

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

УДК 378:001.891:338

Е. Г. Ильина, М. Н. Покусаев

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ МОРСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Современная доктрина высшего образования в России предполагает в качестве основной задачи высшей школы удовлетворение потребностей в знаниях и создание условий для всестороннего гармоничного развития личности, а не подготовку квалифицированных кадров для народного хозяйства. Но потребности частных лиц в знаниях существуют не абстрактно – они зависят от потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах. Конечным потребителем специалистов с высшим образованием в любом случае остается сфера общественного производства, и поэтому характер и уровень подготовки специалистов в высших учебных заведениях в конечном счете определяются потребностями современного производства. Высшее образование, являясь одним из важнейших факторов развития экономики, должно в полной мере не только отвечать повышенным требованиям к качеству образования, но и способствовать максимально полному соответствию требованиям современного производства.

В странах с развитой рыночной экономикой уже давно существует нормативно-правовая база подготовки кадров на производстве. Опыт стран с развитой рыночной экономикой (Германия, США, Франция, Япония и др.) показывает целесообразность и высокую эффективность мер государственной поддержки внутрифирменной подготовки кадров, реализуемых в нормативно-правовой, финансовой, организационной и материальной сферах деятельности организаций. В США еще в 1962 г. был принят «Закон о развитии и подготовке рабочей силы», в 1973 г. – «Всеобщий закон о занятости и подготовке рабочей силы», в 1982 г. – «Закон о совместной подготовке рабочей силы» и в 1987 г. – «Закон о помощи в подготовке увольняемых рабочих». Именно в эти годы в США достигла наибольшего размаха государственная деятельность по регулированию рынка труда. В этот период были приняты программы, имеющие долгосрочный и многосторонний характер, основанные на крупномасштабном финансировании. В 1963 г. практически вся сумма средств, выделяемых по программе Министерства труда США, расходовалась на обучение. Одновременно государство пыталось наладить взаимодействие с корпорациями в области повышения качества рабочей силы и снижения безработицы на основе следующих форм сотрудничества:

- 1) участие корпораций в программах, планируемых и проводимых государством;
- 2) организация частных и государственных программ;
- 3) предоставление промышленности права руководства процессом переквалификации тех, кому грозит безработица.

Большую роль в повышении уровня профессиональной подготовки за рубежом играют промышленные фирмы. Затраты семи с половиной тысяч крупнейших частных фирм США оценивались в конце 80-х гг. XX в. в 2 млрд долларов, из которых 1,6 млрд долларов были направлены на реализацию собственных программ и 400 млн долларов – на оплату за обучение сотрудников в других организациях: университетах, колледжах, учебных центрах других фирм, профессиональных обществах. Практически все крупные промышленные компании, 75 % финансовых, транспортных, связи, коммунальных фирм США имеют в своих штатах преподавателей соответствующего профиля, общая численность которых достигает 45 тыс. человек [1].

В Японии по программе непрерывного образования непосредственно в компаниях обучается 80 % слушателей, вне компаний – 18 %, за границей – 2 %. Опросы, проведенные в промышленных фирмах ФРГ, показали, что 85 % предпринимателей высказались за осуществление этих программ непосредственно на предприятиях. Фирмы ФРГ ежегодно расходуют около 9 млрд марок на повышение уровня образования и квалификации своего персонала. Во Франции

в 1989 г. на непрерывную профессиональную подготовку 5 млн работников было выделено 80 млрд франков. Средние расходы предприятий на эти цели в настоящее время достигают 3 % фонда их заработной платы и продолжают расти. Во Франции развитие персонала охватывает любую деятельность, «сознательно и систематически организуемую в целях получения информации, знаний или новых способностей». Это одновременно акт обучения и коммуникации. Умение наставников и руководителей «обучить» и работников «научиться» играет важнейшую роль в успехе деятельности по развитию компетенций. Некоторые виды такой деятельности направлены исключительно на то, чтобы работники лучше «научились учиться» [2].

В России в последнее время, в результате проходящей структурной перестройки экономики и связанной с ней миграцией рабочей силы, заметно ухудшилось ее качество. Факты констатируют, что это приводит к снижению качества и конкурентоспособности производимой продукции и экспортных возможностей предприятий. Россия, занимающая 6 место в мире по численности населения, занимает 15 место по экспорту, 37 место по приросту валового внутреннего продукта (ВВП) и 25 место по ВВП на душу населения. Качество продукции российских предприятий не отвечает требованиям рынка, т. к. персонал предприятий не способен в полной мере освоить современные технологии производства конкурентоспособной продукции. Конкурентоспособность российской рабочей силы остается низкой, и уволенные работники с трудом могут найти себе достойную работу. Квалификация руководителей и специалистов большинства организаций не отвечает требованиям рыночной экономики и является сдерживающим фактором для реализации инвестиционных проектов. Более 80 % организаций не имеют детально проработанных бизнес-планов и планов технической реконструкции. Многие организации не ставят в качестве приоритетной задачи развитие человеческого капитала. В целом квалификационный уровень работников российских организаций значительно ниже (на 20–25 %) квалификационного уровня западноевропейских [3].

С другой стороны, Министерство образования и науки РФ, в силу своей специфики, не может учесть в профессиональном образовании особенностей каждой организации и технологии производства конкретной продукции (товаров, услуг). Образовательные учреждения общего и профессионального образования дают базовое профессиональное образование, и до 50 % выпускников остаются невостребованными. Таким образом, рынок профессий и рынок образовательных услуг оказались несвязанными между собой.

В то же время предполагаемый рост объема выпуска промышленной продукции требует увеличения объемов подготовки персонала на 40–60 %, т. к. более 30 % объема прироста ВВП определяется производительностью труда. Предстоит провести подготовку и переподготовку работников по всем видам обучения в количестве более 5 млн человек. При этом периодичность переподготовки составит 9 лет, в то время как в странах с развитой рыночной экономикой такая периодичность составляет 3–4 года. Прежняя система непрерывного профессионального и экономического обучения кадров предусматривала периодичность переподготовки специалистов 5 лет, а кратковременная – по мере необходимости, но не реже 1 раза в год [4]. Конвенция 142 Международной организации труда (ст. 2) и Рекомендация 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития человеческих ресурсов» (п. 5) обязывают государства разрабатывать и совершенствовать открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне её.

Образовательное и деловое сообщество России обеспокоено современным состоянием российского профессионального образования. В практике подготовки кадров образовался серьезный разрыв между потребностями рынка труда и качеством подготовки специалистов. Причины этого разрыва различны, но они обусловлены прежде всего отсутствием должного взаимодействия между работодателями и системой профессионального образования. Квалификация выпускаемых специалистов в большинстве своем не соответствует современным требованиям рынка труда. Работодатели указывают на многочисленные дефекты в теоретической и практической подготовке выпускников системы профессионального образования, отмечают их неготовность работать по специальности сразу же после окончания техникума или вуза. С другой стороны, те из выпускников, которые обладают высокой теоретической подготовкой и развитыми практическими навыками, зачастую не могут найти рабочие места по своей специальности в силу того, что наукоемкий и инновационный сектор российской экономики крайне узок.

В настоящее время на федеральном уровне существует осознание того, что от конструктивного партнерства системы образования и работодателей во многом будет зависеть качество и конкурентоспособность российского образования, эффективность его модернизации.

Все это требует восстановления в России системы профессионального образования, поднятия её на более высокий уровень с учетом опыта организации такого обучения в странах с развитой рыночной экономикой. Предполагается создание системы профессионального обучения, основанного не на образовательных, а на профессиональных стандартах, как это принято во всем мире и рекомендуется Международной организацией труда (МОТ). Международная организация труда считает, что подготовка квалифицированных кадров должна планироваться совместно соответствующими предприятиями, учреждениями и представителями трудящихся, для того чтобы:

- 1) дать возможность учащимся применять в практических рабочих условиях знания, полученные вне рабочего места;
- 2) обучить тем аспектам данной профессии, которым нельзя обучить вне предприятия;
- 3) ознакомить молодых людей, имеющих небольшой трудовой опыт или вовсе не имеющих его, с требованиями и условиями, с которыми они могут встретиться на работе, и с их ответственностью в рабочем коллективе.

В настоящий момент особую актуальность приобрела проблема кадровой обеспеченности отраслей российской экономики. Вопросы кадрового дефицита приобретают значение фактора, оказывающего непосредственное влияние на рост национальной экономики.

В этой связи особое и самостоятельное значение приобретает задача налаживания эффективного взаимодействия между работодателями и учреждениями профессионального образования. Очевидно, что противоречия, образовавшиеся в сфере профессиональной подготовки кадров, необходимо решать совместными усилиями работодателей и системы образования. Для получения данных о существующем взаимодействии производственных предприятий и образовательных учреждений нами было проведено исследование, касающееся форм взаимодействия бизнеса и образования и производства.

Основные задачи исследования:

- 1) обосновать необходимость взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями и выяснить причины, вызвавшие её;
- 2) уточнить задачи, которые стороны возлагают на взаимодействие друг с другом;
- 3) рассмотреть практикуемые виды взаимодействия;
- 4) обозначить барьеры, препятствующие плодотворному сотрудничеству;
- 5) раскрыть представления работодателей и образовательных учреждений об эффективных формах взаимодействия.

Метод исследования – экспертный анкетный опрос. Респондентами выступили представители ведущих предприятий судоремонтно-судостроительной области и судовладельческих организаций, а также представители учреждений профессионального образования.

Объем выборочной совокупности составил 20 предприятий и организаций. От системы профессионального образования в опросе приняли участие 15 учреждений, осуществляющих подготовку специалистов в области технических специальностей. Активность респондентов и их готовность принять участие в исследовании свидетельствуют о заинтересованности участников в тематике исследования. Все респонденты из числа работодателей и представителей учреждений профессионального образования, принявших участие в исследовании, на вопрос о необходимости взаимодействия друг с другом отвечают положительно.

Причины единогласного мнения работодателей о необходимости взаимодействия с системой профессионального образования становятся очевидными при анализе кадровых проблем российских компаний. О дефиците квалифицированных кадров заявили более 95 % представителей работодателей (рис. 1), что соответствует результатам аналитического исследования «Взаимодействие бизнеса и образования: Реальность и перспективы», проведенного в мае – сентябре 2006 г. рабочей группой Российского союза промышленников, предпринимателей (работодателей) (РСПП) по реформированию образования; Межрегиональным отраслевым центром (IRBS) и Федеральным агентством по образованию.

Нужно заметить, что результаты широкого опроса, проведенного рабочей группой РСПП, IRBS и Федеральным агентством по образованию, и результаты частного опроса, проведенного нами, во многом совпадают.

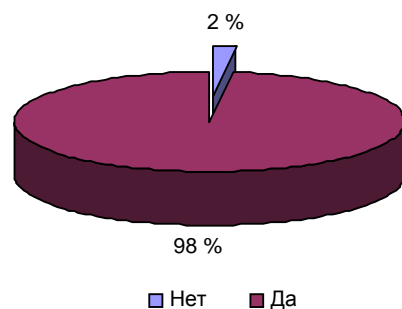


Рис. 1. Ответы работодателей на вопрос:
«Испытывает ли предприятие дефицит квалифицированных кадров?»

При ответе на вопрос: «Дефицит каких именно сотрудников испытывает компания?» респонденты чаще всего называют квалифицированных специалистов – 90 % (88 %) ¹, затем технических исполнителей – 69 % (53 %) и на третьем месте – руководителей – 16 % (42 %) (рис. 2).

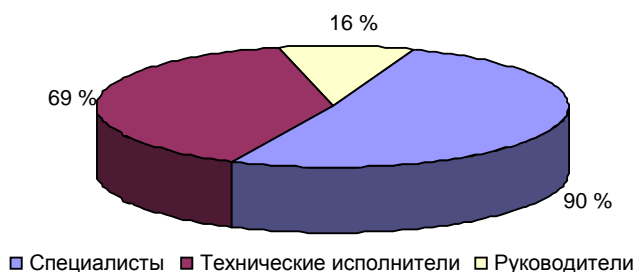


Рис. 2. Ответы работодателей на вопрос:
«Дефицит каких специалистов испытывает предприятие?»

Все респонденты заявили о том, что их организации используют программы корпоративного обучения сотрудников. Постоянное обновление знаний и смена технологий, по словам большинства респондентов, и являются основной причиной корпоративного обучения. Тем самым обучение внутри компании становится условием успешных действий в конкурентной среде. Следует заметить, что такое обучение является широко распространенной практикой во всем мире. В качестве основных форм корпоративного обучения работодатели используют курсы повышения квалификации – 96,4 % (86,4 %), семинары – 78,3 % (80,3 %), профессиональную подготовку – 78,9 % (78,9 %), тренинги – 42,4 % (52,4 %) и второе высшее образование – 58,3 % (48,3 %) (табл. 1).

Таблица 1

**Формы, применяемые при корпоративном обучении
(ответы работодателей)**

Форма обучения	Количество респондентов-работодателей, %
Курсы повышения квалификации	96,4
Семинары	78,3
Профессиональная подготовка	78,9
Тренинги	42,4
Второе высшее образование	58,3
Вторая смежная профессия	9,7
Наставничество	1,5
Конференции	2,0
Обучение в учебно-консультационном центре	1,1
Стажировки в компаниях-партнерах	1,2
Дистанционное обучение	1,4
<i>Другое</i>	4,1

¹ Здесь и далее в скобках указаны результаты аналитического исследования «Взаимодействие бизнеса и образования: Реальность и перспективы».

По мнению респондентов, взаимодействие работодателей и системы профессионального образования должно обеспечить в достаточном количестве приток квалифицированных специалистов и удовлетворить кадровые запросы компаний (табл. 2).

Таблица 2

Основные задачи развития взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей

Задача	Количество респондентов-работодателей, %
Подготовка специалистов учебных заведений в соответствии с потребностями производства (по качеству)	60,0
Подготовка специалистов учебных заведений в соответствии с потребностями производства (по специальностям)	46,8
Корректировка работодателями учебных программ	9,1
Привлечение выпускников на работу	21,9
Качественная практическая подготовка специалиста	26,3
Эффективное планирование человеческого ресурса	11,2
Поиск перспективных студентов	19,5
Адаптация студента к условиям работы	10,9
Обмен информацией	7,5
Активная роль государства	6,5
Обучение сотрудников на базе учебных заведений	9,8
Развитие нормативно-правовой базы	4,0
Возобновление системы распределения	7,0
Увеличение процента сотрудников, работающих по специальности	6,2
Адаптация учебных заведений к инновациям	2,5
Работа над имиджем работодателей	2,1
Реанимация системы профессионально-технического образования	2,1
Возобновление системы распределения	7,0
Развитие интереса у молодежи к учебным и научным процессам	1,4
Формирование государственных стандартов и на их основе – образовательных программ	1,2
Не тратить деньги бизнеса на подготовку и обучение	1,4
Рациональное использование трудовых ресурсов	1,2
Быстрый запуск инноваций в производство	1,2
Повышение социальной защищенности выпускников	0,4

Системное повышение качества подготовки специалистов и приведение уровня их подготовки в соответствие с требованиями рынка труда названо основной задачей взаимодействия (это отметили около 60 % работодателей и около 40 % респондентов, представляющих образовательные учреждения). Приоритетным способом приведения образования в соответствие с требованиями рынка названо участие работодателей в процессе разработки образовательных стандартов и новых учебных программ. И бизнес, и образование понимают перспективность развития взаимодействия друг с другом, поэтому считают необходимым расширять и усиливать сотрудничество. Значительная часть респондентов считает, что совместное формирование прогноза потребностей рынка поможет сбалансировать ситуацию спроса и предложения на рынке труда: 15,3 % респондентов, представляющих образовательные учреждения, и 9,4 % (8,5 %) респондентов – представителей бизнеса указали это в качестве задачи взаимодействия работодателей и системы профессионального образования. Работодатели ответами на вопрос о задачах взаимодействия продемонстрировали свою заинтересованность в привлечении выпускников на работу. При наличии у выпускника актуальных знаний и практических навыков работодатели проявляют высокую заинтересованность в его трудоустройстве, и фактор наличия опыта работы перестает быть для них столь принципиальным. Значительные расхождения в ответах респондентов наблюдаются, когда речь заходит о финансовом участии работодателей в процессе обучения (рис. 3).

Девять из десяти предприятий из числа принявших участие в исследовании подтвердили наличие опыта взаимодействия с учебными заведениями. Ответы респондентов, представляющих образовательные учреждения, свидетельствуют, что инициаторами практики студентов на предприятиях в большем числе случаев выступают учебные заведения. В настоящее время практика студентов на предприятии является наиболее распространенной и важной формой взаимодействия.



Рис. 3. Ответы работодателей и представителей системы образования на вопрос: «Каковы основные задачи развития и взаимодействия профессионального образования и работодателей?»: ■ – производство; ■ – образование

Сотрудничество работодателей и системы профессионального образования осложняется многочисленными барьерами, причём можно зафиксировать то обстоятельство, что чем больше опыт непосредственного взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования, тем больше проблем отмечается в ответах респондентов. Прежде всего, респонденты из числа работодателей называют разрыв связи бизнеса, науки и образования (20 % ответов респондентов) (рис. 4). Это говорит о понимании бизнеса роли образования и науки в развитии и укреплении экономики.

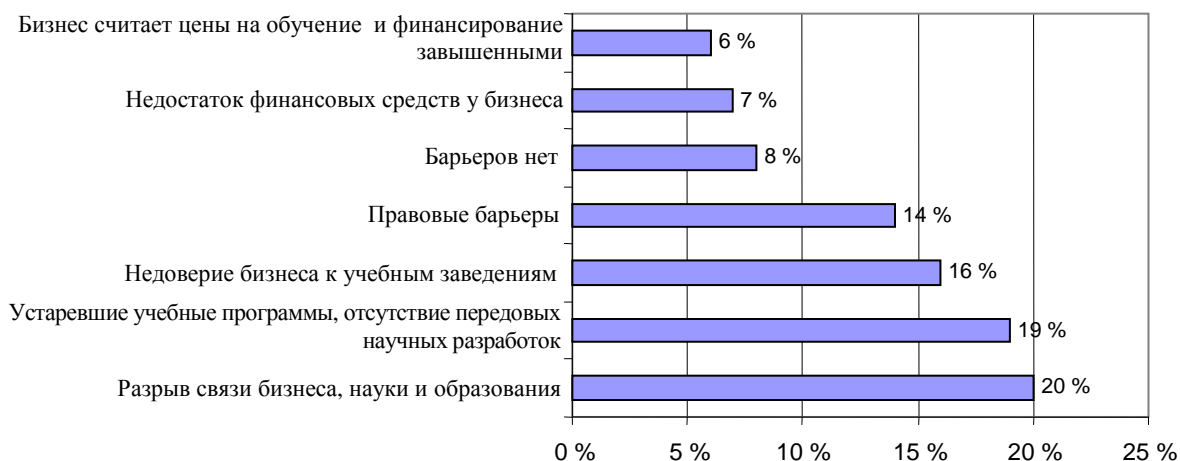


Рис. 4. Ответы работодателей на вопрос: «Каковы барьеры, препятствующие взаимодействию работодателей и образовательных учреждений?»

Однако основная проблема, которая серьезно затрудняет практику взаимоотношений, заключается в том, что у предпринимателей и сотрудников системы образования отсутствует доверие друг к другу и результатам совместной деятельности.

В сложившейся ситуации у работодателей сформировалось мнение о невысоком в целом качестве подготовки специалистов как в государственных, так и в негосударственных образова-

тельных учреждениях. Представители образовательных учреждений отмечают незаинтересованность бизнеса в долговременных формах сотрудничества, низкую активность работодателей в повышении качества работы образовательных учреждений (рис. 5).



Рис. 5. Ответы представителей образовательных учреждений на вопрос: «Каковы основные проблемы взаимодействия предприятий и учреждений профессионального образования?»

Несмотря на единодушное признание актуальности проблем взаимодействия бизнеса и образования, существуют довольно серьезные различия в вопросе о том, каким видится это сотрудничество. Согласно ответам респондентов, наиболее часто используются такие виды сотрудничества, как практика студентов, корпоративный договор и целевая подготовка. Они считаются самыми эффективными. Но при этом частота упоминания распространенных видов взаимодействия как эффективных явно меньше, чем частота их упоминания в вопросе об использовании на практике. Например: если стажировку как вид взаимодействия используют более 90 % работодателей, то о ее эффективности заявляют только 60 % (55 %) (рис. 6).



Рис. 6. Ответы представителей образовательных учреждений на вопрос: «Каковы наиболее эффективные виды взаимодействия работодателей и образовательных учреждений?»

Говоря об эффективных моделях партнерства, респонденты высоко оценивают мало используемый в настоящее время подход к созданию совместных учебно-инновационных центров. По сравнению с участием в теоретической подготовке он явно выглядит привлекательнее. Напротив, низко оценены были все модели, связанные с прямым или косвенным финансовым участием бизнеса: стипендии студентам, участие в прямом финансировании учебных заведений.

Исследование показывает, что в настоящее время работодатели испытывают дефицит квалифицированных и компетентных кадров. Сложилась противоречивая ситуация: рынок труда переполнен выпускниками системы профессионального образования, но по ряду критериев характер и качество их подготовки не устраивают работодателей. Результаты исследования свидетельствуют, что работодатели устанавливают прямую зависимость между качеством подготовки специалистов и успешностью их работы в организации. Тем самым проблема кадрового дефицита и неудовлетворительного качества подготовки специалистов, выходящих на рынок труда из учреждений профессионального образования, становится условием, серьезно осложняющим развитие экономики.

В практике деятельности работодателей широкое развитие получила система внутрикорпоративного обучения сотрудников. Она призвана удовлетворить потребность в квалифицированных и компетентных специалистах. Однако работодатели осознают, что не могут полностью взять на себя вопросы подготовки кадров. Очевидно, что существующие формы корпоративного обучения в компаниях не способны полностью обеспечить подготовку специалистов и заменить собой базовое профессиональное образование. Кадровые проблемы необходимо решать в сотрудничестве с системой профессионального образования. По мнению абсолютного большинства респондентов из числа работодателей, проблема дефицита кадров решающим образом обусловлена неудовлетворительным характером взаимодействия бизнеса и образования.

Работодатели и система профессионального образования по-разному видят задачи и перспективы совместного сотрудничества. Расхождение между ними определяется разным пониманием вопроса о финансировании системы образования, а также разным пониманием функций, которые стороны должны взять на себя. При этом видение работодателями своей роли в подготовке будущих специалистов значительно шире, чем им порой предписывается и не сводится исключительно к спонсорской помощи.

До сих пор взаимодействие работодателей с учебными заведениями осуществлялось в формах, не требующих долговременного сотрудничества. По этой причине сравнительно малопопулярными оказались такие системные, стратегические модели взаимодействия, как создание совместных учебно-инновационных центров и участие бизнеса в формировании образовательных стандартов и аккредитации образовательных программ.

Серьезным препятствием для развития отношений бизнеса и системы образования является отсутствие необходимой для этого нормативно-правовой базы, в которой был бы прописан механизм сотрудничества образовательных учреждений и объединений работодателей.

В настоящее время в сфере взаимодействия работодателей и системы профессионального образования сложилась ситуация, когда имеет место противоречие между пониманием задач и роли, которую должно играть подлинное взаимодействие между сторонами, и актуальным опытом сторон в осуществлении взаимодействия.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать вывод, что научно-технический прогресс в современных условиях ставит перед высшей школой сложные задачи, поскольку потребности производства в квалифицированных кадрах достаточно быстро изменяются как в отношении структуры (количественного соотношения выпускаемых специалистов различного профиля), так и в отношении качества их подготовки. Поэтому приоритетное отношение к сфере профессионального образования должно обуславливаться определенной политикой. Эта политика в основных своих характеристиках должна соответствовать мировым тенденциям развития профессионального образования, которые предполагают:

- 1) развитие систем высшего профессионального образования в макроструктуре «образование – наука – производство»;
- 2) диверсификацию функций различных вузов в соответствии с избранной моделью специалиста;

3) осуществление концепции подготовки кадров высшей квалификации в базовых вузах инновационно-исследовательской направленности;

4) интенсивное развитие непрерывного образования; совершенствование форм последипломного обучения;

5) организационное обеспечение научных исследований в области высшего образования;

6) интенсификацию учебного процесса;

7) разработку и внедрение новых образовательных технологий на основе современных информационно-компьютерных средств обучения.

Практической реализацией идеи взаимодействия науки, образования и производства является опыт создания базовых кафедр с участием института морских технологий, энергетики и транспорта Астраханского государственного технического университета (АГТУ) и ведущих производственных объединений Астраханской области.

Базовая кафедра создается с целью укрепления сотрудничества в области подготовки специалистов высшего профессионального и послевузовского образования между АГТУ и ведущими производственными объединениями Астраханской области в сфере кораблестроения и океанотехники, а также для обеспечения связи с проектной и производственной деятельностью партнеров, для фундаментального исследования современных и перспективных направлений развития технологии судостроения и организации судостроительного производства. Базовая кафедра ведёт научную и образовательную деятельность с привлечением профессорско-преподавательского состава АГТУ и ведущих специалистов производства.

Основными задачами деятельности базовой кафедры являются:

1) разработка, апробация и внедрение в учебный процесс инновационных образовательных методов, основанных на передовых достижениях науки, техники и технологий;

2) научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по созданию новых образцов техники и технологий в судостроении;

3) подготовка специалистов с высоким уровнем квалификационной активности, профессиональной этики и мотивации к профессиональному росту;

4) подготовка научно-технических разработок и экспертизы проектов;

5) переобучение, переподготовка и повышение квалификации;

6) целевая контрактная подготовка по специальностям и направлениям образовательных программ, имеющимся в АГТУ, а также по вновь открытым специальностям и направлениям в соответствии с потребностями производства.

С целью реализации поставленных задач стороны организуют в структурах предприятий производственно-техническую и научную базу кафедры. Бюджет базовой кафедры формируется трехсторонним соглашением и используется для финансирования тех видов учебных и практических работ, которые будут вынесены для реализации на базовой кафедре.

Основным источником финансирования деятельности базовой кафедры являются средства государственного бюджета, выделяемые АГТУ министерством (ведомством) по подчинённости, и специальные (внебюджетные) средства, выделенные партнерами, а также средства, поступающие от организаций и предприятий на выполнение НИОКР по хозяйственным договорам.

В настоящее время в рамках института морских технологий, энергетики и транспорта АГТУ успешно функционируют подобные подразделения, созданные на базе ОАО «Морской торговый порт Оля» и группы компаний «Каспийская энергия».

Достижение конкурентных преимуществ в передовых сегментах и новых отраслях экономики требует людских ресурсов, обладающих все более высоким уровнем квалификации и способностей. Стремление к повышению уровня развития экономики страны требует постоянного повышения качества профессионального образования. Дело не только в том, что для достижения более высокой производительности требуются более квалифицированные руководители и сотрудники, но и в том, что улучшение качества квалификационной подготовки в других странах устанавливает более высокий стандарт (и, прежде всего, образовательный) даже для поддержания уже имеющихся конкурентных позиций. А это требует перехода вузов на инновационный путь развития, что означает, в числе прочего, интеграцию образования, науки и производства, включая взаимодействие научных исследований с образовательным процессом, научных организаций с образовательными учреждениями, науки и образования с производством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
2. *Гойло В. С.* Современные западные теории воспроизводства рабочей силы. – М.: Наука, 1975. – 258 с.
3. *Показатели* фундаментального анализа / Валовый внутренний продукт – ВВП (Gross domestic product – GDP) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://enc.fxeuroclub.ru/39/>.
4. *Преподаватель* высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации. Состояние и перспективы развития науки в вузах / [Электронный ресурс] Н. М. Дмитриев, А. Л. Арефьев, Ф. Э. Шеренги. – Режим доступа: <http://www.management.edu.ru/msg/152677/html>.

Статья поступила в редакцию 8.07.2010

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF WORK EXPERIENCE
OF STUDENTS STUDYING MARINE SPECIALTIES**

E. G. Ilyina, M. N. Pokusaev

A review of problems connected with qualification personnel training in Russia and abroad is given in the paper. The results of the analytic research of problems and prospects of education, business and manufactories cooperation at personnel training for ship repair and shipbuilding branch are shown. Conclusions about problems and prospects of cooperation are made. The experience of education establishments cooperation with leading manufactories at specialists training on the base of the institute of marine technologies, energy and transport of Astrakhan State Technical University is illustrated.

Key words: work experience, marine specialties, qualification, methods of cooperation, education-science – manufactories, expert interrogation, professional training, personnel training, research activities.