



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

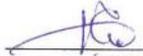
ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Костюкович Мария Сергеевна

**АНАЛИЗ МОБИЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В РОССИИ
И ТЕНДЕНЦИИ ЕЁ РАЗВИТИЯ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по направлению подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом»,
профиль «Аудит и контроллинг персонала»

г. Владивосток
е 2018

Автор работы 
(подпись)

« _____ » _____ 201 г.

Консультант (если имеется)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

« _____ » _____ 201 г.

Руководитель ВКР профессор
(должность, ученое звание)

 К.Г. Кривошенин
(подпись) (Ф.И.О)

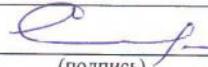
« _____ » _____ 201 г.

Назначен рецензент _____
(ученое звание)

_____ (фамилия, имя, отчество)

«Допустить к защите»

Заведующий кафедрой К.С.И. Волков
(ученое звание)

 Л.А. Савицкий
(подпись) (Ф.И.О)

« _____ » _____ 201 г.

Защищена в ГЭК с оценкой _____

Секретарь ГЭК (для ВКР)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

« _____ » _____ 201 г.

УТВЕРЖДАЮ

Е.Б. Гаффорова / _____ /
Подпись

Директор Школы экономики и менеджмента
Директор/ наименование структурного подразделения

« _____ » _____ 2018 г.

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.

Е.А. Тюрина / _____ /
Подпись

Заместитель директора по науке и инновациям
Школы экономики и менеджмента
Уполномоченный по экспортному контролю

« _____ » _____ 2018 г.

Оглавление

| | |
|---|----|
| Введение | 5 |
| 1 Современные тенденции в образовании и мобильность образовательных ресурсов | 8 |
| 1.1 Современные тенденции в мировом образовании..... | 8 |
| 1.2 Глобализация и интернационализация образования | 14 |
| 1.3 Понятие мобильности образовательных ресурсов | 19 |
| 2 Состояние мобильности образовательных ресурсов в России в XXI веке и направления её развития..... | 26 |
| 2.1 Особенности Российского образования в историческом и современном контексте..... | 26 |
| 2.2 Место российских вузов в международных рейтингах..... | 36 |
| 2.3 Состояние и тенденции развития мобильности образовательных ресурсов в России | 40 |
| Заключение | 47 |
| Список использованных источников | 50 |

Введение

Процессы, связанные с развитием мировой экономики и ее глобализацией, выдвигают новые требования к трудовым ресурсам государства. Для дальнейшего развития страны нужны не просто физические единицы работающих, а интеллектуально развитые, образованные люди, которые могут не только обслуживать современные технологические линии, но и проектировать их, совершенствовать современное высокотехнологичное оборудование, развивать науку и искусство, другими словами, персонал с высоким уровнем теоретических знаний и практических навыков, развитым интеллектом.

Подобрать специалистов высокого уровня - важнейшая задача служб по управлению персоналом. Вместе с тем, подготовить их можно только при наличии развитой системы образования, учитывающей современные тенденции развития мирового образования, его глобализацию и интернационализацию, условия обмена обучающимися и преподавателями.

Толковый словарь Ушакова Д.Н. определяет понятие образование как «совокупность знаний, полученных в результате систематического обучения». Такое обучение предполагает усвоение знаний и практического опыта, накопленного предшествующими поколениями. При этом происходит не просто усвоение информации об окружающем мире, но и формирование определенного мировоззрения, предполагающее последующее включение обучаемого в определенную систему социальных институтов, приобщение к ценностям и идеалам той части общества, которая осуществляет управление данным социумом.

При этом трактовка понятия образования у различных авторов и представителей различных школ тоже разная. Одни трактуют образование как набор определенных знаний и практических навыков, другие добавляют сюда обязательное знание произведений культуры и искусства, третьи жизненный опыт и практику. Представляется, что образованный человек это не просто субъект, обладающий набором специфических знаний, хотя это тоже одно из

условий. Образованному человеку присущи такие качества как: начитанность, грамотность, воспитанность, культура поведения, широкий кругозор, умение анализировать складывающиеся ситуации, стремление к самосовершенствованию и т.д.

Следует отметить, что приобретаются указанные качества не стихийно и не случайными путями и методами. В обществе на протяжении столетий сложилась определенная система подготовки членов общества к их эффективной деятельности в социуме, обучению их определенным знаниям и навыкам, которые, в свою очередь, формируются исходя как из потребностей общества, так и потребностей, и способностей самого индивида.

Знание специалистом по управлению персоналом составляющих частей системы образования, ее сильных и слабых сторон позволяет прогнозировать уровень подготовки принимаемых молодых специалистов, заранее планировать работу по повышению квалификации и приобретению необходимых специальных знаний и навыков, организовывать работу по переподготовке действующего персонала с учетом развития предприятий и организаций в условиях глобализации и интернационализации мировой экономики.

Цель выпускной квалификационной работы – исследовать мобильность образовательных ресурсов России и предположить возможные тенденции её развития.

Задачи исследования:

1) изучить и проанализировать современные тенденции в мировом образовании, включая глобализацию и интернационализацию, особенности развития, влияющие на работу с персоналом;

2) рассмотреть сущность и особенности мобильности образовательных ресурсов;

3) исследовать особенности Российского образования в историческом и современном контексте;

4) провести сравнительный анализ российской и зарубежных систем образования и рейтинга российских ВУЗов;

5) проанализировать тенденции развития мобильности образовательных ресурсов в России.

Объект исследования – система образования Российской Федерации.

Предмет исследования – мобильность образовательных ресурсов в России и тенденции её развития.

Теоретико-методологическую основу составляют труды таких авторов, как М.М. Акулич, А.Л. Арефьева, Л.А. Вербицкой, Н.М. Дмитриева, И.А. Милютиной, Т.А. Писаревой, О.В. Сагинова, Л.Н. Тарасюка и других российских и зарубежных ученых.

При написании выпускной квалификационной работы применялись системный метод исследования и контент-анализ информационных материалов по исследуемой проблеме.

Практическая значимость исследования тенденций и проблем современной системы образования России состоит в возможности использования сотрудниками по управлению персоналом выводов работы при осуществлении подбора персонала из числа выпускников высших и специализированных учебных заведений, организации структуры дополнительного образования с действующими сотрудниками. Сотрудники системы образования и подготовки специалистов могут использовать предложения и выводы работы при разработке программ обучения, развитии мобильности образовательных ресурсов.

Структура работы включает в себя введение, два раздела, семь подразделов, заключение, список использованных источников и приложения.

В первом разделе раскрываются основные тенденции развития современного образования в части глобализации, интернационализации и повышения мобильности.

Во втором разделе рассматриваются особенности Российского образования в историческом и современном контексте, состояние и тенденции развития мобильности образовательных ресурсов современной России.

1 Современные тенденции в образовании и мобильность образовательных ресурсов

1.1 Современные тенденции в мировом образовании

Вся история развития человечества, по сути, связана с развитием его производительных сил, то есть средств производства и людей, приводящих их в действие благодаря трудовым навыкам, знаниям и производственному опыту. В свою очередь, создание средств производства, как и получение знаний, навыков и опыта теснейшим образом связаны с образованием.

В общих чертах понятие образования характеризуется системой получения и накопления знаний о природе, обществе, выработанных обычаях, правил поведения и общих ценностей, практических навыков и умений, передача их последующим поколениям с помощью специальных структур.

Человечество на протяжении всей истории на практике вырабатывало систему подготовки членов своего общества, как специалистов в той или иной области, определяя задачи этой системы по формированию трудовых ресурсов и развитию персонала, порядок ее функционирования.

Представляется, что образованный человек – это не просто субъект, обладающий набором специфических знаний. Образованному человеку присущи такие качества как: начитанность, грамотность, культура поведения, широкий кругозор, умение анализировать складывающиеся ситуации, стремление к самосовершенствованию и т.д.

Представляется, что только образованный человек может стать специалистом высокого класса, а его знания умения навыки становятся основным товаром в современном информационном обществе. Именно подбор специалистов высокого уровня является важнейшей задачей служб по управлению персоналом. Вместе с тем, подготовить их можно только при развитой системе образования. Толковый словарь Д. Н. Ушакова определяет понятие образование как «совокупность знаний, полученных в результате систематического обучения» [29]. Такое обучение предполагает усвоение

знаний, практического опыта, накопленного предшествующими поколениями, формирование определенного мировоззрения.

В 1780 году основоположник теории обучения И.Г.Песталоцци ввел термин «образование».

Окончательную формулировку образования дала в 1978 г. XX конференция ЮНЕСКО записав, что «Образование – это процесс и результат совершенствования способностей и поведения личности, при которых она достигает зрелости и индивидуального роста» [16].

В дальнейшем ЮНЕСКО больше внимания стало уделять вопросам обучения, как процессу передачи знаний, навыков, компетенций на основе опыта и практики, обучения или преподавания [10].

Исходя из вышесказанного, к целям образования, как основы подготовки персонала, можно отнести приобретение людьми знаний, умений и устойчивых навыков, необходимых для становления как специалистов в той или иной области развития науки и производства, формирования квалифицированного персонала. Сюда же относится обеспечение соответствия качества профессионального образования, приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями регионального рынка труда.

К задачам образовательного процесса, по мнению Т. А. Писаревой, можно отнести меры по определению мотивационной направленности познавательной деятельности учащихся, а также организацию их познавательной деятельности. Сюда же относится формирование навыков умственной деятельности, мышления, творческих способностей и постоянное совершенствование познавательных знаний, умений и навыков, необходимых для подготовки квалифицированного персонала [7].

Если же обобщить высказывания ученых, то к задачам развития профессионального образования и подготовки кадров можно также отнести: формирование рынка образовательных услуг и механизма его регулирования, формирование современной системы оценки качества образования, повышение

качества кадрового состава, обеспечение доступности профессионального образования независимо от социально-экономических факторов и уровня здоровья.

После второй мировой войны произошло переформатирование структуры межгосударственных отношений, начали развиваться международное разделение труда и глобализация экономики. К концу XX века и в начале XXI эти тенденции все более усиливались. Все большее развитие стали получать информационные технологии, которые стали пересекаться с экономической сферой общества и непосредственно на нее влиять. Знания, их инновационные направления стали выступать источниками прибыли и занимать ключевые позиции в экономическом развитии. Наибольшую ценность стал представлять персонал предприятий и учреждений, обладающий современными знаниями и навыками работы в современном технологическом процессе.

Страны, отстающие в информационном развитии, как правило, отстают и в технологическом, а наложение их друг на друга создают уже двойное технологическое отставание, что чревато серьезным внутренними и межгосударственными противоречиями.

Таким образом, становление современного информационно развитого общества не может обойтись без внедрения соответствующих технических систем и технологий, что, в свою очередь, требует повышения уровня интеллекта членов общества, который невозможно развить без развитой системы образования. При этом в современном мире под системой образования стали понимать не только структуру школ, ССУЗов и ВУЗов, но и любую деятельность, которая меняет поведение людей на основе передачи им новых умений, знаний, навыков. Сотрудники по управлению персоналом крупных учреждений и организаций всегда занимаются организацией переподготовки кадров, необходимой для внедрения новых технических и организационных решений в организации труда.

Следует отметить, что меняется сама концепция подготовки специалистов. Если ранее была простая ориентация на количественный и

качественный состав сотрудников, то в настоящее время делается уклон к удовлетворению потребностей личности, в идеале сочетающихся с потребностями государства. Эта концепция предусматривает индивидуализированный характер образования, который позволяет учитывать возможности каждого конкретного человека и способствовать его самореализации и развитию [18]. Таким образом, в современном мире происходит переход от концепции функциональной подготовки к концепции развития личности. Эта концепция повышает долю индивидуализированного характера образования, позволяющего учитывать способности и возможности каждого конкретного человека, сочетать с государственным заказом на подготовку конкретных специалистов.

При этом в систему образования входят не только учебные заведения, дающие первоначальный, базовый набор знаний, но и те, которые занимаются переподготовкой в связи с изменившимися условиями труда, а также повышением квалификации.

Специалистам кадровых служб, безусловно, нужно уметь оценивать уровень образования и первичной подготовки претендентов на замещение вакантных должностей. Вместе с тем, организация дальнейшего повышения уровня профессионализма и квалификации во многом ложится как раз на службы по управлению персоналом.

Обеспечивать такую подготовку и отбор кадров специалистами по управлению персоналом не просто. Здесь появляется необходимость не просто учитывать потребности предприятия, но и потребности работающих сотрудников, их направленность и готовность к обучению.

При этом получаемые сотрудниками знания начинают превращаться в общественный капитал. Выгоды от наличия образования получает как конкретный человек, так и предприятие, и страна в целом. Это создает основу для смешанного финансирования образования и введение в него рыночных элементов.

Все более ускоряющееся развитие науки и прикладных технологий приводит к тому, что знаний, полученных в образовательных учреждениях, надолго не хватает. Это предопределило появления в ведущих корпорациях и в мире в целом концепции непрерывности образования, когда обучаться и повышать квалификацию должны не только молодые люди, но взрослые, которые должны соответствовать современным требованиям развития экономики и либо менять профессию, либо повышать квалификацию.

С развитием международного разделения труда и обмена персоналом возникла необходимость как-то сравнивать системы образования и их эффективность на международном уровне. Сделать это можно только на основе совместимости данных. С этой целью в 1997 году принята Международная стандартная классификация образования МСКО 1997, утвержденной Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в ноябре 1997 г. В ней предусмотрено 6 уровней или ступеней образования. Нулевая ступень – это дошкольное образование. Начальное образование или первый этап базового образует первую ступень. Вторая ступень – это первый этап среднего образования или второй этап базового. Второй этап базового образования составляет 3 ступень. На четвертой ступени послесреднее, не высшее образование. На 5 ступени находится первый этап высшего образования. Шестую ступень занимает второй этап высшего образования [13].

Для оценки системы образования ЮНЕСКО в документе под названием «Реформа и развитие высшего образования» (1995г.) выработало три важных критерия качества образовательной деятельности.

К первому относится качество персонала, определяемое степенью академической квалификации преподавателей и научных сотрудников вузов.

Во втором учитывается качество подготовки студентов с учетом устранения разрыва, существующего между средним и высшим образованием, и повышения роли механизмов учебно-профессиональной ориентации и мотивации молодежи.

Третий критерий оценивает качество инфраструктуры и «физической учебной среды» высших учебных заведений, охватывающее «всю совокупность условий» их функционирования, включая компьютерные сети и современные библиотеки [26].

В развитие данного документа на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» принята всемирная декларация с аналогичным названием. В подпункте «а» статьи 11 «Оценка качества» записано, что при оценке качества должны учитываться учебные программы, укомплектованность кадрами, материально-техническая база и оборудование, работа на благо общества.

В подпункте «б» требуется, чтобы высшее образование страны могло иметь международное измерение, обмен знаниями, интерактивные сети, международные проекты с учетом национальных ценностей.

Подпункт «в» обращено внимание на тщательный отбор преподавателей и повышение их квалификации в сочетании с мобильностью между странами и ВУЗами, использование информационных технологий [30].

Таким образом, своими решениями ЮНЕСКО нацеливает образовательные системы государств-участниц на мобильность образования, обмен, как студентами, так и преподавателями, учебными программами и материалами. Такой обмен, совмещенный с распространением современных информационных технологий с одной стороны, позволят использовать лучшие достижения развитых государств для подготовки собственных высококвалифицированных специалистов, с другой усложняет подбор персонала для предприятий и учреждений. Если ранее можно было направить заявку в учебное заведение на необходимых специалистов, то в нынешней ситуации их нужно отбирать в виде «штучных экземпляров» из всеобщей системы подготовки специалистов.

В таких условиях для обеспечения предприятия высоко подготовленными сотрудниками службы управления персоналом должны проводить анализ уровня подготовки персонала, планировать его обучения и переподготовку,

соотнося их с перспективами развития предприятия и его технологических процессов, причем это относится не только к предприятиям производящим материальные ценности. Даже в учреждениях государственной службы меняются процессы прохождения и обработки документов, компьютеризация аналитических и управленческих процессов и т.д.

Развитие технологий позволило расширить сферу и методику проведения образования. Если ранее обязательным условием обучения было непосредственное, очное общение обучаемого с преподавателем, то сейчас все большее развитие получают дистанционные технологии. Они же позволяют увеличить индивидуальный контакт с обучаемым, разбирая его ошибки в удобное для обоих время.

Указанные тенденции необходимо учитывать службам по управлению персоналом при оценке соответствия уровня подготовки сотрудников, задачам, стоящим перед предприятием, при организации переподготовки сотрудников и определении перспектив их использования.

1.2 Глобализация и интернационализация образования

Глобализация мировой экономики подразумевает коммуникационную и информационную революции, всеобщие социально-политические трансформации, появление глобального рынка труда, обусловленного развитием общего рынка, стиранию границ между многими государствами. Такие изменения соответственно приводят и к глобализации образования, поскольку человек должен научиться учитывать глобальные изменения в мировой экономике, приспосабливать к ним собственную сферу деятельности или деятельность своего предприятия. Ведущая роль при этом отводится развитию высшего образования, которое и должно готовить специалиста к деятельности в глобальном мире.

При этом развитие глобализации в образовании обусловлено развитием информационных технологий, расширением международного рынка труда, желанием некоторых государств воспользоваться глобализацией для усиления

своих позиций. Ведущие образовательные учреждения на этой основе стремятся к диверсификации своих услуг, улучшению своего финансового положения через привлечение иностранных студентов, расширению связей с зарубежными партнерами, повышению качества своих разработок за счет международного обмена знаниями и т.д. [11].

Дать однозначную оценку глобализации затруднительно. Сторонники оптимистического взгляда как М. Акулич оценивают глобализацию как неизбежный феномен с позитивной направленностью и перспективой, увеличивающий возможности торговли образовательными услугами, росту конкуренции и стандарта качества образования, устраняющий национальную изоляцию. В качестве примера приводят Болонский процесс, распространенный в Европе [2].

Сторонники пессимистической оценки говорят о том, что глобализация размывает национальные особенности стран их традиции и устои, указывают, что далеко не все страны готовы к участию в процессе глобализации. Так, известный автор книги «The Globalisation of Higher Education» Питер Скотт уверен, что «глобализация – возможно, самая главная проблема, вставшая перед университетом за всю его долгую историю...» [4].

Но здесь нужно учитывать, что национальные особенности некоторых вузов неизбежно вступают в конфликт с процессами глобализации в экономике. Многие ведущие государства открывают свои производства в менее развитых странах с более дешёвой рабочей силой, да и развитые страны обмениваются специалистами, технологиями, разрешают у себя труд иностранцев. Такое сотрудничество поднимает вопросы международной аккредитации ВУЗов, признания дипломов других государств, сертификации их продукции и т.д. Эти же формы взаимодействия требуют повышать мобильность обучаемых и их преподавателей, выработку совместных программ, создания транснационального образования, что ведет уже к международной интеграции национальных систем высшего образования.

Транснациональное образование, в свою очередь, предусматривает, что обучаемый находится не в той стране, где расположен ВУЗ, выдающий диплом. При этом основным признаком является перемещение через границу не студентов, а преподавателей или учебных материалов. Для этого используются различные технологии, среди которых есть и использование коммуникационных систем (интернет, спутники) и средств связи, и классические очные, очно-заочные и заочные формы. Взаимодействие ВУЗов может происходить в различных формах. Так, учебные заведения двух стран подписывают кооперационное соглашение, с разделением доли в прибыли, по подготовке и предоставлению совместных программ обучения.

Учебные заведения различных стран по заказу транснациональных корпораций предоставляют корпоративные образовательные программы, в том числе переподготовки и повышения квалификации. Особенность их в использовании специальных зачетных единиц, признаваемых во всех странах. Также образовательные программы могут предоставлять филиалы зарубежных учебных заведений или нанятые ими провайдеры. Возникновение и развитие транснационального образования как раз и обозначает реальный перерод к глобализации образовательных рынков, на которых стремятся доминировать наиболее известные ВУЗы мира, особенно из Великобритании, США, Германии, Франции, что создает серьезный вызов национальным системам обеспечения качества образования.

Одной из форм проявления процесса глобализации является интернационализация образования, которая приобретает все большую значимость, как в образовательной политике государств, так и отдельных высших образовательных учреждений. Это не является неким новым веянием. Идеи интернационализации и межнационального сотрудничества возникали еще в образовании XVII века, когда образование переступало национальные границы и ВУЗы могли обмениваться опытом в сфере образования, обогащая друг друга. Но если на заре своего появления интернационализация образования была вызвана больше либеральными, гуманистическими идеями то

ныне ситуация несколько изменилась. Страны мира проводят реструктуризацию своих экономик, переходя от замкнутых типов к созданию общего рынка, международному разделению труда. В свою очередь международный рынок и разделение труда не может обойтись без единой системы подготовки специалистов для международных корпораций, а значит и ее видоизменения, и интернационализации. Данный процесс предусматривает не просто обмен студентами и преподавателями и сотрудничество в исследовательской и научной сферах, реформу учебных программ и планов, сотрудничество институтов, открытие границ для очного и дистанционного обучения.

Ряд ученых, в том числе Л.А. Вербицкая, считают, что интернационализм в высшем образовании имеет явные преимущества в виде возможности использования объединенных ресурсов, особенно труднодоступных, проведение исследовательских работ, которые исключают дублирование или копирование зарубежных научных изысканий, возможности коллективного надзора за целесообразностью научных проектов и их идентификации как уникальных [4].

Присутствие в ВУЗах студентов других стран обогащает как прибывших, так и студентов, и преподавателей страны пребывания, способствует развитию сотрудничества между странами, политической и экономической стабильности в международных отношениях.

Такое международное межвузовское сотрудничество позволяет создавать совместные исследовательские проекты, обменные и специальные программы обучения.

К несомненным плюсам этого процесса можно отнести увеличение доступности высшего образования, универсализацию знаний, появление международных стандартов качества и повышение инновационности высшего образования, расширение и укрепление международного сотрудничества, активизацию академической и студенческой мобильности.

Однако несмотря на то, что процесс глобализации уже не обратим, не во всех странах он приводит к интернационализации т.е. активному и эффективному сотрудничеству стран с целью взаимообогащения и обмена опытом в сфере образования. Причиной тому различные потенциальные возможности стран своевременно и эффективно реагировать на процессы глобализации и вхождение с мировое экономическое пространство. Ряд стран из-за недостаточного экономического и технологического развития, обусловленных низким образовательным уровнем населения, политической нестабильности, культурных барьеров, отсутствия критериев сравнимости систем и программ высшего образования существенно отстают от мировых глобальных тенденций. При этом разрыв из-за образовательного неравенства может даже увеличиваться.

Таким образом, интернационализация образования в настоящее время не некий стихийный процесс взаимопроникновения идей, а целенаправленная политика государств, ориентированная на решение внутренних экономических, социальных и культурных проблем, обеспечивающая увеличение доступности и инновационности высшего образования, появление международных образовательных стандартов качества расширение и укрепление международного сотрудничества, активизацию академической и студенческой мобильности.

Организация экономического сотрудничества и развития определила четыре стратегии в интернационализации образования в виде согласованного подхода, привлечения квалифицированной рабочей силы, получения дохода и расширения возможностей, которые обычно проявляются в виде комбинации подходов и решений. Для их реализации используются программы академических обменов и институциональных партнерств на базе сотрудничества, привлечение талантливых студентов к работе в других странах как средства их развития, поощрение получения высшего образования за рубежом и ряд других.

Службы по управлению персоналом должны учитывать данные тенденции в своей деятельности и владеть навыками мониторинга качества образовательных услуг и работы с базами данных об аккредитации учебных заведений, а также о содержании межгосударственного обмена студентами по интересующим специальностям для привлечения наиболее подготовленных специалистов. Кроме того, не секрет, что, используя глобализацию образования, некоторые недобросовестные кандидаты на занятие вакантных мест, могут предоставить документы о получении образования в филиале отдаленного государства, которое якобы приравнивается к получаемому в ВУЗах России. Для эффективного набора специалистов из системы межгосударственного обмена и исключения случаев мошенничества при трудоустройстве специалисту по управлению персоналом необходимы навыки работы по использованию интернациональных программ, а также по проверке международного соответствия квалификаций.

1.3 Понятие мобильности образовательных ресурсов

Нынешним национальным системам образования присуща высокая мобильность образовательных ресурсов, которая неразрывно связана с рассмотренными выше процессами – глобализацией и интернационализацией образования. В настоящее время в мире ежедневно проходят множественные конференции, семинары, в университетах и институтах проходят стажировки и обмены опытом и на все эти мероприятия выезжает большое количество людей.

Такое сотрудничество также относится к мобильности образовательных ресурсов и развивает культурные и экономические связи между государствами, способствует общему научно-техническому прогрессу. При этом само понятие мобильности образовательных ресурсов многогранное и включает в себя мобильность студентов, преподавателей, научных сотрудников и образовательных программ. Это позволяет не только унифицировать образовательный процесс, сблизить и интегрировать образовательные системы различных стран, но и способствует появлению международных стандартов

качества образования, развитию интереса к международным образовательным программам и иностранным студентам.

Мобильность образовательных ресурсов становится важнейшей составляющей современного образования.

Большинство развитых стран, в том числе и Россия, практикует обмен студентами для обучения и стажировки. Это позволяет обмениваться исследовательским опытом и научными идеями, наработать общепризнанные подходы к решению наиболее важных проблем развития.

Следует отметить, что часто такой обмен инициализируют транснациональные корпорации, имеющие филиалы во всех регионах мира и нуждающиеся в едином подходе к подготовке работающих у них кадров.

При этом мобильность студентов стимулируется различными государственными и региональными программами и может быть организованной как на базе таких известных европейских программ как ERASMUS и SOCRATES, так и спонтанной. Студенческий обмен в рамках программ рассматривается как важное средство развития рынка квалифицированных специалистов и работников. Как правило, оно осуществляется на базе двусторонних и много сторонних соглашений.

Спонтанная мобильность студентов вне каких-либо программ вызывается целым рядом причин. Так, ряд ВУЗов активно продвигают свои обучающие программы по наиболее востребованным специальностям на зарубежных рынках через открытие филиалов и кампусов в других странах, через договоры сотрудничества с местными учебными заведениями в рамках рассмотренных выше программ интернационализации образования. Условия обучения и перспектива получения престижного обучения, а впоследствии и работы, привлекает студентов страны и проявляется в самостоятельной мобильности.

Способствует спонтанной мобильности и внутренние условия ограничения доступа к образованию в некоторых странах, что заставляет потенциальных студентов этих стран искать образование за рубежом. Кроме того, спонтанной мобильности способствует стремление к самостоятельному

получению образования за рубежом по привлекательным программам обучения, и невозможность попасть в национальные образовательные программы по определенным специальностям. Постепенно потоки иностранных студентов, пересекающих национальные границы для получения высшего образования, стали восприниматься большинством принимающих стран скорее, как торговля, поскольку нередко иностранные студенты полностью оплачивают свое обучение. Во многих образовательных учреждениях, принимающих иностранных студентов, особенно в англоязычных странах, доход, полученный за счет полной оплаты обучения иностранных студентов, является существенным прибавлением к ежегодно сокращающимся вузовским бюджетам. Без такого дополнительного дохода многие вузы просто не могли бы существовать.

Таким образом, причиной роста численности студентов, обучающихся за границей, на современном этапе развития высшего образования все чаще становятся рыночные процессы, а не государственная политика или вопросы оказания помощи. Международный рынок образовательных услуг превращается в стремительно развивающийся сектор экономики, центральными элементами которого являются международный маркетинг образовательных учреждений и целенаправленный набор иностранных студентов. Примеры ряда стран, Австралии например, показывает, что политика активного маркетинга вузовских программ и непосредственного поиска и набора иностранных студентов оказалась продуктивной, по крайней мере, с экономической точки зрения. В качестве исключения можно, наверное, назвать Китай. КНР активно направляет своих студентов в развитые страны на основе госпрограмм, оплачивая их обучение, при жестком условии возвращения и работы в своей стране [3].

Как уже отмечалось в мобильность образовательных ресурсов входит и мобильность преподавательского состава, которую можно считать второй по важности формой интернационализации высшего образования. Как правило, мобильность профессорско-преподавательского состава преимущественно

связана с исследованиями и научной работой, но в ряде регионов и в определенных областях образования, таких как менеджмент и деловое администрирование, используются специальные схемы регионального и международного тренинга для молодых исследователей и преподавателей. В мобильности профессорско-преподавательского состава, как и в студенческой мобильности, существуют значительные географические различия. Одни страны, например Гонконг, целенаправленно привлекают научный персонал для развития собственной системы образования. В других странах из-за отсутствия государственной политики по обмену научными ресурсами, сильной мононациональной однородности и использования в обучении только национального языка трудно привлечь иностранных преподавателей.

Программы мобильности студентов и преподавателей стимулируют развитию мобильности и интернационализации учебных планов и программ. Поскольку во всех развитых странах существуют собственные разнообразные образовательные системы со своими методиками и содержанием образования выработать единые подходы к образованию можно только через интернационализацию учебных планов и программ сотрудничающих иностранных вузов и факультетов.

Следует отметить, что в мобильность образовательных ресурсов можно понимать не только международный обмен студентами и программами обучения, но и региональный. Речь идет как об обмене с приграничными странами, так и внутренний обмен. Особенно это применимо к нашей стране, имеющей протяженность свыше 4 000 км с севера на юг и около 10 000 км с запада на восток, гранича при этом с 16 странами по суше и 2 по морю. Исторические процессы распределили производственные мощности по стране крайне неоднородно. Также неоднородно распределены и высшие образовательные учреждения по профилям подготовки. Это вызывает миграционные потоки молодежи в места сосредоточения ВУЗов вроде Москвы и Санкт-Петербурга. К сожалению, развитие мобильности образовательных ресурсов в России осложняется отсутствием четкой государственной политики

в данной сфере и соответственно понятной и прозрачной системы ее поддержки и финансирования. Хотя стажировки или временная работа по обмену студентов и преподавателей между крупными ВУЗами страны способствовали бы повышению общего уровня образования.

Для развития мобильности российских вузов целесообразно иметь концепции интернационализации образования, расширять партнерские связи, осуществлять их информационное сопровождение, обеспечить финансирование указанных процессов.

В качестве вывода можно отметить, что термин мобильности в образовании имеет многогранное значение. Сюда относятся возможность студентов получать образование в различных странах мира руководствуясь не только потребностями национальной экономики, но и исходя из личных потребностей, связанных с необходимостью культурного и профессионального роста, способности адаптироваться в развивающейся глобальной экономике. К мобильности образования относится и обмен профессорско-преподавательским составом, и обмен научными разработками и методиками. Службам по управлению персоналу, безусловно, необходимо учитывать тенденции развития мобильности образовательных ресурсов, проводя подбор персонала не только из местных жителей, но стараться использовать средства коммуникации для привлечения специалистов, прошедших обучение и подготовку в других регионах и странах, которые могут привнести новые подходы в организации работы предприятия.

Подводя итог анализа современных тенденций в образовании можно отметить, что в нем происходят важнейшие процессы, обусловленные глобализацией мировой экономики, международным разделением труда, созданием общего рынка производства, потребления и подготовки квалифицированных специалистов. Это отражается и на формировании новых тенденций развития образования, выражающихся в его глобализации, интернационализации и повышения мобильности. Происходит сближение национальных образовательных систем, развитие общих концептов и

компонентов, стандартов образования, взаимное признание дипломов и ученых степеней. В свете мировых тенденций, серьезные задачи встают и перед российской системой образования, которой вряд ли удастся избежать процессов глобализации. Для повышения конкурентоспособности дипломов российских ВУЗов и привлекательности российских образовательных программ, потребуется общее повышение качества образования, что невозможно без качественного улучшения материально-технической базы, создания государственной системы финансирования, обеспечивающей доступность высшего образования всему населению и возможность обучения на взаимовыгодных условиях в иностранных вузах.

Сотрудникам служб по управлению персоналом не могут оставаться в стороне от происходящих процессов, иначе они рискуют остаться без квалифицированных сотрудников, которые не смогут обеспечить динамичное развитие предприятий. Поэтому необходимо не только учитывать процессы, происходящие в системе образования и подготовки специалистов, но и уметь эффективно пользоваться инструментами мобильности.

Знание действующих систем обмена студентами, программ сотрудничающих ВУЗов готовящих необходимых специалистов, позволяет осуществлять успешный подбор персонала не только из местных учебных заведений, но и ведущих ВУЗов страны для квалифицированного отбора наиболее подготовленных сотрудников, привлечения специалистов, прошедших обучение в профильных образовательных учреждениях других стран. Кроме того, службы по управлению персоналом могут инициировать создание системы переподготовки уже действующих сотрудников с учетом как уже действующих структур мобильности образования, так и создавая новые в интересах предприятия.

Современная мировая экономика характеризуется все более значимым международным разделением труда и ее глобализацией, когда проектирование производства, сборка продукции происходит в различных странах на заводах одной корпорации. Это заставляет ведущие страны мира унифицировать

систему подготовки кадров, выработать единые критерии оценки качества образования. Другими словами, происходит глобализация образования, то есть взаимное сближение образовательных систем, которые становятся взаимодополняемыми и взаимозависимыми. Высшее образование в ходе глобализации может напрямую или косвенно участвовать в формировании национальных, региональных и глобальных стратегий по созданию сектора услуг, конкурентоспособного на глобальном уровне, как новую основу оценки развитых экономик.

Необходимость взаимодействия национальных систем образования приводит к выработке общих принципов и целей образования, отвечающих потребностям мирового сообщества, то есть к его интернационализации и возникновению таких прогрессивных тенденций, как вариативность и адаптивность образовательного процесса, информатизация образования и переход на дистанционные образовательные технологии, использование международных научных достижений для наполнения содержания образовательного процесса и наиболее передовых мировых технологий обучения, повышение доступности и простоты в осуществлении коммуникации между преподавателем и обучающимися.

Указанные тенденции влекут унификацию, сближение и интеграцию образовательных систем различных стран, позволяющих готовить необходимых специалистов.

2 Состояние мобильности образовательных ресурсов в России в XXI веке и направления её развития

2.1 Особенности Российского образования в историческом и современном контексте

Исторический контекст российской системы образования и подготовки кадров можно условно разделить на несколько периодов. К первому периоду отнести возникновение первых форм образования до принятия христианства. О. В. Ключевский в своих очерках писал, что для начальной древнерусской школы характерно воспитание не столько уроками, сколько нравственной атмосферой [7]. В воспитании присутствовали нравственная, религиозная и физические составляющие, а также приобретение профессиональных навыков, в том числе военных, что уже можно отнести к подготовке нужного персонала, в частности для воинских дружин. Основой воспитания служили обряды и праздники, фольклор, песни, пословицы и поговорки.

Крещение Руси князем Владимиром в 988 году можно считать началом следующего периода развития образования и способствовало распространению письменности и систематического обучения. На славянский язык переводились книги, а «Псалтырь», который перевели Кирилл и Мефодий, вошел в обязательное изучение.

Первая известная на Руси школа была открыта в 990 году князем Владимиром Святославовичем. Активно открывал школы Ярослав Мудрый. В этих школах изучались риторика, грамматика, диалектика, христианская этика. В развитии образования на Руси значительную роль играли монастыри, особенно, такие как Троице-Сергиев, Чудов, Кирилло-Белозерский и другие [5].

В XIV-XVI веках развитие образования продолжалось, прежде всего, в среде монашества. Значительный след в обобщении практики воспитания и написании учебных пособий оставили такие подвижники как Нил Сикорский, Максим Грек, Сильвестр и другие. В 1574 году Иван Федоров издал первый учебник – букварь. Обучение, в основном, базировалось на изучении основ ведения домашнего хозяйства, правил общежития и спасения души.

В XVII веке детям зажиточных сословий уже старались давать больше знаний, в том числе знания иностранных языков. Были созданы первые общественные школы. Сначала элементарные, затем средние и высшие. Первым высшим учебным заведением стала Киево-Могилянская академия, созданная Петром Могилой в 1615 году. В 1687 году Семеон Полоцкий открыл в Москве Славяно-Греко-Латинскую академию, где в восьми классах изучались азбука, Псалтырь, Часослов, письмо, грамматика. Но стоит заметить, что четких границ между высшими и средними школами в то время не было.

И все же вплоть до XVIII века основной формой подготовки персонала для ремесленного производства было ремесленное ученичество у более опытных и грамотных наставников.

Значительное развитие образование получило при Петре I. Обусловлено это было развитием страны, толчок которому дал Петр своими реформами. Государству понадобились грамотные специалисты для службы в армии и на флоте, инженеры для заводов, государственные служащие, учителя, врачи, другими словами, обученный персонал, способный развивать патриархальную страну. Петр I использовал как европейский опыт, направляя туда знать для обучения, приглашая иностранных учителей, так и создавал собственную систему образования разделив ее на церковную и светскую.

В 1714 году появилась сеть начальных государственных школ – цифирные школы, в которых обучались дети дворян, зажиточных мещан, госслужащих и изучались письмо, чтение, арифметика, начальная геометрия.

При Петре I появились профессиональные школы, для подготовки офицеров для армии и флота (1698 г. в Преображенском полку), квалифицированных мастеров и рабочих (1716 г. при Петровском заводе), производства артиллерии (1701 г Москва), врачей (1707 г. хирургическая школа в Москве).

Сподвижники Петра I В. Н. Татаринцев (1686-1750) и В. И. Геннин (1676-1750) создали систему государственных горнозаводских школ и разработали первые «регламенты» – документы по организации и методике обучения

искусствам и ремеслам, и воспитанию будущих рабочих, что обеспечило подготовленным персоналом открывающиеся отечественные производства.

Первая в Европе государственная реальная школа для подготовки специалистов военного и морского дела открыта в Москве по указу Петра и называлась школой математических и навигацких наук и состояла из 3 ступеней. В ней могли учиться представители всех сословий кроме крепостных. Учащиеся получали «кормовые деньги» но за пропуски занятий грозили серьезные наказания вплоть до каторги. По сути, это было одно из первых учебных заведений, нацеленных на подготовку определенного персонала для нужд армии и флота России.

В 1725 году появляется Санкт-Петербургская академия наук с университетом и гимназией [6].

В 1755 году стараниями М.В. Ломоносова основан Московский университет, что позволило завершить 3-х ступенчатую систему образования. Появление в России фабрик способствовало возникновению технических университетов, готовивших инженеров.

Существенные изменения в образовании произошли при Екатерине Великой, проводившей политику просвещенного абсолютизма. При ней создано 223 учебных заведения, в которых были заметны влияния сначала французской, а затем немецкой школы. В 1782 году Екатерина II начала создавать народные училища, состоящие из малых и главных народных училищ. В первый срок обучения был 2 года, вторые создавались при губернских городах со сроком обучения 5 лет. В их программу, помимо чтения и письма, чему учили в малых училищах, входили: механика, история, физика, география, естествознание, евангелие, архитектура, иностранные языки.

В результате реформ была создана образовательная система из народных училищ внизу и университетов, и учреждений повышенного образования сверху. Принятые меры позволили существенно повысить уровень подготовки персонала отечественных предприятий и учреждений, дали толчок общему развитию страны.

В XIX веке в России, как и в странах Европы, с переменным успехом происходило дальнейшее становление системы образования. Так в годы царствования Александра I (1801-1825) проводилась образовательная реформа, которую можно считать либеральной. Утверждением «Устава учебных заведений, подведомственных университетам» была сформирована система государственного образования, состоявшая из 4 ступеней, от уездных училищ 2 ступени до университетов 4-й.

В годы правления Николая I (1825-1855) изменения образования и подготовки производились по принципу – каждому сословию свое образование. При этом основой стало религиозно-нравственное воспитание, отменялась преемственность ступеней образования, вводились наказания, урезались права университетов.

При Александре II в 1860 году появляются женские училища, в 1868 году университеты становятся более самостоятельными, в 1864 принято Положение о начальных народных училищах. Обучение было бесплатным и внесословным и проводилось в народных училищах, земской и церковно-приходской школах. В том же году учреждены классическая и реальная гимназии. Проведенные изменения в системе образования позволили значительно повысить уровень подготовки выпускников учебных заведений, которые затем пополнили персонал учреждений, производственных мануфактур, заводов и фабрик.

По итогам преобразований и анализу полученного опыта, учеными России были сформулированы требования к профессиональному образованию:

- соответствие потребностям развивающейся экономики;
- конкурентоспособность подготавливаемых кадров;
- развитие профессионального образования на базе общего образования;
- разнотипный и разноуровневый характер профшколы в зависимости от исходного общего образования;
- сочетание общего и специального компонентов в содержании профессионального образования;
- практическая направленность обучения и четкая социализация;

- постепенная замена ученичества ремесленными школами;
- соединение обучения с производственным трудом [16].

После революции 1917 года реформа образовательной системы стала одной из важнейших задач новой власти, поскольку необходимо было восстанавливать разрушенное гражданской войной хозяйство страны, а для этого нужны квалифицированные кадры и подготовленный персонал учреждений, предприятий и организаций. Особенно активно она проводилась до конца 1920 года и в 30-е годы. Новыми принципами государственной системы образования стали: бесплатность, светскость, общедоступность, совместное обучение девочек и мальчиков и д.р. На смену царским гимназиям, лицеям и народным школам было заявлено создание Единой трудовой школы. В начале она была двухступенчатой, 9 летней (5+4 года по ступеням). После окончания второй ступени можно было 3 года учиться в техникуме или 4 в институте.

Очередная реформа советского образования была проведена в 30-е годы. Основными изменениям стали: введение единых типов общеобразовательных школ (начальная с обязательным 4-х классным обучением, неполная семилетняя средняя 1-7 классы, средняя 9-10 классы), возвращение системы ранее отмененных отметок, введение единоначалия в лице директора школы. Кроме того, прописывался единый распорядок дня, порядок проведения экзамены и условия перевода в классы.

В период Великой Отечественной войны преобразования продолжались. Были введены школы рабочей молодежи, вечерние школы сельской молодежи и заочные школы. В образовательных программах большое внимание уделялось патриотическому и идейному воспитанию.

В 50-е годы проходила третья реформа образования. Основные положения реформы включали следующие положения. Срок обязательного обучения увеличился до 8 лет. 15% времени уделялось трудовому обучению и общественно-полезной деятельности. С 9 по 11 классы до 30% времени отводилось на производственную практику и после окончания школы наряду с

аттестатом выдавалось свидетельство о приобретении рабочей специальности. Увеличилось число вечерних школ, расширялась сеть профессионально-технических училищ. Данными мерами государство стремилось восполнить потери кадровых рабочих и специалистов, понесенные в ходе Великой Отечественной войны.

Восстанавливаемые предприятия заводы и фабрики нужно было укомплектовать подготовленным персоналом. Поскольку людские потери в войне были очень большими, отбор работников на заводы и фабрики был достаточно условным. Везде необходимы были рабочие руки и задачей кадровых служб найти соответственно обученного работника, а не провести отбор из числа претендентов.

По мере восстановления народного хозяйства была поставлена задача – к концу 60-х достичь всеобщего среднего образования. Среднее образование стали получать и в профессионально-технических училищах. Чтобы получать производственные навыки, в школе стали создаваться учебно-производственные комбинаты. В 1977 году введено обязательное полное среднее образование.

Однако обученного персонала по-прежнему не хватает и поэтому в 1984 году принимаются основные направления реформы школы с ориентацией на профессиональную ориентацию школьников.

После распада СССР начался новый этап в развитии российского образования, который обозначен Законом РФ «Об образовании» 1992 года. Общая идея реформы заключалась в необходимости интегрировать российское образование в мировое образовательное пространство. Новая национальная доктрина образования (1999 г.) предполагала создание динамичной системы образования, позволявшей быть открытым обществом, овладеть базовыми культурными ценностями, обеспечить эффективное развитие России на базе физического и культурного здоровья людей, гражданского согласия и единства.

Концепции модернизации российского образования на период до 2010г., принятая в 2001 году, предусматривала разработку и внедрение

государственных образовательных стандартов, введение ЕГЭ в школах, компьютеризацию обучения.

Говоря о высшем образовании в России необходимо упомянуть о Болонском процессе. Развитие мировой экономики, процессов глобализации в ней, свободный обмен специалистами и просто гражданами между странами стали требовать и неких унифицированных подходов к подготовке управленцев и специалистов. В 1998 году ряд министров образования европейских стран, прибывших в Сорбонну для празднования ее 800-летия, сошлись во мнении, что сегментация европейского высшего образования и различия в структурах европейских вузов мешают общему развитию. Ими была подписана Сорбонская декларация о создании европейского пространства высшего образования (ЕВПО). Ее цели были подтверждены в Болонье в 1999 году.

Основными целями Болонского процесса стало принятие системы сопоставимых ученых степеней через выдачу соответствующих приложений к диплому. Это должно достигаться введением двухциклического обучения. Первый длится не менее 3 лет с получением степени бакалавр, второй должен заканчиваться получением звания магистра или доктора.

Для возможности обмена студентами вводятся зачетные единицы трудоемкости обучения. Страны должны содействовать европейскому обучению и вводить сопоставимые критерии и методологии.

Россия присоединилась к Болонской системе в 2003 году. В 2012 году принят закон «Об образовании в Российской Федерации». Он установил три уровня высшего образования в России.

К первому уровню относятся бакалавриат, со сроком обучения 4 года и специалитет со сроком обучения 5 лет, который является традиционным для российского высшего образования до Болонского процесса. Вторым уровнем высшего образования является магистратура, со сроком обучения 2 года, выпускающая специалистов с более углубленной квалификацией. На магистратуру могут поступать как бакалавры, так и специалисты. Но поскольку специалисты относятся ко второму уровню высшего образования,

в магистратуру на бюджетной основе они поступать не могут. В России есть отдельный вид высшего образования – аспирантура. Цель ее подготовка к соисканию ученой степени кандидата наук в течение 3 лет (заочная – 4) [1].

Указанные виды образования в России осуществляют 3 вида учебных заведений: университет, академия, институт. Университет обучает по широкому спектру программ и специальностей. Академия реализует образование для определенной области научной деятельности, где должна осуществлять научные исследования. Институты готовят бакалавров, специалистов и магистров по различным направлениям. Научные исследования не обязательны.

Сравнивая системы образования различных стран с российской можно сказать, что после вступления России в Болонский процесс она теоретически стала более интегрирована в европейскую систему образования и подготовки специалистов. Вместе с тем есть и противоположные мнения. Так М. В. Жирина считает, что нельзя слепо пересаживать на отечественную почву иностранные системы образования, являющиеся инородными. Правильнее было бы ориентироваться на внутренний, а не внешний источник мотивации развития образования, что позволило бы сконцентрировать внимание государства на внутреннем социально-экономическом контексте, социокультурных особенностях и потребностях общества. При этом внедрение продуктивных методик или подходов западных стран к образовательному процессу в России может благотворно повлиять на формирование уникальной национальной системы российского образования.

Следует отметить, что в 2015 году на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы образования в Российской Федерации президент России Путин В.В. определил такие направления развития образования как повышение эффективности и качества педагогического процесса, создание комфортных условий обучения и воспитания, внедрение новых форм профессиональной ориентации на основе взаимодействия школы, вуза и производства [12].

Уже сейчас можно отметить ряд тенденций в развитии системы Российского образования. К первой можно отнести его доступность и в первую очередь для граждан с ограниченными возможностями. Требования к обеспечению доступной среды являются одним из важных показателей при оценке деятельности образовательных учреждений. Для этого кроме технического доступа применяются новые учебные методики, образовательные технологии, дистанционное обучение [8].

Второй тенденцией можно считать вариативность образования, что позволяет учитывать интересы конкретных обучающихся [9].

К третьей тенденции относится развитие дополнительного образования. Особенно это нужно для взрослого населения для повышения квалификации, переподготовки с учетом развития технологий и отбора персонала и т.д.

В четвертую тенденцию входит массовость высшего образования, которая развивается в России ускоренными темпами. Здесь есть как плюсы, так и минусы. Плюс в том, что современная экономика требует не просто навыков и знаний. Минус в том, что эти знания нередко оторваны от практических навыков, что необходимо учитывать менеджерам по работе с персоналом.

Следующей, пятой тенденцией можно считать непрерывность образования, системы подготовки и переподготовки кадров, которые прописаны в качестве задач в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Это позволит адаптировать население к постоянно меняющимся требованиям в профессиональной деятельности, удовлетворить потребности в саморазвитии граждан и повышении образовательных ресурсов общества, возможности подготовки и отбора квалифицированного персонала [17].

Вместе с тем в современном Российском образовании существует и ряд проблем. К первой можно отнести излишнюю теоретическую направленность обучения, что отличает российское образование от зарубежного. Зарубежные ВУЗы в большей степени ориентированы на практическую подготовку студентов по конкретным специальностям, что позволяет выпускникам сразу

приступать к полноценному труду, российские в большей степени на теоретическую подготовку, что требует выяснения кадровым службам степени их практической подготовленности и планирования приобретения необходимых практических навыков вновь принятым персоналом.

Второй и существенной проблемой является высокие износ средств обучения, учебной техники, что тормозит процесс освоения новых технологий.

Практические работники к следующей проблеме относят недостаточное финансирование образовательного процесса. Речь не только о зарплатах, но и о приобретении современных средств обучения, что могут позволить далеко не все учебные заведения.

К не до конца решенной проблеме относят и проблему коррупционных проявлений в системе образования, что отражается на малообеспеченных семьях и не способствует становлению интеллектуального потенциала страны.

Подводя итог можно отметить, что система образования России имеет богатую отечественную историю и соответствующие традиции, позволяющие готовить высокоинтеллектуальных ученых и специалистов. Социально-политические катаклизмы не раз испытывали прочность отечественной системы образования, ее эффективность и всегда она оставалась одной из передовых среди мирового сообщества.

На современном этапе развития России ее система образования поддерживает присущие ей традиции, активно развиваясь и задавая новые векторы для социально-экономического роста. Однако, в сложившейся системе образования определенно есть проблемы и недостатки, для решения которых требуется вмешательство государства в части разработки стратегии образования, обеспечение ресурсами, использования переподготовки кадров для обеспечения экономики соответствующими кадрами и обученным персоналом. Специалиста по управлению персоналом следует учитывать эти особенности и отдавать предпочтение кандидатам, ориентированным на дальнейшее самосовершенствование в профессии, имеющим стремление к

развитию и освоению новых навыков в условиях постоянно меняющихся требований к уровню подготовки персонала.

2.2 Место российских вузов в международных рейтингах

В ноябре 2011 на 36-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО принята Международная стандартная классификация образования (МСКО 2011), которая стала применяться странами с 2014 года.

МСКО определяла классификацию образования, но нужны были и критерии его оценки. Существует несколько способов оценки критериев качества образования, которые дополняют друг друга и на их основе можно вывести некоторые универсальные. При этом следует отметить, что оценку критериев можно проводить только при получении объективных данных, с которыми работают независимые эксперты. Международное сообщество нашло такие критерии.

Для оценки образовательных успехов стран была разработана международная программа по оценке образовательных достижений учащихся (PISA). Он представляет собой тест, оценивающий грамотность учащихся школ разных стран и проходит раз в 3 года. Исследуется четыре позиции: математическая грамотность, грамотность чтения, компьютерная грамотность и естественнонаучная грамотность. Грамотность оценивается по баллам, которые сгруппированы на шкале из 6 уровней. PISA считает минимальным стандартом грамотности страны 2 уровень, на котором учащиеся имеют достаточные знания науки, чтобы давать возможные объяснения в знакомых им ситуациях или сделать заключения, основанные на простых исследованиях. Они способны строить прямые рассуждения и буквально интерпретировать результаты научного поиска или разрешать проблемы, связанные с технологиями [8].

Следующим способом оценки качества школьного математического и естественнонаучного образования служит международное мониторинговое исследование (TIMSS) учащихся 4-х классов и учащихся 8-х классов разных стран проходящее раз в 4 года. В исследовании TIMSS выделяется 5 уровней

математической грамотности от элементарных знаний до способности делать самостоятельные выводы и решать нестандартные задачи.

Еще одним способом определения уровня образования служит международное исследование качества чтения и понимания текста (PIRLS), который позволяет сопоставить уровень и качество чтения и понимания текста учащимися начальной школы в различных странах и проводится 1 раз в пять лет. При оценке задания с выбором ответа и на установление последовательности событий оценивается в 1 балл, задание со свободно конструированным ответом от 1 до 3 баллов [33].

Перечисленные тесты дают представление об уровне образованности школьников, которые должны прийти на обучение в ВУЗы для получения конкретных специальностей и навыков научного и производственного персонала.

Поэтому наиболее полное представление о состоянии образования в стране дает результат деятельности высшей школы, от выпускников которой, в конечном счете, зависят темпы развития экономики, создание высокотехнологичной продукции.

Для оценки системы образования ЮНЕСКО в документе под названием «Реформа и развитие высшего образования» (1995г.) выработало три важных критерия качества образовательной деятельности.

К первому относится качество персонала, определяемое степенью академической квалификации преподавателей и научных сотрудников вузов.

Во втором учитывается качество подготовки студентов с учетом устранения разрыва, существующего между средним и высшим образованием, и повышения роли механизмов учебно-профессиональной ориентации и мотивации молодежи.

Третий критерий оценивает качество инфраструктуры и «физической учебной среды» высших учебных заведений, охватывающее «всю совокупность условий» их функционирования, включая компьютерные сети и современные библиотеки [13].

В развитие данного документа на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» принята всемирная декларация с аналогичным названием. В подпункте «а» статьи 11 «Оценка качества» записано, что при оценке качества должны учитываться учебные программы, укомплектованность кадрами, материально-техническая база и оборудование, работа на благо общества.

В подпункте «б» требуется, чтобы высшее образование страны могло иметь международное измерение, обмен знаниями, интерактивные сети, международные проекты с учетом национальных ценностей.

Подпункт «в» обращено внимание на тщательный отбор преподавателей и повышение их квалификации в сочетании с мобильностью между странами и ВУЗами, использование информационных технологий [32].

Российские преподаватели на этой основе выработали и свои критерии. Так, по мнению И. А. Милютиной, в ВУЗах России существуют прямое и косвенное оценивание, а также критерии оценки качества образования в учебном заведении. К прямому оцениванию можно отнести результаты сдачи ЕГЭ и ГИА, а также результаты тестирования по TIMSS, PISA и PIRLS сравнивая их с развитыми странами. Долю экспорта высокотехнологичных товаров тоже можно отнести к прямой оценке, поскольку их производство возможно только на базе высокообразованных специалистов, подготовленных в отечественных вузах. Имеет значение и доля ВУЗов, выдающих дипломы международного образца.

К косвенному оцениванию можно отнести наличие четко поставленных целей процесса образования, открытость данные о его состоянии. Оценивать можно и по привлекательности педагогической профессии, т.е. доли поступивших в педагогические ВУЗы, окончившие их и оставшихся в профессии. Играет роль наличие и состояние системы повышения квалификации педагогов, содержание образовательных программ [27].

Таким образом, приходим к выводу, что развитие общества, в существенной части базирующееся на развитии производительных сил,

включающих подготовленный для развития науки и производства персонал, теснейшим образом связано с развитием образования, поскольку любой государственный строй нуждался и нуждается в квалифицированном персонале всех отраслей экономики и культуры. Подготовить их возможно было при наличии развитой, гибкой системы образования. Каждая из стран, исходя из своего исторического опыта, формировала как систему подготовки специалистов, так и систему их отбора для нужд своего развития. С древних Афин и до современности шло совершенствование систем образования разных стран, преследовавших одну цель – сделать эффективным познание окружающего мира и на основе полученных знаний совершенствовать обучение членов общества, готовить из них специалистов, которые обеспечат развитие всех отраслей экономики.

С развитием межгосударственных связей и обменом персоналом стала актуальной унификация требований к уровню образованности, чтобы диплом одной страны, подтверждающий уровень подготовки принимаемого персонала, был действующим в другой. С этой целью были созданы такие международные программы как PISA, TIMSS, PIRLS, позволяющие оценивать, насколько специалисты и персонал предприятий одних стран могли работать в других, и сопоставимы ли объемы знаний и навыков.

Образование в нашей стране определено законом «Об образовании» как единый процесс воспитания и обучения с целью приобретения знаний, навыков, умений, опыта деятельности и компетенций определенного объема.

При этом образование представляет собой не просто набор знаний и навыков, а такое их сочетание, которое предусмотрено федеральным образовательным стандартом, т.е. совокупностью требований к образованию определенного уровня. Зная эти требования, специалист по работе с персоналом может заранее определять, выпускники каких учебных заведений, готовят нужных предприятию или организации специалистов, планировать работу с ними по переподготовке и повышению квалификации.

2.3 Состояние и тенденции развития мобильности образовательных ресурсов в России

ЮНЕСКО трактует образовательную мобильность как кратчайший путь для построения единого европейского образования. Само понятие академическая мобильность трактуется неоднозначно. В рекомендациях Комитета министров Совета Европы в 1995 году дано следующее определение: «Академическая мобильность является перемещением кого-либо, имеющего отношение к образованию, на определенный (обычно от семестра до года) период в другое образовательное учреждение (в своей стране и за рубежом) для обучения, преподавания или проведения исследований, после чего учащийся, преподаватель или исследователь возвращается в свое основное учебное заведение».

Российский Совет академической мобильности (РОСАМ) определяет академическую мобильность как международный термин, означающий обеспечение получения дополнительных знаний для студентов, аспирантов, преподавателей вузов за рубежом.

Вместе с тем, рассматривать мобильность образования только как получение дополнительных знаний за рубежом на наш взгляд было бы не совсем верно, что совпадает с точкой зрения ученого Р.Р. Мухамадеевой [28]. Работодатели нашей страны не менее заинтересованы в сотрудниках, которые не просто обладают необходимым набором знаний и навыков, но и готовы продолжать свое образование, менять профиль своей деятельности вместе с развитием производства. Тем более, что современная модель развития российского образования, отраженная в приоритетном национальном проекте «Образование», ориентирована на решение задач инновационного развития нашего общества и является механизмом, который должен изменить не только суть образования, но и существующие подходы к его получению.

В то же время идея продолжения образования человека на протяжении всей его жизни, которая, выполняя ряд сложных идеологических функций, наполняет содержанием, как саму стратегию развития современного

образования, так и происходящие в нем перемены. Другими словами, человек третьего тысячелетия должен уметь гибко адаптироваться к изменяющимся условиям труда на основе развитого интеллекта и культурного уровня, что и достигается образованием. О том, что такое умение непременно понадобится говорят современные исследователи. Так, даже на экономическом форуме этого года в Санкт-Петербурге директор-распорядитель Международного валютного фонда Кристин Лагард упомянула о том, что в скором будущем может возникнуть проблема с занятостью населения из-за быстрого развития роботизации производства. И действительно, если человек не будет приобретать новые знания и навыки он быстро останется невостребованным в сфере труда.

Еще недавно люди считали, что полученные ими образование и подготовка будут достаточными на всю жизнь. Так в основном и случалось. Однако сейчас базовое образование служит лишь основой для развития человека. Если сотрудник регулярно не повышает квалификацию, его навыки постепенно устаревают, он теряет конкурентоспособность, может оказаться лишним на предприятии и потерять работу.

Ранее работник, заключающий трудовой договор и занимающий узкую профессиональную нишу, считал, что ему гарантирована долгосрочная занятость, если он будет соблюдать все правила договора. Такое положение было выгодно и работодателю, так как привязывала работника к предприятию и делала его более управляемым. Но с ростом конкуренции и развитием глобализации компании проводят оптимизацию кадрового состава достаточно регулярно. При этом предпочтение отдается не просто добросовестным работникам, а тем, кто стремится приобретать новые знания и навыки, обеспечивающие рост их профессионального мастерства. Работодатель, в свою очередь, в лице структур по управлению персоналом обеспечивает возможность расширения профессиональных компетенций сотрудников. Ведь недостаток квалифицированных кадров уже сейчас серьезно сдерживает развитие многих секторов экономики.

В настоящее время практически каждая цивилизованная страна, при определении своей образовательной политики в той или иной степени, делает акцент на образование своих граждан на протяжении всей жизни по принципам, общая суть которых заключается во внедрении в педагогическую практику «компетентностного подхода».

Вместе с тем, существенное реформирование высшего образования и интернационализация университетов обусловили необходимость развития академических обменов. Отсюда вытекает и необходимость эффективной подготовки студентов региональных вузов к участию в международных обменных программах, поскольку межвузовское международное сотрудничество вызовет одновременно и конкуренцию между вузами, что заставит отечественные вузы обновлять образовательную инфраструктуру.

Исследователи Г.П. Сеницына и С.М. Баташова характеризуют интернационализацию университетов как разработку новых междисциплинарных курсов, применение в образовательном процессе технологий, подтвердивших свою эффективность в образовательных системах других стран, а также использование новых способов и приемов оценивания учебных достижений студентов [12].

Повышение заинтересованности населения в образовании приводит к необходимости разработки и внедрения программ интернационализации в вузах, так как конкурентоспособность напрямую зависит от участия преподавателей и студентов в программах академической мобильности, что способствует изучению положительного зарубежного опыта. Основное противоречие заключается в том, что, с одной стороны, существует необходимость интеграции в мировое образовательное сообщество, а другой, в недостаточной степени определены стратегии интернационализации вузов, обусловленные модернизацией высшего образования.

По мнению исследователя И.А. Тагуновой, интернационализация вузов определяется как программа реформ, когда образовательное учреждение сталкивается с необходимостью коренных преобразований вследствие

изменившихся внешних условий развития образования, значит, и выхода на новый уровень управления вузом или на уровень рефлексивной самоорганизации образования. При этом определяется сущность интернационализации в сочетании междисциплинарных, многоуровневых и кросс-культурных ценностях, а также в том, что интернационализация охватывает всю вузовскую структуру: как весь процесс обучения, так и управление им и быть управляемым как на глобальном уровне, так и на региональном и институциональном [14].

Поскольку к важнейшей задаче высшей школы относится подготовка высококвалифицированных выпускников, возрастает значение совершенствования системы диагностических методик оценки качества их подготовки.

В целом высшая школа России ориентирована на подготовку высококвалифицированных специалистов. При этом эффективность их работы можно оценивать по 2 критериям. К первому можно отнести то количество времени, которое потребуется молодому специалисту для полной адаптации на полученном рабочем месте. Ко второму то количество смежных специальностей, по которым выпускник сможет работать без основательной переподготовки. Вместе с тем проблему качества образования и соответственно подготовки специалистов нельзя считать полностью решенной. В период реформирования всей страны возникло значительное число образовательных организаций якобы дающих высшее образование выпускникам, на деле же ориентированных только на получение прибыли.

Если опять вернуться лет на 30 назад, то увидим, что молодые специалисты той поры, в общем-то, были уже обеспечены работой и вопрос стоял в их распределении по предприятиям и организациям. Ныне при увеличившемся количестве вузов и уменьшении мест работы между выпускниками возникает достаточно жесткая конкуренция. Здесь следует учитывать, что конкурентоспособность выпускников, т.е. молодых специалистов, определяется, в первую очередь, требованиями работодателей,

которых интересует профессиональная компетентность на основе действующих стандартов и личностные качества будущих сотрудников, способствующие развитию и построению международной карьеры. Воспитанию такой конкурентоспособности как раз и способствует развитие мобильности образовательных ресурсов с использованием преимуществ международного сотрудничества.

Такие преимущества могут дать кафедры ЮНЕСКО – научно–образовательные центры развития международного академического сотрудничества. Одной из успешных программ ЮНЕСКО считается программа UNITWIN кафедры «Породненные университеты», направленная на развитие связей и сотрудничества мировых вузов.

Не менее значима программа ЮНЕСКО «Образование для всех», а участие в программе «Сравнительное образование» предоставляет широкие возможности межкультурной коммуникации и международной карьеры в условиях интеграционных процессов.

Эффективно используя данные процессы, российское образование имеет возможность использовать лучшие достижения мировой образовательной среды для формирования современных научных школ, подготовки высококлассных специалистов для экономики страны.

Таким образом, академическая и научная мобильность, провозглашенные «Болонской Декларацией о европейском пространстве высшего образования» (июнь 1999 г.) стала отличительной чертой образования XXI века. Интеграционные процессы обуславливают необходимость развития академической мобильности в условиях интернационализации высшего образования, которая способствует совершенствованию образовательного процесса в современном университете.

При этом, критериями эффективности организации академической мобильности могут служить такие показатели как количество иностранных студентов в стране (входящая мобильность), количество российских студентов обучающихся в других странах (исходящая мобильность), целенаправленный

охват академической мобильностью всех сфер образования, доступность мобильности по социальному признаку, объемов и источников финансирования и, как конечный итог – подготовку конкурентоспособных студентов и их трудоустройство с целью их дальнейшего участия в создании передового общества и развития наукоемкой экономики страны в контексте происходящих в мире процессов глобализации и интернационализации.

Сотрудникам службы по управлению персоналом необходимо знать и учитывать общие тенденции мобильности образования при отборе кандидатов для заполнения вакантных мест на предприятии. Выпускники ВУЗов, прошедшие практику в зарубежных учебных заведениях, ориентированных на развитие практических навыков у специалистов, могут оказаться более предпочтительными кандидатами для занятия вакантных мест. Равно как и выпускники, проходившие обучение в других регионах страны и сотрудничавшие с ведущими производственными объединениями.

Таким образом, академическая мобильность становится важнейшей характеристикой современного образования, обеспечивающая формирование общего образовательного пространства и мобильность человеческого капитала. Академическая мобильность позволяет студентам получать образование в разных точках мирового образовательного пространства в соответствии с их собственными интересами и потребностями, а также предоставляет возможность преподавателям и научным сотрудникам участвовать в международных исследованиях как в своей стране, так и за рубежом, формировать личные качества необходимые для дальнейшего личностного и профессионального роста будущего специалиста, отражающее его способность жить, адаптироваться и развиваться в мультикультурном мире.

Вместе с тем для качественного анализа отечественного образования и его мобильности необходимы общеизвестные для населения и признанные международным сообществом критерии качества подготовки студентов ВУЗами России. На их основе возможно составлять рейтинги ВУЗов по специальностям. Это позволит не только выбирать ВУЗы для поступления, но и

ориентироваться службам при подборе персонала на конкретные показатели и ВУЗы.

Безусловно, необходима информация о возможностях ВУЗов страны в части мобильности студентов и лиц, проходящих переподготовку. Это позволило бы подбирать ВУЗы и предприятия для практики, где можно получить и международные знания и опыт. Размещать ее в специальных сетях наподобие Госуслуг, но только связанных с образованием и работой. Этим могло бы заниматься Минобразования.

Заключение

В целом, поставленные для выпускной квалификационной работы задачи выполнены. Проведен анализ современных тенденций в мировом образовании, включая глобализацию и интернационализацию, в том числе происходящие в Российском образовании и влияющие на работу с персоналом. Рассмотрена сущность и особенности мобильности образовательных ресурсов и тенденции ее развития.

Происходящие мировые революционные процессы ставят серьезные задачи перед отечественным образованием. Необходимо создание соответствующих условий для повышения конкурентоспособности дипломов российских ВУЗов и привлекательности российских образовательных программ, что невозможно без качественного улучшения материально-технической базы, создания государственной системы финансирования, обеспечивающей доступность высшего образования всему населению и возможность обучения на взаимовыгодных условиях в иностранных вузах.

Одним из направлений работы по повышению качества подготовки специалистов является развитие мобильности образовательных ресурсов, причем как внутреннюю, так и международную. Для развития мобильности российских вузов целесообразно иметь концепции интернационализации образования, расширять партнерские связи, осуществлять их информационное сопровождение, обеспечить финансирование указанных процессов.

У Российской системы образования глубокие исторические корни, фундаментальная теоретическая база и широкие возможности для развития. Однако в сложившейся системе образования определенно есть проблемы и недостатки, для решения которых требуется вмешательство государства в части разработки стратегии образования, обеспечение ресурсами, использования переподготовки кадров для обеспечения экономики соответствующими кадрами и обученным персоналом.

При этом в последнее десятилетие Россия стала активно участвовать в международных исследованиях качества образования, приводить свою систему образования в соответствие с Болонским протоколом, что, в конечном счете, должно повысить престиж российских дипломов на международном рынке труда. Хотя, как зачастую бывает, в данном процессе не обошлось без ошибок и перегибов, что на некоторое время снизило качество образования. Принимаемые меры по внедрению государственных образовательных стандартов, проверок образовательных учреждений на соответствие их требованиям должно качественно повысить уровень образования и как следствие, качество подготовки специалистов. Исследования, проводимые международными программами PISA, TIMSS, PIRLS показывают рост уровня образованности российских школьников и студентов.

Вместе с тем, сравнительный анализ результатов различных систем обучения, оценка их кадровыми службами страны показывает, что в России необходимо больше внимания уделять практической подготовке студентов, позволяющей овладевать не только теоретической базой, но и практическими навыками.

Сотрудникам служб по управлению персоналом не могут оставаться в стороне от происходящих процессов иначе они рискуют остаться без квалифицированных сотрудников, которые не смогут обеспечить динамичное развитие предприятий. Поэтому необходимо не только учитывать процессы, происходящие в системе образования и подготовки специалистов, но и уметь эффективно пользоваться инструментами мобильности. Знание действующих систем обмена студентами, программ сотрудничающих ВУЗов готовящих необходимых специалистов, можно осуществлять успешный подбор персонала не только из местных учебных заведений, но и ведущих ВУЗов страны для квалифицированного отбора наиболее подготовленных сотрудников, привлечения специалистов прошедших обучение в профильных образовательных учреждениях других

стран. Кроме того, службы по управлению персоналом могут инициировать создание системы переподготовки уже действующих сотрудников с учетом как уже действующих структур мобильности образования, так и создавая новые в интересах предприятия.

Безусловно, необходимо прогнозирование перспектив развития профессий, их востребованности хотя бы в среднесрочном 5-10 лет периоде и ориентирование образовательных организаций России на их подготовку. И здесь важна роль специалистов в области управления персоналом, формирующих объективный запрос на конкретные специальности и требования к уровню подготовки выпускников по этим специальностям.

Не ослабляя фундаментального образования, необходимо сделать более гибким прикладное, готовящее специалистов для конкретных отраслей экономики, что также требует более гибких образовательных программ.

Свой вклад здесь могут внести и службы по управлению персоналом. Именно в этих службах идет накопление информации о потребностях в специалистах и реальные данные о соответствии сотрудников предъявляемым требованиям по образованию и навыкам работы. К сожалению, достаточно трудно найти информацию о совместных исследованиях специалистов в области образования и специалистов по управлению персоналом. Хотя аналитическая работа именно специалистов кадровых служб может и должна лечь в основу принимаемых решений по реорганизации образования, поскольку задачи развития экономики не могут выполняться без учета потребностей в образованных специалистах.

Список использованных источников

1. Об образовании в Российской Федерации : [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ]. – Собрание законодательства Российской Федерации, 2012.– № 53. – 7598 с.
2. Акулич, М.М. Образование в условиях глобализации // Университет, управление практика. – 2005. – №5 (38). – С.50-58.
3. Арефьев, А.Л. Зарубежные научно-учебные стажировки: учебное пособие / А.Л. Арефьев. – М.: Научная книга, 2003. – 28 с.
4. База данных ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unesco.org/new/ru/unesco/resources/publications/unesdoc-database>.
5. Вербицкая, Л.А. Глобализация и интернационализация в образовании и важность изучения иностранных языков // Мир русского слова. – 2001. – №2. – С. 24.
6. Воробьева, О.Д. Миграция населения: теория и практика / О.Д. Воробьева, А.В. Топилина. - М.: ЗАО «Издательство «Экономическое образование», 2012 – 94 с.
7. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры. – Всемирная конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в 21 веке: подходы и практические меры». – Париж, 1988. – Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901839539>.
8. Генеральной конференцией ЮНЕСКО. 29-я сессия. Париж, 1997 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default>.
9. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Банка и биржи, - 2014. - 156 с.
10. Баканов М.И. Теория экономического анализа: Учебник. М.: Финансы и статистика, - 2013. - 416с.
11. Гинсбург А.И. Прикладной экономический анализ. СПб.: Питер, 2015. - 278 с.

12. Джуринский, А.Н. История образования и педагогической мысли : учебник / А.Н. Джуринский. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 179 с.
13. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. М.: Российская экономическая академия. Екатеринбург.: Деловая книга, 2014. - 560 с.
14. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/51001>.
15. Зима, Н.А. Глобализация образования как феномен инновационной культуры. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.superinf.ru/viewhelpstud.php?id=3676>.
16. Иванов, Г.С. Влияние внешней трудовой миграции на структуру социально-трудовых отношений в Российской Федерации: монография / Г.С. Иванов. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 155 с.
17. ИКОМ России. Документы ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://icom-russia.com/data/dokumenty-yunesko>.
18. История профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vfmgju.ru/Higher-education-in-Russia/istoriya_professionalnogo_obrazovania_442/index.html.
19. Калачев, А.В. Демократизация образования в дореволюционной России / А.В. Калачев. – М: ВГСПУ «Перемена», 2011. – 106 с.
20. Ключевский, В.О. Очерки и речи : второй сборник статей / В.О. Ключевский. – М.: Юристъ, 1913. – 227 с.
21. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009))[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527.

22. Кравченко, Е.Ю. Планирование профессионального развития персонала на основе его оценки / Е.Ю.Кравченко // Управление персоналом. – 2015. – №6. – С. 58 - 66.

23. Красова, Е.В. Иностранная рабочая сила как элемент воспроизводства трудовых ресурсов региона / Е.В. Красова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2. – С. 4722-4726.

24. Милютин, И.А. Критерии оценки качества системы образования в регионе или в стране [Электронный ресурс] / И. А. Милютин // Электронный научно-практический журнал «Интернет и образование». – 2013. – №30. – Режим доступа: <http://www.openclass.ru/epublish/2/33>.

25. Министерство образования и науки Российской Федерации. 5-100 Проект повышения конкурентоспособности ведущих Российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://5top100.ru>.

26. Морковкин, Д.Е. Организационное проектирование системы управления знаниями // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – № 2. – С. 74–80.

27. Мухамадеева, Р.Р. Понятие академическая мобильность в российской научной литературе [Электронный ресурс] / Р.Р. Мухамадеева. – Режим доступа: http://www.isras.ru/abstract_bank_congress4/1111.

28. Нургалиева, А.А. Экономические положения реформирования системы образования в России // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. – 2015. – № 3 (4). – С. 426-428.

29. Писарева, Т.А. Общие основы педагогики : учебное пособие / Т.А. Писарева. – М.: Научная книга, 2012. – 35 с.

30. Сагинова, О.В. Управление процессами глобализации образования в высшей школе России: учебное пособие / О.В. Сагинова. – М.: Научная книга, 2006. – 46 с.

31. Сенченко, В.В. Реализация миграционной политики государства / В.В. Сенченко // Вестник КРУ МВД России. – 2017. – №3 (37). – С. 73-77.

32. Сеницына, Г.П. Некоторые аспекты интернационализации высшего образования / Г.П. Сеницына, С.М. Баташова // Педагог : Наука, технология, практика. – 2003. – С. 53-56.

33. Сорокин, П.А. Социальная стратификация и мобильность / П.А. Сорокин. - М.: Директ-Медиа, 2007. - 346 с.

34. Тагунова, И.А. Отечественная и зарубежная педагогика // Институт теории и истории педагогики. – 2011. – №1. – С. 132-146.

35. Тарасюк, Л.Н. Образование в Великобритании : социально-политический журнал. / Л.Н. Тарасюк, К.Н. Цейкович. – М.: Дело и Сервис, 1997. – 34 с.

36. Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=38168>.

37. Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого. Развитие школы как социального института, становление высшего образования. Характеристика образовательных систем в разные эпохи за рубежом и в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2379811>.

38. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>.

39. ЮНЕСКО. Глобальная инициатива «Образование, прежде всего» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unesco.org/new/ru/education/global-education-first-initiative-gefi/unescos-role>.

40. Scott P. Massification, Internationalization and Globalization // The Globalization of Higher Education Buckingham, 1998.

41. TIMS and PIRLS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://timssandpirls.bc.edu>.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра управления персоналом и экономики труда

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки) _____

Костюкович Марии Сергеевны
(фамилия, имя, отчество)

специальность (направление) 38.03.03 «Управление персоналом» группа Б1403б

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор, К.Г. Кречетников
(ученая степень, ученое звание, и.о. фамилия)

на тему «Анализ мобильности образовательных ресурсов в России и тенденций её развития»

Дата защиты ВКР « 27 » июня 2018 г.

Соответствие содержания работы заданию – полное.

Актуальность темы определяется тем, что для дальнейшего развития страны нужны интеллектуально развитые, образованные люди, которые могут проектировать и обслуживать современное высокотехнологичное оборудование, развивать науку и искусство, т. е. персонал с высоким уровнем теоретических знаний и практических навыков. Знание специалистом по управлению персоналом составляющих частей системы образования, ее сильных и слабых сторон позволяет прогнозировать уровень подготовки принимаемых молодых специалистов, заранее планировать работу по повышению квалификации и приобретению необходимых специальных знаний и навыков. Практическая значимость работы заключается в выделении основных тенденции в подготовке специалистов в России, которые можно учесть в ДВФУ.

Выпускник показал умение самостоятельно работать с различными литературными источниками, излагать материал понятным литературным языком, высокую степень ответственности и работоспособности, умение анализировать материал, обобщать и делать выводы.

Мария Сергеевна выделила сильные стороны Российского образования и отметила недостатки, влияющие на эффективность подготовки кадров, выделила условия для повышения конкурентоспособности дипломов российских ВУЗов и привлекательности российских образовательных программ. К недостаткам работы можно отнести то, что рекомендации для российских вузов носят достаточно обобщённый характер, не конкретизированы. По оформлению недостатков не выявлено. Уникальность – 86%.

Работа соответствует требованиям Высшей школы, подтверждает высокий профессионализм автора и его право на получение квалификации «менеджер» по специальности 38.03.03 «Управление персоналом», заслуживает оценки «отлично».

Руководитель ВКР д.пед.н., профессор
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

К.Г. Кречетников
(и.о. фамилия)

« 18 » июня 2018 г.