



4. Мокшеев, В.А. Современные подходы к организации системы мониторинга в образовании / В.А. Мокшеев // Педагогическая диагностика. – 2005. – № 5. – С. 7-22.

5. Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда / М.А. Боровская [и др.]; под ред. проф. М.А. Боровской. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 336 с.

6. Набойченко, С. Формирование системы мониторинга развития высшей школы / С. Набой-ченко, А. Выварец, И. Майбуров // Высшее образование в России. – 2003. – № 6. – С. 3-14.

7. Новаков, Н. Мониторинг образовательного качества / Н. Новаков, Ю. Попов, В. Подлеснов, В. Садовников, В. Кучеров, Е. Андросюк // Высшее образование в России. – 2003. – № 6. – С. 3-14.

8. Панкрухин, А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании: учебное пособие / А.П. Панкрухин. – М.: Интерпракс, 1995. – 240 с.

9. Панкрухин, А.П. Образовательные услуги: точка зрения маркетолога / А.П. Панкрухин // Alma mater. – 2003. – № 3. – С. 28.

10. Сергеева, М.Г. Маркетинговая служба как инструмент рынка труда и рынка образовательных услуг / М.Г. Сергеева // Alma mater. Вестник высш. шк. – 2011. – № 11. – С. 60-67.

11. Richard L. Oliver. A cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions // Journal of Marketing Research. – 1980. – № 17. – С. 460-469.

УДК 331.124.17

*Билевич А.В., Тубич А.Г., Довыденко Н.А.*

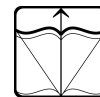
*Филиал ГУО «Институт технологии информации и управления»  
Белорусского государственного университета, г. Брест*

## **ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

Возрастание доли интеллектуальных затрат, повышение требований к общему уровню культуры работников, трудовой и профессиональной этики позволяет говорить о процессе интеллектуализации труда, охватывающем все сферы жизнедеятельности человека, вызывающем необходимость непрерывного совершенствования знаний, умений, навыков, способностей как занятых людей в экономике, так и населения в целом.

В современных условиях можно выделить два глобальных фактора, требующих непрерывного повышения образования взрослых:

– осознание на государственном уровне необходимости постоянного поддержания на протяжении всего срока трудовой деятельности соответствующего современным технологиям уровня профессиональных знаний работающих как потенциальное условие их эффективной работы;



– осознание индивидуумом потребности в постоянном совершенствовании своих профессиональных знаний, умений, навыков как необходимое условие совершенствования своего профессионального роста, мастерства, сохранения рабочего места, экономического и социального благополучия, духовного, интеллектуального развития.

Поэтому, с одной стороны, высокая степень сложности при использовании и эксплуатации новой техники и технологии требует повышения компетентности персонала, а с другой стороны, наличие высококвалифицированного персонала позволяет своевременно, экономически обоснованно и эффективно реализовать техническую модернизацию предприятия. Наличие высококвалифицированного персонала является надежным источником развития как технической и экономической базы предприятия, так и создания благополучного социально-психологического климата.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать выводы, что повышение квалификации является реакцией общества на функционирование закона соответствия рабочей силы уровню развития средств производства, закона перемены труда и принципа роста технического строения производства.

Более тесную взаимовыгодную связь с экономикой имеет подсистема образования взрослых и особенно ее составляющая часть – система повышения квалификации и переподготовка кадров.

Последипломное образование – это не простое продолжение существующей системы образования, призванной компенсировать недостатки «первого» образования. Под образованием взрослых понимается комплекс процессов формального, неформального и информального обучения, с помощью которых люди, совмещающие учебную деятельность с практическим участием в производственной, социальной, семейно-бытовой сферах общественной жизни, развивают свои способности, пополняют знания, совершенствуют умения, навыки и личностные качества, приобретают новые профессиональные квалификации, необходимые для удовлетворения своих личных потребностей, интересов предприятий и организаций, а также потребностей общества в целом. Оно не ограничено сроками обучения и местом проведения занятий.

Результаты исследования показывают, что на многих предприятиях Брестского региона отсутствуют четко обозначенные цели и представления о том, что и как надо делать в области обучения работающего персонала, во многих организациях преобладают общие и поверхностные подходы к вопросу повышения квалификации и переподготовки, что не соответствует современным специфическим требованиям.

Руководители проявляют пассивность и растерянность в быстро меняющейся ситуации. Все это приводит к тому, что предприятия идут на поводу у событий, а не управляют ими.

Основные причины недостаточной востребованности повышения квалификации на примере Брестского региона:

1. Организация обучения с отрывом от производства. Борьба за снижение затрат привела к оптимальному количественному составу предприятия. Испол-



нение должностных обязанностей сотрудника, убывающего на обучение (как правило, недельное на повышение квалификации и трех-четырёхнедельное на переподготовку), становится для многих предприятий существенной проблемой.

2. Значительно возросшая стоимость проезда, проживания в городе Минске, где в основном сосредоточены лучшие учреждения последипломного образования. Это, в свою очередь, существенно увеличивает суммарные затраты на повышение квалификации, которые часто превышают стоимость учебной программы.

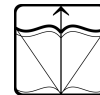
3. Несоответствие содержания учебных программ повышения квалификации реальным потребностям заказчика. Самой большой проблемой является обеспечение взаимосвязи между обучением и реальными проблемами, с которыми сталкиваются сотрудники в своей практической деятельности. Учитывая различия в социально-экономическом развитии регионов Республики Беларусь, быстрое изменение внешней среды деятельности потребителей последипломного образования, программы обучения взрослых в каждом регионе республики будут иметь некоторые отличия. Эти программы, как правило, не долговечны и не могут использоваться длительный период времени без существенных изменений, отражающих динамику внешней среды. Развитие системы последипломного образования находится в прямой зависимости от востребованности услуг, предложенных учебными учреждениями, как реальному сектору экономики, так и индивидуальным потребителям. Система последипломного образования должна быть значительно «ближе» к заказчику и потребителю. Не клиент для системы последипломного образования, а система для клиента.

4. Краткосрочность курсов повышения квалификации. Динамика развития производственных отношений требует перманентного обучения персонала. Обучение реструктурирует профессиональную квалификацию. Происходит трансформация функционально-прагматического, целевого, узкопрофильного образования в поведенческую, стратегическую, социальную, управленческую и «кооперативную» компетентность.

5. Невозможность организации группового обучения персонала организации. Ядром внутренней динамики современной организации являются групповые процессы, групповая работа. Для интеграции сотрудников в группу необходимы связующие процессы, достойное место среди которых занимает совместное обучение персонала организации. Цель группового обучения – повышение интеллектуального потенциала каждого сотрудника, интеграция работников в динамичную организационно-техническую и социально-экономическую рабочую систему для повышения творческого взаимодействия между сотрудниками и достижения эффекта синергии.

6. Монополизм многих отраслевых министерств, сконцентрировавших переподготовку и повышение квалификации персонала только в своих учебных заведениях, не считаясь с затратами.

7. Отсутствие в трудовом кодексе каких-либо гарантий на сохранение рабочего места лицам, изъявившим желание (без направления предприятия) повысить квалификацию или получить дополнительную квалификацию по программам переподготовки.



Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в целом система последиplomного образования Брестского региона оказалась неготовой предложить реальному сектору экономики учебные программы, соответствующие инновационно-информационному типу развития экономики на современном этапе. Реальная хозяйственная деятельность предприятий и организаций, основанная на современных инновациях, осталась без должного внимания управленческого персонала системы образования взрослых.

Предложения образовательных услуг экономически активному населению в современном инновационном обществе, формирующем масштабы и структуру спроса на них, предполагают активизацию и использование такого элемента рыночной экономики, как маркетинг услуг сферы образования взрослых. Объектом внимания маркетинговых исследований являются тенденции и процессы социально-экономического развития региона, включая:

- законодательную базу, регулирующую хозяйственную деятельность предприятий и организаций;
- экономические факторы;
- демографические факторы;
- научно-технические факторы (численность персонала, занятого исследованиями в областях науки, затраты на научно-технические исследования, число созданных передовых производственных технологий, число инновационно-активных предприятий, объем инновационной продукции);
- социально-культурные факторы (инновационная инфраструктура, уровень культуры, уровень образования, ценности, нормы, мораль);
- природно-географические факторы, которые направлены на привлечение в регион необходимых инвестиций, кадров.

УДК 37.018

*Бурко О.П., Строкач П.П.*

*УО «Брестский государственный технический университет», г. Брест*

## **РОЛЬ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ**

Внедрение инновационных технологий – одно из важнейших направлений совершенствования повышения квалификации и переподготовки специалистов в современном вузе. Основные методические инновации связаны сегодня с применением активных методов обучения. Активное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых специалист чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.