеграцию ОмГТУ в национальную и мировую систему образования;

- обеспечение высокотехнологичных отраслей промышленности России (приоритетно - оборонно-промышленного комплекса) высококвалифицированными инженерными кадрами, способными решать задачи инновационного развития, за счет системной модернизации многоуровневого профессионального образования университета на основе интеграции образования с наукой и производством и создания инновационной научно-образовательной среды;

- развитие взаимосвязанной с образовательным процессом системы фундаментальных и прикладных научных исследований по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации. Для ОмГТУ такими направлениями являются: безопасность и противодействие терроризму, индустрия наносистем, информационно-телекоммуникационные системы, перспективные виды вооружения, военной и специальной техники, рациональное природопользование, транспортные и космические системы, энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика. Превращение ОмГТУ в университет инновационного типа с сильными научными школами, современной научно-производственной базой, отлаженной системой подготовки кадров высшей квалификации и развитым взаимодействием учебного и научного процессов, занимающего достойные позиции в рейтинге Российских университетов;

- повышение эффективности функционирования инфраструктуры и организационно-управленческой структуры университета на основе принципов оптимального управления, концентрации кадровых и материально-технических ресурсов на укрупненных группах направ-

лений подготовки (специальностей) (УГСН), обеспечивающих инновационное развитие по приоритетным направлениям развития науки, технологии и техники. Создание инфраструктуры ВУЗа, обеспечивающей ускоренное развитие качества образовательного процесса, научно-исследовательских работ и превращение ОмГТУ в университет исследовательского типа.

Решение поставленных задач основывается на комплексе мероприятий по модернизации образовательного и научно-исследовательского процессов, развитию инновационной деятельности, развитию кадрового потенциала и формированию качественного контингента обучающихся, модернизации инфраструктуры, совершенствованию организационной структуры вуза и повышению эффективности управления.

Модернизация образовательного процесса основана на развитии инновационной образовательной среды посредством создания организационной и методической базы для совершенствования образовательного процесса, включая технологии e-learning, наполнение контента электронно-библиотечной системы, студенческую мобильность, развитие многоуровневого образования и «обучение через всю жизнь». Такой подход ориентирован на обеспечение образовательной деятельности университета организационно-методической базой мирового уровня, позволяющей осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров. Мероприятия по развитию многоуровневого образования и "обучения через всю жизнь" включают разработку, внедрение и обеспечение функционирования взаимосогласованных образовательных программ, объединяющих уровни среднего (начального) и высшего профессионального образования, а также программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Целью реализации является превращение ОмГТУ в интегрированный в Российское образовательное пространство технический университет с многочисленными

двусторонними и многосторонними связями с предприятиями и образовательными учреждениями всех уровней. В качестве задач по модернизации образовательного процесса определены:

- разработка и внедрение взаимосогласованных образовательных программ, объединяющих уровни среднего (начального) и высшего профессионального образования;

- обеспечение (в соответствии с индивидуальным учебным планом) индивидуальной образовательной траектории лиц, имеющих профильное среднее профессиональное образование;

- реализация проектов, направленных на разработку и внедрение программ повышения квалификации и прохождения переподготовки, построенных с использованием инновационных методов обучения.

В рамках поставленных задач в ОмГТУ разработаны совместно с учреждениями НПО и СПО взаимосогласованные учебные планы среднего (начального) и высшего профессионального образования, способствующие профессиональной ориентации и мотивации учащихся к получению высшего профессионального образования, взаимосогласованные учебные планы с учреждениями СПО, которые позволяют выпускникам данных образовательных учреждений поступать и обучаться в рамках соответствующего профиля по индивидуальной образовательной траектории (в соответствии с индивидуальным планом), студенты университета получают более широкие возможности по обучению рабочим профессиям, совместно с предприятиями (организациями)- партнерами реализовываются программы дополнительного профессионального образования, построенные в том числе по модульному принципу с элементами e-learning, что позволяет реализовать индивидуально-ориентированное обучение и оперативно корректировать программу по требованию заказчика.

Вуз использует инструменты эффективного взаимодействия сферы образования и бизнеса в рамках подготовки трудовых ресурсов, количественно и качественно соответствующих потребностям работодателей. В качестве инструментов можно выделить

организацию базовых кафедр на промышленных предприятиях, создание условий для прохождения профессиональной практики для студентов, обучающихся по программам прикладного бакалавриата, включая подготовку по массовым профессиям рабочих, развитие нестандартных форм занятости по режиму рабочего времени (в том числе на основе гибких графиков работы) для учащейся молодежи всех форм обучения, совмещающей работу и обучение. В настоящее время в ОмГТУ проводится работа по созданию Центра оценки и сертификации квалификаций в промышленности для реализации признаваемых на российском рынке труда объективных и прозрачных процедур оценки квалификаций граждан.

В соответствии с приказом ректора №132 от 11.06.2009 в ОмГТУ был создан факультет элитного образования и магистратуры, основной целью которого стал качественный отбор и фундаментальная подготовка студентов при создании кадрового резерва для обучения в аспирантуре и магистратуре. В университете появилось принципиально новое направление подготовки студентов - элитное образование, основными задачами которого стало формирование специализированных групп в соответствии с направлениями основных образовательных программ, участие выпускающих кафедр в формировании учебного плана элитной подготовки, конкурсный отбор студентов по результатам первой сессии (для зачисления на обучение по элитной форме подготовки), развитие личностных и межличностных компетенций в течение первого семестра обучения, ознакомление студентов в рамках дисциплины «Введение в инженерную и научно-исследовательскую деятельность» с инновационной структурой ОмГТУ (в том числе СНИЛ и СКБ), проведение профессиональной диагностики в течение 1-го семестра, направленной на выявление способностей студентов и их предрасположенности к видам деятельности, закрепление студентов по итогам семестра за научными руководителями (СКБ, СНИЛ) и формирование индивидуальной траектории освоения

дополнительных дисциплин, использование активных методов обучения.

Руководствуясь приоритетами государственной политики в сфере образования на период 2020 года в части подпрограммы 1 «Развитие профессионального образования», реализуя «...задачу обеспечения выпускников не только профессиональными, но и базовыми социальными и культурными компетенциями и установками, включая организацию коллективной работы, межкультурную коммуникацию, в том числе радикальное обновление систем практик, через вовлечение студенческой молодежи в позитивную социальную деятельность» [2, с.34], в университете проводится большая работа. Заслуживает внимания проведение на факультете элитного образования практикума по самоорганизации и саморазвитию. Цель практикума заключается в психологическом сопровождении студентов на начальном этапе профессионального становления. Основными задачами проведения данного практикума в первом семестре является формирование благоприятного социально-психологического климата в учебной группе, развитие навыков организации и рефлексии учебной и профессиональной деятельности, обучение основам самоорганизации, создание условий для формирования коммуникативных компетенций. Продолжение практикума в следующих семестрах предусматривает изучение психологии делового общения и переговоров, психологии творческой деятельности, психологии профессиональной деятельности, принятия решений в условиях риска, психологии управления. Такой подход направлен на соблюдение норм поведения и развитие культуры обучающихся, способствует формированию психологического климата в вузе.

В соответствии с комплексом мероприятий по развитию кадрового потенциала и формированию качественного контингента обучающихся в Омском государственном техническом университете созданы условия для закрепления аспирантов и молодых научно-педагогических работников, совершенствуется внутрироссийская и международная мобильность аспирантов и молодых

научно-педагогических работников, осуществляется процесс формирования и совершенствования у аспирантов и молодых научно-педагогических работников компетенций, необходимых для обеспечения профессионального развития. Важной составляющей является формирование и воспроизводство высококвалифицированного кадрового состава ОмГТУ. Систематически осуществляется повышение квалификации профессорско-преподавательского состава сотрудников ОмГТУ за счет стажировок в ведущих Российских и зарубежных вузах, обучения в целевых аспирантурах и докторантурах.

В вузе создаются условия для улучшения качественного состава обучающихся на основе развития форм и методов профориентационной работы, в том числе ранней профориентации школьников (кружковой работы - политехническая школа, лекториев и семинаров для старшеклассников), а также обеспечения качественной довузовской подготовки в профильных классах, тест-группах и на подготовительных курсах. Эффективная профориентационная работа, направленная на формирование профориентированного контингента абитуриентов, поступающих в университет, и использующая современные формы и методы работы обеспечивается высококвалифицированными кадрами, методической и материально-технической базой. На регулярной основе (в рамках взаимодействия с Департаментом образования г. Омска и Министерством образования Омской области) проводятся обучающие семинары по материалам ЕГЭ.

Как видно из программы стратегического развития вуза, реализация которой осуществляется с 2012 года, в ОмГТУ проводится серьезная работа, охватывающая практически все сферы деятельности. Вуз, как социальный институт, вносит весомый вклад в удовлетворение потребностей общества в высококвалифицированных кадрах, а социальная ответственность вуза проявляется в качестве ключевого приоритета при реализации стратегии развития Омского государственного технического университета.

Список литературы

1. Бараблина С.В., Мехришвили Л.Л. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений // Вестник международных организаций. - 2012. - №1(36). - С.203-205.
2. Лицензирование и аккредитация образовательных организаций высшего образования. Экспертная деятельность в сфере профессионального образования: сборник законодательных и нормативных правовых документов в 5 ч. - Ч.5. Профессионально-общественные институты оценки качества образования. Йошкар-Ола: Учебно-консультационный центр, 2014. - 73 с.
3. Матвиенко В.И. Новый технологический уклад и его законодательная поддержка / В.И. Матвиенко // Парламентский журнал «Народный депутат». -2013.- №10. - С.17-20.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури .Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: «Дело», 1992.- 702 с.
5. Методика расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году». - М.: Росстат, 2013. - № 70г.
6. Обзор принципов формирования внутривузовских систем качества образования: Учебно - методические материалы к семинару / В.Г. Наводнов, Г.Н. Мотова, О.А. Матвеева. - Йошкар-Ола: Учебно-консультационный центр, 2013. - 207 с.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Рзянкина М.Ф.

Дальневосточный государственный медицинский университет

В работе проанализирован программно-целевой подход в обеспечении образовательной деятельности Дальневосточного государственного медицинского университета. Приведены основные методологические подходы по разработке перспективных программ и их реализации на примере медицинского вуза. Обозначены основные направления развития университета в рамках Государственной программы РФ «Развитие здравоохранения».

Одна из основных задач органов управления и планирования состоит в разработке научно обоснованных комплексных программ развития организаций. По своему характеру программы их развития должны быть долгосрочными, то есть рассчитанными на достижение поставленной цели. Все элементы – цель, программа, распределенные функции, программно-целевые органы – составляют систему программно-целевого управления. В Дальневосточном государственном медицинском университете накоплен определенный опыт формирования долгосрочной программы развития вуза (1, 2, 3, 4, 5). ДВГМУ – крупнейший центр медицинского и фармацевтического образования, медицинской науки в Дальневосточном федеральном округе, в котором обучаются свыше 3 тысяч студентов, более 80 аспирантов, 180 клинических ординато-

ров и 300 интернов. Ежегодно университет заканчивают свыше 450 молодых специалистов здравоохранения, повышение квалификации получают, в среднем, 3500 специалистов с высшим и более 600 – со средним профессиональным образованием.

В соответствии с действующей лицензией университет имеет право осуществлять ведение образовательной деятельности по 10 специальностям: лечебное дело, педиатрия, стоматология, фармация, сестринское дело, медицинская биохимия, клиническая психология, социальная работа, экономика и управление на предприятии (в здравоохранении), лабораторная диагностика. Вуз имеет семь факультетов, медико-фармацевтический колледж и 65 кафедр, его клиническими базами являются 41 лечебно-профилактическое учреждение.

Ежегодно около 50% абитуриентов поступают в университет на основе целевой подготовки по договорам с региональными и муниципальными заказчиками, другими работодателями. В 2009 году университет получил международный Сертификат системы менеджмента качества в области предоставления образовательных услуг в сфере среднего, высшего и постдипломного образования ISO 9001-2011.

Несмотря на то, что на Дальнем Востоке врачей готовят четыре профильных вуза,