

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ



А. Р. Грошев, Н. В. Пелихов, А. В. Родионова

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОДУКТОВ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ЗАПРОСЫ РЕГИОНАЛЬНОГО БИЗНЕСА

Описывается алгоритм учета потребностей регионального бизнеса при проектировании образовательных программ в рамках государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения. Показаны пути трансформации потребностей бизнеса в содержание учебного плана с учетом необходимости его опережающего обновления в соответствии с динамично меняющимися потребностями регионального бизнеса в условиях конкуренции. Даны рекомендации по совершенствованию принципов и технологий проектирования образовательных программ.

К л ю ч е в ы е с л о в а: образовательная программа, государственный образовательный стандарт, высшее профессиональное образование, компетенции, потребности регионального бизнеса, проектирование образовательных программ.



A. R. Groshev, N. V. Pelikhov, A. V. Rodionova

Designing of the educational products focused on inquiries of regional business

The algorithm of the regional business needs account at designing educational programs is described in the article within the framework of 3-rd generation state educational standards of the high professional education. The ways of transformation of these needs in the contents of the curriculum and working programs are shown in view of necessity of its outstripping updating for conformity with dynamically varying regional business needs for conditions of a competition. Recommendations on perfection of principles and technologies of designing of educational programs are given.

Key words: educational program, the state educational standard, the high professional education, the competence, needs of regional business, designing of educational programs.

Процесс проектирования образовательной услуги является одним из наиболее регламентированных процессов в системе высшего образования. Государственные образовательные стандарты, лицензирование, методические рекомендации, инструкции, фактически стандартизованная форма описания услуги (учебный план, календарный график и рабочие программы), система аккредитации — все нацелено на избежание системных ошибок. Кажется бы, все образовательные услуги должны быть похожи, как шарик для пинг-понга. Может, именно поэто-

му очень часто к проектированию услуги вузы относятся весьма формально, хотя теория управления качеством уже давно доказала, что качество в основном закладывается при проектировании услуги (товара).

Наиболее часто встречающейся системной ошибкой при проектировании образовательной услуги бывает стремление вуза выстроить учебный план по образцу ведущего национального вуза, при этом не учитывается, что работают эти вузы на разных сегментах рынка труда и ориентированы в конечном итоге на разных потребителей,

располагают разными материальными и кадровыми возможностями. Ведущие университеты, такие как МГУ, стратегически не нацелены на работодателя: «У нас единственная в мире образовательная система, которая не сразу нацелена на работодателя. Готовить специалиста для работодателя — значит сузить подготовку» [1]. В национальном масштабе, когда речь идет о подготовке элитных специалистов из лучших абитуриентов, с этим трудно не согласиться. Всегда декларировалось, что традиционным преимуществом нашей системы образования является ее фундаментальность. Вместе с тем очень трудно не считать с тем фактом, что «нацеленные на работодателя» образовательные системы США, Японии, стран ЕС обеспечили огромные экономические успехи этих стран.

На этапе проектирования производитель образовательной услуги отвечает на сложные вопросы: сколько и каких специалистов нужно подготовить, какие знания, навыки и умения выпускников будут востребованы на рынке труда через 4–5 лет, привлечет ли проектируемая услуга абитуриентов, в состоянии ли вуз качественно реализовать проект и т. п. На данном этапе происходит разделение вузов на национальные и региональные, не по статусу, а по содержанию. В этом нет ничего обидного. Региональный вуз, проигрывая в рейтинге Министерства образования и науки РФ, может быть лидером в рейтингах жителей и бизнеса региона, что обеспечивает ему первенство на региональном рынке труда и высокие конкурсы при поступлении. Отсутствие учета специфических особенностей региона и вуза в предоставляемых образовательных услугах вызывает низкие оценки их качества со стороны бизнеса, так как приводит к необходимости дополнительно обучать специалистов, строить собственные траектории и институты подготовки и переподготовки кадров с требуемыми компетенциями и характеристиками. Это сказывается на трудоустройстве выпускников, на оценках вузов абитуриентами, приводит к снижению конкурентоспособности вуза, особенно в условиях происходящих демографических изменений [2].

Отвечая на вопрос, как создать услугу, ориентированную на запросы регионального бизнеса, нужно четко осознавать, что сделать это можно только в условиях новых образовательных стандартов [6]. Действующие стандарты такой возможности практически не предоставляют. Это связано с тем, что только компетентный подход, принятый в новых стандартах, обеспечива-

ет взаимопонимание бизнеса и профобразования [5]. На уровне формирования компетенций бизнес может наиболее четко сформулировать свои требования, наполнить абстрактные понятия конкретным содержанием, которое вуз обязан трансформировать в содержание учебных дисциплин, практик, темы курсовых и дипломных работ. Весьма показательными в этом отношении оказались результаты исследования кадровых потребностей финансового сектора экономики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Краткая справка. Ханты-Мансийский автономный округ — Югра — территория с мощным производственным потенциалом и развивающейся экономикой. Площадь 534,8 тыс. кв. км, население 1,52 млн чел. Крупные запасы природных ресурсов (преимущественно нефти и газа) позволяют занимать лидирующие позиции среди других субъектов Российской Федерации.

В 1964 г. началась промышленная эксплуатация нефтяных месторождений округа. В 80-е гг. здесь ежедневно добывалось около миллиона тонн нефти. Высокие темпы развития нефтяной промышленности, строительства, энергетики обусловили быстрый рост населения округа (более чем на 1 млн за последние 30 лет). Преобладают небольшие поселения с населением до 50 тыс. чел., 4 города — 100 и более тыс. чел. Доходы населения выше среднероссийских: среднемесячная численная зарплата в 2009 г. составила 37 428 руб., в топливно-энергетическом секторе — более 70 тыс. руб. [4].

Природно-климатические и экономико-географические условия округа сказываются на развитии всех отраслей экономики. Так, в финансовом секторе наблюдается высокая удельная плотность финансовых учреждений. Количество клиентов на учреждение — одно из самых низких в России. Это связано с низкой агломерацией нефтедобывающих территорий и относительно высокой заработной платой населения, что делает выгодным для финансовых учреждений, ориентированных на работу с физическими лицами, открывать отделения и филиалы в небольших населенных пунктах. Суровые климатические условия, отставание в развитии инфраструктуры приводят к высокой текучести кадров в таких отделениях и вынуждают ориентироваться на сотрудников из числа местного населения. Эти особенности, на наш взгляд, объясняют парадоксальную ситуацию, когда при ежегодном выпуске вузами округа около 3 тыс. специалистов экономических специальностей, финансовые учреждения округа испытывают кадровый

дефицит. Налицо дисбаланс интересов бизнеса и реализуемых вузами образовательных продуктов. Путь к балансу единственный: учет интересов бизнеса вузами.

Мы предлагаем алгоритм, который, по нашему мнению, позволяет не только разработать новые образовательные продукты, ориентированные на интересы регионального бизнеса, но и измерить степень учета этих интересов в реализуемых образовательных продуктах. Начальная стадия — достижение понимания и восприятия вузами сути этих процессов и явлений. Инициатива должна зародиться и идти от вузов в силу наличия развитой аналитической базы. Начинать целесообразно с трансформации механизмов управления, открывая дорогу становлению непрерывной системной профессиональной работы по проектированию и модификации производимой образовательной продукции. Разовые инициативы, постепенно вымирая, результата не дадут.

Шаг 1. Выбор партнеров для определения интересов бизнеса. Важными условиями в выборе партнера для постановки образовательных программ в предлагаемом авторами формате их построения являются: ориентация на долгосрочные рыночные перспективы бизнеса, усиление его конкурентоспособности; развитие технологий опережающей подготовки кадров, более приближенных к потребностям бизнеса в момент фактического начала их трудовой деятельности; построение механизмов постоянного обновления образовательного продукта под меняющиеся потребности бизнеса.

Эти условия накладывают определенные ограничения на выбор партнеров. Предприятия должны быть устойчивыми и перспективными субъектами региональной экономики (иначе длительный процесс создания нового образовательного продукта рискует завершиться разрушением его востребованности); иметь четкие долгосрочные программы стратегического развития, отражающие прогнозы возможного изменения воздействия внешней конкурентной среды (необходимо для прорисовывания спектра необходимых компетенций, прогнозирования динамики и направленности их изменений); иметь в своем ближайшем окружении эквивалентных по уровню развития конкурентов (монопольное предприятие со временем теряет интерес к обновлениям, и постепенно теряется интерес основного заказчика к развиваемым технологиям); по своей емкости ежегодного потребления подготавливаемых кадров как минимум быть сопоставимы с соответствующими объемами выпуск-

ка университетом; готовы к серьезному диалогу с университетом о формировании долгосрочного содержательного стратегического партнерства. Наличие конкурентной среды увеличивает устойчивость разрабатываемых программ за счет расширения возможностей их реализации в однотипных компаниях либо за счет дополнительных инвестиционных ресурсов основного партнера, ограничивающих распространение развиваемых уникальных знаний среди конкурентов.

Шаг 2. Выявление взаимных стратегических интересов. Эффективное взаимодействие возможно только в условиях заинтересованности бизнеса в ресурсах образования, а образования — в ресурсах бизнеса. Что может заставить бизнес предоставить свои ресурсы вузу? Только ожидание повышения эффективности бизнеса от использования его ресурсов: преподавателей и исследователей, научных разработок, программ подготовки и переподготовки специалистов. Вуз может быть интересен бизнесу и как клиент. Мы в первую очередь будем говорить о выпускниках. Если стратегия развития компании предусматривает кадровый рост, то вуз может существенно повлиять на эффективность ее реализации. Впрочем, не менее интересен вариант, когда выпускники формируются не как сотрудники, а как потенциальные клиенты компании. Если удастся сформировать понимание полезности взаимного партнерства, дальнейшая работа может дать результат, в противном случае нужно искать другие компании.

Шаг 3. Определение потребности в выпускниках. Как правило, стратегические планы компании партнера после реализации второго шага описываемого алгоритма дополняются разделом «кадровое обеспечение» с достаточно детальной проработкой по специальностям и специализациям. Учитывая долю компаний партнеров на региональном рынке и их кадровые потребности, достаточно просто сделать оценки емкости регионального рынка труда.

Шаг 4. Определение перечня востребованных компетенций и степени их влияния на успешность работы выпускника. Язык компетенций достаточно абстрактен, поэтому на этапе подготовки желательно выстроить соответствия между компетенциями и выдержками из должностных инструкций персонала. Такая подготовка достаточно быстро приводит к взаимопониманию. После этого можно приступать к опросу специалистов компании. Рекомендуем проводить опрос отдельно среди выпускников вуза, работающих в компании, руководителей компании раз-

личного ранга и специалистов, работающих первый год. Основу опросных листов может составить перечень компетенций, приведенных в проектах стандартов третьего поколения. Как правило, на данном этапе выявляются компетенции, не указанные в проекте стандарта, уточняется содержание многих компетенций, закладываются требования к содержанию дисциплин.

При проведении опросов важно учитывать, что должностные инструкции и иные сложившиеся функциональные задачи персонала дают ориентир лишь на сегодняшние потребности бизнеса, а для проектирования нового образовательного продукта особый интерес представляет спектр компетенций с опережением на 5–8 лет. Разработка и применение технологий определения содержания компетенций, ориентированных на будущие потребности, позволяют выйти на параметры обеспечения долгосрочной конкурентоспособности бизнеса и его стратегические ориентиры развития.

Шаг 5. Формирование проекта учебного плана. На данном этапе строится матрица влияния дисциплин на формирование компетенций, которая может основываться на опросе ведущих преподавателей вуза. Перечень дисциплин формируется на основе анализа учебных планов различных вузов. Далее с помощью несложного алгоритма производится выбор варианта учебного плана, обеспечивающего максимальное значение функционала сформированных компетенций. Трудоемкость дисциплин может определяться пропорционально важности формируемых компетенций.

Шаг 6. Формирование содержания дисциплин и практик. На этом этапе нужно еще раз вернуться к таблицам соответствия компетенций и выдержек из должностных инструкций персонала. Конкретное содержание дисциплин должно быть направлено на получение знаний, навыков и умений, обеспечивающих успешное выполнение выпускником будущих должностных инструкций и функциональных обязанностей.

Проиллюстрируем работу алгоритма конкретным примером разработки программы подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профиль «Банковское дело», в Югорском государственном университете (ЮГУ).

Шаг 1. В качестве основного партнера для определения интересов банков при подготовке специалистов был выбран ОАО «Ханты-Мансийский банк».

Краткая справка. *Ханты-Мансийский банк — универсальная кредитная организация фе-*

дерального значения, имеющая диверсифицированную ресурсную базу и осуществляющая весь спектр операций на финансовом рынке. Действуют 18 филиалов, более 130 дополнительных офисов и операционных касс. Персонал банка превышает 3 тыс. сотрудников. По величине активов банк занимает 33-е, а по объему депозитов физических лиц — 21-е место в России.

Основания для выбора Ханты-Мансийского банка:

1. Несомненный лидер среди региональных банков не только Тюменской области, но и России, активно участвует в реализации социальных проектов правительства автономного округа, открыт для социальных инициатив.

2. Единственный банк, головной офис и кадровая служба которого находится в г. Ханты-Мансийске, что существенно упрощает и ускоряет принятие решений, необходимых для развития сотрудничества.

3. В банке работает более 200 выпускников ЮГУ.

4. Банк имеет постоянно актуализируемую публичную стратегию развития.

5. На региональном рынке банку приходится конкурировать не только с филиалами крупнейших российских банков — Сбербанком и ВТБ, но и региональным банком Тюменской области — Запсибкомбанком.

6. Ежегодно около 30 выпускников ЮГУ поступают на работу в банк, при этом потребности банка в специалистах удовлетворяются не полностью.

Шаг 2. Потребовался достаточно длительный период времени для осознания необходимости стратегического сотрудничества. Нужно было уйти от «потребительского» отношения друг к другу. Большое значение имел переход от различных двусторонних договоров к договору о стратегическом партнерстве. Именно он определил те сферы, в которых стороны могут добиться больших успехов при взаимодействии друг с другом в долгосрочной перспективе. Опыт говорит о том, что его заключению должен предшествовать этап реализации двусторонних договоров. В нашем случае это договоры банк — клиент (в части выплаты стипендий и зарплаты сотрудникам), совместного выполнения научных исследований, организации и проведения практик, привлечения специалистов банка к проведению учебных занятий, именных стипендий Ханты-Мансийского банка для лучших студентов ЮГУ, грантов для преподавателей. Все эти договоры, решающие локальные задачи, поэтапно

открывали понимание тех возможностей, которые дает партнерство.

Шаг 3. Выдержка из стратегии банка: «Основными задачами ОАО «Ханты-Мансийский банк» являются: расширение и укрепление клиентской базы, развитие сети филиалов и отделений на территории УрФО и СибФО, активизация работы на рынке услуг для физических лиц, позиционирование банка на федеральном уровне...» — подкреплена расчетами кадровой службы банка. По мнению руководства, ежегодно банк будет принимать на работу около 200 специалистов, в основном для работы в филиалах и отделениях. Учитывая долю Ханты-Мансийского банка на рынке округа (30 %) и одобрение концепции создания на базе Связь-банка и «Почты России» федерального почтового банка наблюдательным советом Банка развития, можно прогнозировать устойчивый спрос на экономистов, подготовленных по профилю «Банковское дело», — до 600 человек в год.

Шаг 4. Анализ должностных инструкций сотрудников Ханты-Мансийского банка позволил не только конкретизировать компетенции стандарта, но и сопоставить их с конкретными знаниями, навыками и умениями, уточняя их содержание. Таблица соответствий компетенций проекта стандарта [5] и конкретных знаний, навыков и умений из должностных инструкций и анкет сотрудников банка в нашем случае занимает 38 страниц, поэтому приводим небольшую выборку для демонстрации выполняемых действий (табл. 1).

Анкетирование руководителей различных подразделений банка, выпускников ЮГУ, работающих в Ханты-Мансийском банке, а также сотруд-

ников кадровой службы банка позволило выявить компетенции, не отраженные в стандарте, а также оценить степень их влияния на успешность работы и карьерного продвижения (табл. 2).

Востребованность той или иной компетенции оценивалась линейными руководителями банка по следующей шкале: 1 — слабо востребована; 2 — востребована; 3 — особо востребована. Низкая оценка владения иностранным языком — типичная региональная особенность, связанная с характером дальнейшей работы выпускника (небольшой офис или отделение). Отсутствие в проекте стандарта компетенций, направленных на клиента, а также на развитие инициативы и творчества, является явным упущением разработчиков и, несомненно, будет исправлено в окончательном варианте стандарта.

Шаг 5. Формирование учебного плана началось с приведения в соответствие дисциплин вариативной части профессионального цикла. В табл. 3 даны выдержки из перечней дисциплин, рекомендованных ФГОС ВПО, сотрудниками банка и ППС университета (на основании образовательных программ ведущих вузов России, осуществляющих подготовку кадров в сфере банковского дела; см., например: факультет финансов и банковского дела АНХ [8], Московская финансово-промышленная академия [3]).

Дисциплины, за исключением взаимозаменяющих, и ранее определенные компетенции были объединены в матрицу, которая заполнялась экспертами. Эксперты отмечали степень влияния дисциплины на формирование каждой компетенции. Полученная матрица позволила оптимизировать выбор дисциплин в зависимос-

Таблица 1

Сопоставление компетенций (фрагмент)

Компетенции ФГОС ВПО	Знания, навыки и умения
ПК 2. Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели...	Способен оценить эффективность внедрения новых и продаж существующих продуктов и услуг банка; способен логически верно оценивать кредитные риски, умеет вводить новые условия вкладов и осуществлять их тестирование в программе вкладных операций...
ПК 4. Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	Умеет проводить опросы, анкетирования, иные способы мониторинга обслуживаемых и потенциальных клиентов банка для выявления их потребностей и повышения качества банковского обслуживания, умеет проводить опросы клиентов банка, своевременно выявлять замечания и претензии клиентов...
ПК 7. Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию... и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	Способен провести сверку аналитического учета с синтетическим по результатам операционного дня; умеет проверять все поступающие расчетно-денежные документы с точки зрения законности операций и соответствия их правилам ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях, действующим указаниям ЦБ РФ...

Таблица 2

Влияние компетенций на успешность работы в банке (фрагмент)

Компетенции	Вес
ПК 2. Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические показатели...	3
ПК 4. Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	2
ПК 7. Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию...	2
ОК 14. Владеет одним из иностранных языков	1
Готов ориентироваться на интересы клиента*	3
Владеет навыками розничных продаж*	3
Готов создавать и развивать новые идеи*	2

* Нет в стандарте.

Таблица 3

Дисциплины, рекомендованные для включения в учебный план подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профиль «Банковское дело»

ФГОС ВПО	Банк	ППС
Деньги, кредит, банки	Банковский менеджмент	Взаимодействие банка и предприятия
Корпоративные финансы	Банковское дело	Операционная техника и учет в банках
Менеджмент	Кредитная политика банка	Организация кредитования в банке
Мировая экономика и международные экономические отношения	Международные операции в банках	Теория и практика продаж
Теория отраслевых рынков	Рынок ценных бумаг и биржевое дело	Управление экономической безопасностью
Финансы. Денежное обращение. Кредит...	Учет операций коммерческих банков с ценными бумагами...	Учет, анализ и аудит банковской деятельности
		Электронный бизнес...

ти от важности компетенций для последующей успешной работы, рассчитать трудоемкость в зачетных единицах [7] (табл. 4), оценить степень ориентации уже реализуемых программ на интересы бизнеса.

Аналогичным образом были сформированы перечни выборных дисциплин базовых частей образовательной программы.

Шаг 6. Приведем примеры определения содержания дисциплин и учебной практики. Анализ анкет и должностных инструкций позволил нам следующим образом сформулировать требования к содержанию дисциплин, формирующих компьютерные компетенции выпускника:

Студент должен знать: приемы и методы защиты информации и техники безопасности; программы Microsoft Office (Word, Excel, Outlook, Power Point, Access); системы управления базами данных; системы электронного документооборота Effect-Office; системы интернет-

трейдинга Quik; информационно-правовые системы: Консультант плюс; Гарант; специальные программы: 1С-Бухгалтерия; Reteil 5NT; Diasoft 5NT; OpenWay; Lotus.

Студент должен иметь навыки и умения: безопасной работы с компьютерной техникой и информацией; «слепого» набора текстов; работы с интернет-ресурсами.

В процессе прохождения учебной практики студент должен:

— **получить навыки:** консультаций по условиям продаж банковских услуг и продуктов; консультаций по вопросам работы с держателями банковских карт, по разъяснению вкладчикам вопросов, связанных с действием системы страхования вкладов; приема коммунальных, налоговых и прочих платежей и сборов на основании договоров и на бездоговорной основе; приема платежей физических лиц; приема денежной наличности от клиентов банка (юридических лиц)

Перечень дисциплин, рекомендованных для включения в учебный план подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профиль «Банковское дело»

Дисциплина	Важность	Трудоемкость
Теория и практика продаж	87	8
Банковский менеджмент	77	7
Операции с ценными бумагами	71	6
Организация кредитования в банке	71	6
Учет, анализ и аудит банковской деятельности	65	6
Электронный бизнес	63	6
Взаимодействие банка и предприятия	61	6
Рынок ценных бумаг и биржевое дело	60	5
Операционная техника и учет в банках	58	5
Управление экономической безопасностью	52	5
Международные операции в банках	51	5
Учет операций коммерческих банков с ценными бумагами	51	5

для зачисления на их банковские счета; отправки платежей.

— **ознакомиться:** с ведением регистров бухгалтерского учета; ведением бухгалтерского учета банковских операций; учетом и хранением банковских карт, отправкой карт клиентам банка; правилами выдачи карт клиентам банка; способами блокировки/разблокировки карт; приемами открытия счетов в автоматизированной банковской системе; способами формирования пакета распоряжений для выполнения операций, связанных с выдачей и сопровождением кредитов; оформлением надлежащим образом выдачи клиентам банка чековых денежных книжек и других ценностей.

Проведенные опросы позволили сформулировать несколько основных принципов построения образовательных программ, приближенных к потребностям бизнеса: междисциплинарность, функциональность, интерактивность, модульность, дифференцированность.

Опросы работодателей показали, что они в основном (более 80 %) поддерживают мнение ректора МГУ о фундаментальности знаний, однако выступают за их междисциплинарный характер. Практически все опрошенные считают необходимыми для работы в банке знания по психологии и праву. Госстандарт позволяет учесть эти пожелания в вариативной части дисциплин. Большинство опрошенных высказалось за развитие на основе фундаментальных знаний специальных умений и навыков, направленных на решение конкретных функциональных задач организации. Важно, по мнению работодателей,

не просто дать студентам специальные дисциплины, а привязать их к получению конечного результата. Сегодня выпускнику мало знать принципы и организацию работы, работодатель желает получить специалиста, способного применить знания, навыки и умения в конкретной сфере. Так, для банковской деятельности нами выявлены следующие основные функциональные направления: организация работы филиалов, реализация социальных программ, кредитование населения и бизнеса. Учитывая пожелания работодателей, представляется целесообразным в рамках госстандарта организовать специальную подготовку по функциональному, а не предметному принципу, когда каждый предмет разбивается на дифференцированные модули, из которых и создается функциональная программа. Динамика изменений технологий и инструментария в банковской сфере не позволяет однозначно на стадии проектирования образовательной программы определить набор специальных знаний, навыков и умений, необходимых через 4–5 лет, поэтому программы должны быть интерактивными и предусматривать возможность замены тех или иных инструментов с периодичностью минимум один год, что особенно важно при формировании программ с ориентацией на конкурентоспособность фирм. Знания, навыки и умения, формирующие компетенции, могут быть условно разделены на три группы, в зависимости от скорости их обновления: устоявшиеся, которые являют собой вечные истины или изменяются во временной период, значительно превышающий базовый период обу-

чения; изменяющиеся в заметной степени в период, сопоставимый с продолжительностью периода обучения; изменяющиеся в течение 1–2 лет и сильно влияющие на факторы конкурентоспособности. Предлагаемый алгоритм позволяет выявить конкретные точки, требующие быстрого обновления компетенций, открывает дорогу формированию соответствующих технологий управления, адекватных потребностям в скорости и направленности изменения и наращивания знаний.

Как только мы исключаем из рассмотрения области динамичных знаний, прикрываясь лозунгом стремления к фундаментальности образования, сохранения его вековых традиций, мы начинаем способствовать не только сохранению традиций, но и развитию консерватизма системы образования. Пропагандируя фундаментальность знаний, мы заблуждаемся в оценке реальности ее достижимости. Однако, оставляя эту тему для дискуссий о степени, глубине и т. п. фундаментальности знаний в массовом профобразовании, отметим, что в развитии навыков работы с быстроменяющимися современными знаниями и технологиями реальная фундаментальность знаний начинает играть новую роль, превращаясь в базу инновационного развития и технологического прогресса.

1. *Выжуртович В.* Академическая успеваемость (интервью с ректором МГУ В. Садовничим) [Электронный ресурс] // Рос. газ. – Неделя. 2008. № 4660. URL: <http://www.rg.ru/2008/05/15/sadovnichy.html>.

2. *Грошев А. Р., Мищенкова О. В., Осянина А. А.* Системы оценки образования // Вестн. Югор. гос. ун-та (Ханты-Мансийск). 2008. № 3 (10). С. 32–36.

3. Квалификационный стандарт по специализации «Банковское дело» Московской финансово-промышленной академии [Электронный ресурс]. URL: <http://banking.mifp.ru/lecture.shtml>.

4. Официальный веб-сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [Электронный ресурс]. URL: <http://admhmao.ru>.

5. Проект федерального государственного образовательного стандарта по направлению 616 «Экономика» [Электронный ресурс]: М. : ГУ-ВШЭ, 2009. URL: http://www.edu.ru/db/portal/spec/fgos/pr_fgos_2009_pv_61b.pdf.

6. Проекты ФГОС высшего профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: <http://mon.gov.ru/pro/fgos/vpo/>.

7. *Родионова А. В.* Адаптация системы высшего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к перспективным потребностям рынка труда // Социально-экономические проблемы ХМАО – Югры в первом десятилетии XXI века. Ханты-Мансийск : ОАО «Информ.-издат. центр», 2008. С. 39–44.

8. Факультет финансов и банковского дела. Академия народного хозяйства при Правительстве РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ffb.ru/>.

