

Стратегический менеджмент является предпосылкой успеха в адаптации к рынку, к быстро меняющимся условиям внешней среды и процессам глобализации. Введение двухуровневой системы управления в университетах: президент - ректор, отвечающих соответственно за реализацию стратегии и тактики развития вуза становится объективной необходимостью для реализации миссии университета – быть всегда на шаг впереди для обеспечения условий эволюционного развития региона и общества

Анализ имеющихся документов, отражающих опыт введения и функционирования должности президента университета, показывает наличие самых разнообразных моделей, но находящихся на взгляд автора, несколько в стороне, от описанной выше, стратегической «столбовой дороги» университетского развития. Типологизация дает нам следующий модельный ряд (из-за нехватки места мы не будем давать их детальные характеристики).

1. «Представительская» модель, где президент - почетный представитель университета.
2. Модель «смены вывески» где термин президент, это синоним ректора, вице президент - проректора.
3. «Концептуальная» модель, где президент имеет полномочия по разработке концепций развития вуза.
4. Модель «президента-попечителя», где президент является председателем попечительского совета и осуществляет полномочиями в рамках его деятельности.
5. Модель «президента-заместителя», где президент в ряде случаев временно заменяет ректора, на посту председателя Ученого совета вуза, в ходе его работы.

ЮНЫЕ ТЮМЕНЦЫ КАК ОЛИЦЕТВОРЕНИЕ ЕГО КУЛЬТУРНОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Е. Н. Матюхина

Тюменский государственный университет

Российский независимый институт социальных и национальных проблем провел общероссийское репрезентативное социологическое исследование на тему: «Молодежь новой России». Объект исследования, проведенного по специальной социологической анкете, включал две группы: основную, собственно молодежь в возрасте от 17 до 26 лет включительно, и контрольную, представляющую старшее поколение в возрасте от 40 до 60 лет.

Исследование проведено в 12-ти территориально-экономических регионах РФ (включая Тюменскую область), а также в Москве и Санкт-Петербурге. В соответствии с имеющимися стандартными и задачами исследования, опрос проводился среди следующих социально-профессиональных групп молодежи: рабочие предприятий, шахт и строек; инженерно-техническая интеллигенция; гуманитарная и творческая интеллигенция; работники сферы бытовых услуг; кадровые офицеры армии и милиции; предприниматели малого и среднего бизнеса; студенты вузов и молодежь села.

Прежде всего, оказалось, что молодежь обладает заметно более высоким уровнем образования, чем старшее поколение. У них очень высока готовность к смене характера деятельности, которая является сегодня едва ли не главным фактором успешного трудоустройства в условиях структурной перестройки экономики. Только 51,2 % молодежи работают по специальности, которую они получили в учебном заведении. Из остальных половина сменила специальность после опыта работы по своей основной профессии, а половина вообще никогда по ней не работала, сразу начав осваивать другую специальность.

Падение «престижности» и «доходности» в общественном мнении молодежи специальностей не означает падения престижности и доходности квалифицированного труда вообще, а означает лишь смену приоритетов в рамках специальностей квалифицированного и высококвалифицированного труда. Это хорошо видно на примере ответов молодежи на открытый вопрос о наиболее престижных и прибыльных профессиях.

Наиболее прибыльной молодые россияне считают профессию бизнесмена. Однако в рейтинге престижных профессий она заняла лишь четвертое место. Первые три принадлежали профессиям высококвалифицированного умственного труда — юрист, финансист, экономист. Таким образом, хотя доходность и престижность профессий имеют значительную степень корреляции, но не только прибыльность профессии определяет степень её престижности. Не случайно профессии юриста или экономиста престижной считают вдвое больше тех, кто убежден в их прибыльности.

Молодежь считает наиболее престижными те профессии, которые обладают особой значимостью в условиях перехода к рыночной экономике. Как в 60-70 гг. наиболее престижными были профессии (от физика-ядерщика до космонавта), отражавшие приоритеты поддержания статуса СССР как великой державы и сохранения его позиций в гонке вооружений, так и сейчас молодежь в своих приоритетах вполне адекватно отражает запросы российского общества, только сами эти запросы изменились. Не случайно на первом месте среди всех вариантов ответа на вопрос о том, что помогает получить хорошую работу, молодежь поставила «наличие высокой квалификации, званий», что никак не может свидетельствовать о падении престижности знаний и квалификации.

О том, что такой вывод носит достаточно обоснованный характер, говорит и анализ результатов выбора одного из двух основных требований к работе при ответе на альтернативный вопрос либо интересная работа, либо высокий заработок. Среди молодежи интересную работу высокому заработку предпочли 59,0 %, а среди старшего поколения – 53,0 %. Как видим, и здесь показатели очень близки, но все же материальные факторы для молодежи чуть менее значимы, чем для представителей старшего поколения.

В то же время молодежь выгодно отличалась от поколения «отцов» наличием «достижительных мотиваций», которые, согласно современной теории управления, резко повышают ценность работника даже при наличии у него той же квалификации, что и у остальных.

Из остальных различий заслуживают внимания несколько большая значимость «полезности работы для общества» у старшего поколения и «престижности» работы у молодежи. Впрочем, и «полезность», и «престижность работы» не относятся к лидирующей тройке ни у «детей», ни у «отцов» Дополняют картину представлений молодежи о хорошей работе и трудовых мотивациях ответы на вопрос о том, что в первую очередь помогает её получить.

Что помогает получить хорошую работу?

	Молодежь	Старшее поколение
Наличие высокой квалификации, знания	62,4	53,5
Готовность трудиться с полной отдачей	22,5	20,2
Инициативность, предприимчивость	34,3	30,2
Умение ладить с начальством	23,4	28,9
Дисциплинированность, исполнительность, ответственность	20,6	20,9
Обладание специальностью	28,1	35,7
Связи и знакомства	62,0	63,0

Для молодых россиян более значимые и такие факторы, как инициативность и готовность трудиться с полной отдачей сил. В то же время молодежь, так же как и представители старшего поколения, понимает, что устроиться на хорошую работу без связей и знакомств (которые на современном рынке труда выполняют не столько роль «блата», сколько функции, близкие к роли рекомендаций на рынке труда западных стран), даже при наличии у работника самых замечательных качеств, весьма проблематично. Словом, и в этом вопросе молодежь демонстрирует высокий уровень преемственности и близости к старшему поколению, а различия отражают несколько лучшее понимание ею требований, предъявляемых современным рынком труда к работникам.

Готовность ориентироваться на требования рынка труда отражается и в предпочтениях молодежи по отношению к различным секторам экономики, заметно отличающимся от предпочтений поколения «отцов». Основная часть молодежи ориентирована на работу в частном секторе экономики. При этом приоритет отдается инофирмам, частным российским предприятиям и занятиям предпринимательством.

Так, склонны работать на государственных предприятиях почти половина (45,5 %) имеющих ученую степень или обучающихся в аспирантуре. Однако и из этой категории работников 36,3 % хотели бы работать на частных предприятиях, в том числе 27,3 % — на инофирмах.

Выгодно отличающие молодежь уровень квалификации, характер трудовых мотиваций, а также готовность учитывать требования рынка труда (согласие на переквалификацию, ориентация на работу в негосударственном секторе экономики, предъявляющем основной спрос на высокооплачиваемую рабочую силу, престижность наиболее «рыночных» профессий и т.п.) дополняются заметно большей распространенностью тех знаний, навыков и умений, которые высоко ценятся на современном рынке труда. Речь идет в первую очередь о навыках работы на компьютере, общения на иностранных языках, вождения автомобиля. Обращает на себя внимание не только то, что среди молодежи вдвое больше тех, кто может работать на компьютере, и в полтора раза — имеющих навыки общения на иностранном языке, но и то, что она гораздо активнее приобретает эти навыки. Каждый четвертый молодой россиянин осваивает в настоящее время компьютер и учит иностранный, каждый седьмой — приобретает навыки вождения транспортных средств. Стремление молодежи к активному освоению знаний, навыков и умений, необходимых для успешной конкуренции на рынке труда, проявилось и в ответах на вопрос о желании уехать за рубеж. Число желающих уехать за рубеж на стажировку или учебу среди молодежи достигает 27,7 % и втрое больше, чем среди представителей старшего поколения, хотя численность тех, кто хотел бы поехать туда «на заработки» почти одинакова.

Наконец, наряду с макрофакторами (развитие частного сектора, состояние рынка труда) на положение молодежи влияют и микрофакторы, связанные с современными навыками и умениями молодого человека, которые ставят его в более или менее выигрышное положение на местном рынке труда. Среди них — хорошее образование, владение иностранным языком, умение работать на компьютере.

Вхождение российского образования в мировое образовательное пространство следует рассматривать в качестве ключевого момента для будущего нашей страны и региона. Именно поэтому особую актуальность приобретает формирование отечественной концеп-

ции участия молодежи и учебных заведений, осуществляющих ее профессиональную подготовку, в процессах глобализации образования.

НАУЧНАЯ РАБОТА В СЕВЕРНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ: ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ

С.А. Инютин,
СурГПИ, г. Сургут

Сургутский государственный педагогический институт оформился как учреждение высшего профессионального образования в 1995г. Среди особенностей организации научно-исследовательских работ в молодом северном вузе, территориально удаленном от устоявшихся центров академической и вузовской науки, как и в любом другом вузе с близкими параметрами, можно выделить следующие:

- необходимость одновременного развертывания учебного процесса по новым учебным специальностям и становления научной работы, хотя бы по временной схеме, с последующим переходом к более стабильной системе организации научной деятельности;
- многоплановость научных направлений - школ, малочисленность участников в одной школе из-за приезда, как правило, одиночных специалистов с других территорий и вузов, заметим, что предпочтителен был бы приезд устоявшихся исследовательских групп, но это редкое явление;
- недостаток опыта и традиций в организации научных работ по причине относительной молодости профессорско-преподавательского состава;
- недостаточная восприимчивость окружающей социальной, производственной среды территории, ранее обходившейся без вузовской науки.

Научные исследования в любом вузе имеют свои особенности, обусловленные хотя бы квалификацией научных и преподавательских кадров, но они должны решать ряд внешних и внутренних задач:

- формирование и повышение интеллектуального, образовательного и культурного уровня преподавателей, студенчества, педагогов, учащейся молодежи и даже всего населения территории;
- экспертиза и научно-исследовательская проработка методов решения наукоемких социальных, образовательных, экономических и промышленных проблем региона, в котором находится вуз;
- усиление фундаментальности учебного процесса и поддержка его высокого качества;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.