

**ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ АУДИТА УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ**

Васильев С.В.

директор Центра подготовки персонала, ОАО «Научно-производственная корпорация
«Уралвагонзавод»» (Россия),
622007, Россия, Нижний Тагил, Восточное шоссе, 28 web@uvz.ru

УДК 378
ББК 74.58

В статье автор рассматривает возможности внедрения системы аудита в образовательном учреждении, оценивая степень эффективности наличия подобного рода системы. Оценка «полезности» данной подсистемы управления проводится в контексте востребованности специалиста на рынке труда.

Ключевые слова: аудит, образовательное учреждение, рынок труда.

Vasiliev S.V.

**IMPLEMENTATION OF THE AUDIT SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING
INSTITUTION MANAGEMENT TO INCREASE COMPETITIVENESS OF GRADUATES**

In the article the author considers the possibility of introducing a system of auditing in an educational setting, evaluating the effectiveness of such a system. «Usefulness» of this subsystem management is carried out in the context of the demand for specialist in the labour market.

Key words: audit, education, the labour market.

Зарубежными и отечественными учёными в области теории управления установлено, что успешное развитие любой организации, в том числе и образовательной, во многом зависит от личностных характеристик, потенциала его работников, человеческого ресурса в целом [6, 7]. Более того, в целях определения эффективности деятельности управленческого корпуса образовательных учреждений очень важно использовать возможности управленческого аудита.

Аудит системы управления профессиональным образовательным учреждением – это современный инструмент оценки эффективности деятельности управленческого корпуса образовательных учреждений региона. Именно благодаря ему возможно объективно оценить соотношение целей и результатов деятельности профессиональных образовательных учреждений, рациональность финансовых затрат, усилий профессионально-педагогических работников, удовлетворённость потребителей (работодателей). Однако в российской педагогике теории эффективной, научно-обоснованной системы измерения и оценки эффективности и качества деятельности профессиональных образовательных учреждений не создано, что заметно

сдерживает их развитие. Практико-ориентированная методика проведения аудита системы управления профессиональным образовательным учреждением до сих пор не разработана. Отсутствует единый подход к аудиту системы управления, используются лишь отдельные диагностические процедуры, которые далеко не отражают целостную динамическую систему аудита управления профессиональным образованием в регионе (В.В. Кузнецов)[3].

Проблемы эффективного аудита в управлении рассматривались в работах В.М. Захарова, Ю.Г. Одегова, А.Я. Кибанова, С.А. Сухарева, Т.В. Никоновой, Р.П. Колосовой, Г.Г. Мелекьян, С.И. Самыгина, Т.Ю. Базарова, Л.А. Гармашева, Б.Л. Еремина, Г.И. Иванова, О.Б. Прокопенко и др.

Тем не менее, до сих пор управленческая наука не может ответить на ряд таких важных вопросов, как:

- Взаимосвязь эффективности управления и уровня конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- Организация и методика проведения аудита управления образовательными системами;

- Эффективная методика, формы, методы, средства и результаты проведения аудита управления образовательными системами.

Предполагается, что существующий отрыв образовательных учреждений от работодателя может быть ликвидирован, если руководители, заместители директоров профессиональных образовательных учреждений будут участвовать в проверке деятельности системы управления персоналом на уровне высшего руководства. В изучении деятельности руководителей учебных структур будут активно участвовать работодатели. Именно они должны оценивать эффективность системы управления в профессиональных образовательных учреждениях, в том числе посредством внешнего аудита.

Например, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области № 382-ПП от 03.04.2013 года «О назначении членов наблюдательного совета государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» трое работников ОАО «НПК Уралвагонзавод» назначены членами наблюдательного совета (Директор центра подготовки персонала, начальник отдела обучения, заместитель главного сварщика – руководитель аттестационного пункта). Председателем наблюдательного совета избран Директор центра подготовки персонала ОАО «НПК Уралвагонзавод». В ведении совета решение педагогических, административно-хозяйственных и финансовых вопросов деятельности образовательного учреждения.

Положительные результаты аудита профессионального образовательного учреждения – это своего рода фиксация факта его конкурентоспособности и конкурентоспособности тех, кто учится и имеет диплом о его окончании, лучшие рекомендации для работодателя. Таким образом, создание в российском образовании эффективной, независимой, научно-обоснованной системы измерения оценки и аттестации профессиональных образовательных учреждений организациями занимающимися внешним педагогическим аудитом – выход из кризиса недопонимания и несогласованных действий между работодателем и учебным заведением. В этом случае определение конкурентоспособности конкретного профессионального образовательного учреждения стало бы более объективным и независимым от субъективного фактора.

В целях повышения конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных учреждений необходимо изучить с позиции педагогической теории взаимодействие управления, педагогики и экономики (рис.1), так как современные проблемы трудоустройства выпускников профессиональных об-

разовательных учреждений, способность их конкурировать на региональном, федеральном и мировом рынках труда, возникают именно в процессе этого взаимодействия и взаимовлияния.

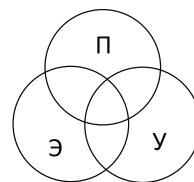


Рис. 1. Взаимодействие экономики (Э), педагогики (П) и управления (У).

Управление региональной образовательной системой должно опираться на современные теории педагогического менеджмента, закономерность развития образовательного учреждения, механизмы повышения эффективности системы управления персоналом.

Развитие педагогического аудита это создание возможности изучения процесса над процессами, ускоряющего достижение целей и задач профессиональных образовательных учреждений (А.И. Лесина).

Разрешение противоречий и проблем в профессиональном образовании, его модернизация возможно посредством всестороннего и постоянного учёта потребности рынка труда, территориальных особенностей структуры занятости населения.

Проблема повышения конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных учреждений проявляются тем острее, чем выше уровень неуправляемости и хаотичности в распределении и регулировании человеческими ресурсами.

Невостребованное работодателями огромное количество выпускников профессиональных образовательных учреждений – это не столько результат необоснованной стратегии и тактики российских чиновников, сколько отсутствие единой концепции взаимоотношения тех, кто обучает и тех, кто принимает на работу (пример корпоративное обучение). До тех пор пока не будет единства целей и действий, а в изоляции друг от друга будет невозможно решить совместные (общие) задачи проблема социального партнёрства в России будет неразрешимой. В такой ситуации управлять конкурентоспособностью выпускников профессиональных образовательных учреждений можно в большей мере только внутри самого образовательного учреждения.

Прогнозирование потребностей рынка труда и доведение его результатов до организаторов профессионального образования во многом определяется созданием в регионе специальных информационных агентств и служб, профессиографических отделов и бюро, психологических консалтинговых объединений (как правило, на базе областных Департаментов Заня-

тости населения), которые должны устранить проблемы профессионального образования, поставить «защитный барьер» бессмысленному увеличению контингента обучаемых невостребованных на рынке труда, особенно в профессиональной школе.

Как видно из сказанного выше, совершенные ошибки связаны в большей мере с качеством мышления, в низком уровне теории, слабом теоретическом результате или его отсутствии.

Следует признать критическим состояние подготовки учащихся в системе начального профессионального образования. Дело в том, что работодателю нужна высшая рабочая квалификация (IV, V, VI разряды), опыт работы на конкретном предприятии, корпорации. Таких рабочих в России не более 5%, для сравнения: в США – 43 %, ФРГ – 56 %, Японии – свыше 75 % [5]. Отсюда и проблема с трудоустройством выпускников, способностью молодого человека конкурировать на региональном, федеральном и мировом рынке труда.

Мы стоим на выводимых из логики собственных рассуждений позициях, определяющих, что указанные тенденции и вытекающие из них направления деятельности по повышению конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных учреждений должны базироваться на формировании стратегических векторов и направлений развития современного профессионального образования, твердых методологических установках, которые определяют значимость любого исследования, более того – значимость его практических результатов. Такими установками обуславливается наше обращение к методологическим предпосылкам исследования развития и формирования конкурентоспособности.

Отечественной тенденцией развития способности будущих работников к конкурентной борьбе на рынке труда является трансформация профессиональных учебных заведений из жестко иерархичных замкнутых структур, в открытые и динамичные институты, позволяющие приобретать более высокий, чем ранее, уровень теоретического и практического обучения.

К основным тенденциям развития и формирования способности учащихся профессиональных образовательных учреждений успешно конкурировать на рынке труда относятся:

1. Создание негосударственных учебных структур, ориентированных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов (учебные центры корпоративного образования при крупных промышленных корпорациях);

2. Пересмотр перечня востребованных рабочих профессий для перспективных отраслей экономики;

3. Разработка методологических и организационных основ профессиональной подготовки рабочих и специалистов;

4. Разработка принципиально иного подхода к профессиональной и педагогической подготовке, переподготовке повышению квалификации преподавателей теоретического обучения, мастеров производственного обучения, руководителей учебно-производственной деятельности обучаемых в профессиональных образовательных структурах.

Независимо от уровня исследования, развитие и формирование конкурентоспособности будущего, действующего работника предприятия, организации, корпорации носит двойственный характер. С одной стороны, оно является объективным требованием современного рынка труда, а с другой стороны, развитие и формирование конкурентоспособности обучаемого зависит (как у спортсмена) от индивидуальных особенностей личности, потребностей и интересов конкурирующего, от объективной самооценки соревнующихся на рынке труда, уровня собственной конкурентоспособности.

Литература:

1. Батышев С.Я. Профессиональная подготовка рабочих в учебнике «Профессиональная педагогика», 3-е изд., М., 2010.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: издательский центр «Академия», 2009. 384 с.
3. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 235 с.
4. Новиков А.М. Профессиональное образование России (Перспективы развития). М.: НПО РАО, 1997. 254 с.
5. Романцев Г.М., Федоров В.А., Мокроносов А.Г. Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами. // Университетское управление: практика и анализ. 2012. №6. С.6-13.
6. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. Под ред. проф. Е.А. Климова. М., 2004. 399 с.
7. Иен Баллантайн, Найджел Пова. Центр Оценки и Развития / Пер. с англ.. М.: НИРРО. 2003. 201 с.

References:

1. Batyshev S.Ya. Professional training of workers in the course-book «Professional Pedagogics», 3rd ed., M., 2010.



2. Zeer E.F. Psychology of professional training: a course-book for the university students. M.: «Academia» Publishing Center, 2009. 384p.
3. Kuznetsov, V.V. Corporate training. Ekaterinburg: Ros. st. prof.-ped. un-ty Publishing, 2010. 235p.
4. Novikov A.M. Russian professional training (Development prospects.) M. RAE SPA, 1997. 254p.
5. Romantsev G.M., Fedorov V.A., Mokronosov A.G. Vocational training in the system of the providing modernized economy with regular workforce. // University management: practice and analysis. 2012. N 6. P.6-13.
6. Ritvhie Sh., Martin P. Motivation Management: Cpurse book for universities / Transl. from English ed. by Prof. E.A. Klimov M., 2004. 399 p.
7. Iain Ballantyne, Nigel Povah. Assessment and Development Centers / Transl. from English. M.:HIPPO. 2003. 201 p.