Экономический и внутрихозяйственный анализ кадрового потенциала торговой отрасли

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Муфтиева, Ленара Фаниловна  
  
**Год:**

2010

**Автор научной работы:**

Муфтиева, Ленара Фаниловна

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Орел

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

225

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Муфтиева, Ленара Фаниловна

ВВЕДЕНИЕ.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ.

1.1 Экономическая характеристика ресурсного потенциала торговой отрасли.

1.2 Анализ ресурсного потенциала торговли Республики Башкортостан.

1.3 Методика анализа и мониторинга развития торговой отрасли на примере Республики Башкортостан.

2 ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ.

2.1 Концепции использования человеческого фактора в сфере торговли.

2.2 Формирование аналитического обеспечения кадровых ресурсов как фактора развития торговли.

2.3 Концепция аналитического обеспечения кадровой политики торговой отрасли.

3 НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТРАСЛИ ТОРГОВЛИ.

3.1 Использование инструментария экономического анализа и прогнозирования для создания программы реализации обеспечения кадрами торговой отрасли.

3.2 Внутрихозяйственный анализ и оценка подготовки квалифицированных специалистов для торговой отрасли.

3.3 Научно-методические рекомендации по формированию информационно-аналитического обеспечения оценки потребности в квалифицированных специалистах.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Экономический и внутрихозяйственный анализ кадрового потенциала торговой отрасли"

Актуальность темы исследования. Торговля в условиях развития и углубления рыночных отношений выступает важнейшей социально-экономической сферой и одним из ведущих бюджетообразующих секторов экономики Российской Федерации. Торговой отрасли присущи динамичность, гибкость и быстрая адаптация к изменениям рыночной конъюнктуры. Возрастающие масштабы торговых услуг требуют адекватного роста и развития ресурсного и, в частности, кадрового потенциала отрасли

Одним из наиболее важных факторов, влияющих на деятельность предприятий торговли, является обеспеченность квалифицированным персоналом. Для обеспечения должного кадрового потенциала торговой отрасли необходим комплексный анализ подготовки, эффективности деятельности и перспектив повышения качества трудовых ресурсов.

В этой связи особую актуальность приобретает разработка теоретико-методических рекомендаций и практических положений по анализу и оценке экономического механизма обеспечения ресурсного потенциала торговой отрасли.

Степень научной разработанности проблемы. Анализ монографической и периодической специальной экономической литературы по проблематике диссертации выявил многообразие подходов по широкому кругу вопросов, охватывающих различные аспекты теории и практики создания ресурсного потенциала торговой отрасли.

Теоретические основы торговли и обращения товаров основаны в трудах ученых разных поколений: древнегреческие философы — Ксенофонт, Платон, Аристотель и др.; основоположники теоретической экономической мысли - А. Смит, Д. Рикардо, Т. Манн, К. Маркс; русские реформаторы дореволюционного периода - А. Радищев, П. Струве, И. Вавилов и т.д. Значительный вклад в разработку научно-методической базы ресурсного потенциала в экономике в целом, и в торговой отрасли в частности, внесли такие ведущие отечественные экономисты, как П.В.

Журавлев, В.М. Зуев, М.Я. Иоффе, С.А. Карташов, К. Корсак, JI.A. Костин, М.Н. Куланов, Ю.Г. Одегов и другие. Однако, в работах этих авторов исследованы преимущественно общие проблемы кадрового обеспечения хозяйства в целом и отдельные его аспекты. Проблемы же формирования эффективного экономического механизма ресурсного потенциала, в частности, кадрового обеспечения отраслей экономики, и особенно, торговой, пока остаются недостаточно исследованными.

Вопросами ресурсного кадрового обеспечения активно занимались М.Н. Бухалков, И.В. Бушмарин, П.А. Горелов, А.А. Кочетов, Т.Н. Матрусова, А.И. Рофе, Э.И. Саруханов и другие.

Исследование сущности ресурсного потенциала и эффективные методы управления рассмотрены в трудах зарубежных ученых К. Ансоффа, К. Исикавы, Конота, Ч. Макмилана, Д. Мерсера, Т. Питерса, Б. Твисса, Р. Форстера, Р. Уотермена и др.

Авторские разработки по вопросам формирования аналитической системы на современном этапе развития экономики опираются на исследования в области финансово-экономического анализа, учета и отчетности отечественных экономистов: А.П. Бархатова, В.Г. Гетьмана, Д.А. Ендовицкого, Л.Г. Кочеревой, М.В. Мельник, В.Ф. Палия, В.И. Подольского, JI.B. Поповой, И.А. Масловой, А.Н. Романова, Е.И. Степаненко, Г.В. Савицкой, А.Д. Коробкина, Е.С. Стояновой, В.П. Суйца, И.П. Ульянова, А.Д. Шеремета и др.

Подходы, принципы и методы использования учетной информации представлены в работах специалистов в области анализа М.И. Баканова, C.JI. Бороненковой, В.В. Ковалева, Ф.Б. Ригголь-Сарагоси, Р.Ю. Симионова, M.JI. Слуцкина, В.А. Чернова, Н.Г. Чумаченко и многих др.

Вместе с тем, вопросы аналитического обеспечения экономического механизма ресурсного потенциала и его главного элемента - кадрового ресурса, связанные с анализом и мониторингом рынка квалифицированных кадров для отдельных отраслей экономики, в частности, для торговой отрасли в экономической литературе разработаны недостаточно. Ресурсный потенциал торговой отрасли с позиции его аналитического обеспечения в практике хозяйствования и теоретическом плане рассматривается впервые. Теоретико-методические подходы к решению перечисленных проблем нуждаются в уточнении с учетом макро-, мезо- и микроэкономических условий современного функционирования хозяйствующих субъектов, а также перспектив развития торговой сферы.

Необходимость дальнейших исследований и разработки методик аналитического обеспечения кадрового ресурса как главного элемента ресурсного потенциала торговой сферы и обусловили актуальность темы диссертационного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационного исследования является разработка теоретических положений и организационно-методических рекомендаций комплексного экономического анализа ресурсного потенциала предприятий торговой отрасли, которые обеспечивают решение важных задач определения потребности в кадровых ресурсах для эффективного управления финансово-хозяйственной деятельностью экономических субъектов.

Достижение указанной цели потребовало постановки и решения следующих задач, определивших логику и структуру исследования:

- уточнить сущность и значение понятия «ресурсный потенциал торговой отрасли», предложить показатели анализа и оценки ресурсного потенциала торговой отрасли;

- определить основные тенденции развития торговой отрасли в Республике Башкортостан, выявить направления анализа и мониторинга качества торговой деятельности;

- разработать концепцию обеспечения квалифицированными кадрами сферу торговли;

- предложить аналитическое обеспечение экономического механизма формирования ресурсного потенциала кадрами торговой сферы;

- предложить научно-методические рекомендации по развитию системы кадрового обеспечения торговли.

Область исследования. Исследование соответствует пп. 1.4 «Методологические основы и целевые установки бухгалтерского учета и экономического анализа специальности», 1.12. «Инвестиционный, финансовый и управленческий анализ» специальности 08.00.12 -Бухгалтерский учет, статистика паспорта специальностей ВАК.

Предметом диссертационного исследования выступает совокупность теоретических и организационно-методических положений комплексного экономического анализа формирования и функционирования экономического механизма ресурсного потенциала сферы торговли

Объектом диссертационного исследования является торговая отрасль, торговые организации всех форм собственности, а также учебные заведения торгово-экономического профиля.

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения классических и современных исследований отечественных и зарубежных авторов в области экономического анализа ресурсного обеспечения экономики. Кроме того, в работе использовались материалы законодательных актов, связанные с регулированием системы подготовки квалифицированных кадров.

В процессе исследования применялись такие методы научного познания как группировка и сравнение, анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование и моделирование, комплексный подход к познанию, логические методы исследования.

Информационную базу исследования составили официальные статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ; территориального органа Федеральной службы государственной статистики Республики Башкортостан; Государственного комитета по торговле и предпринимательству Республики Башкортостан; теоретический и фактический материал, содержащийся в работах отечественных и зарубежных ученых и экономистов, в периодических изданиях и на сайтах в Интернете; результаты опросов руководителей и специалистов торговых предприятий, собственные исследования автора.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретико-методических положений и практических рекомендаций по совершенствованию аналитического обеспечения экономического механизма ресурсного потенциала и его главного элемента - кадрового обеспечения торговой отрасли региона, позволяющих повысить эффективность финансово-хозяйственной деятельности предприятий торговой отрасли.

Наиболее существенные научные результаты, полученные автором в ходе исследований, выносимые на защиту, состоят в следующем:

- на основании анализа информационных потоков в торговой отрасли уточнены сущность и значение понятия «ресурсный потенциал торговой отрасли», позволяющие в системном взаимодействии организационных, экономических и социальных факторов выявлять направления повышения надежности и эффективности использования ресурсного потенциала торговых предприятий. Предложены показатели анализа и оценки ресурсного потенциала торговой отрасли (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.12);

- определены основные тенденции развития торговой отрасли в Республике Башкортостан, выявлены направления анализа и мониторинга качества торговой деятельности, реализация которых возможна как в области эффективного контроля защиты прав и соблюдения интересов потребителей, так и в области обеспечения прав граждан на безопасность и качество товаров. Научно обоснованы факторы, влияющие на развитие процесса анализа кадрового обеспечения торговой отрасли (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.12);

- на основе использования системного аналитического инструментария оценки кадровых ресурсов разработана концепция обеспечения квалифицированными кадрами сферу торговли, позволяющая осуществлять выбор стратегических альтернатив развития торгово-экономического образования в регионе (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.12);

- предложены аналитическое обеспечение экономического механизма формирования ресурсного потенциала кадрами торговой сферы и концептуальная схема анализа и прогнозирования потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования для развития торговой отрасли с учетом институциональных преобразований в целях повышения информационной открытости (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.12);

- предложены и апробированы научно-методические рекомендации по развитию системы кадрового обеспечения торговли на основе моделей аналитического обеспечения торгово-технологического процесса продажи товаров в целях структурирования информационных потоков с применением современного математического аппарата и компьютерных технологий (п. 1.12 паспорта специальности 08.00.12);

Теоретическое значение диссертационного исследования заключается в уточнении и дополнении теоретических положений, описании научно-методических приемов, совершенствовании принципов формирования аналитического обеспечения кадровой политики торговой отрасли в целях повышения эффективности функционирования хозяйствующих субъектов.

Теоретические положения могут быть использованы в процессе дальнейшего исследования проблем анализа ресурсного обеспечения торговой отрасли, мониторинга и обоснования приоритетов развития механизма кадрового обеспечения, оптимизации системы управления учебными заведениями торгово-экономического профиля и координации усилий торговых предприятий в области подготовки и повышения квалификации кадров.

Практическое значение диссертационного исследования заключается в том, что научные положения и выводы могут быть использованы при формировании системы аналитического обеспечения кадровой политики торговой отрасли региона, а также при анализе, оценке и прогнозировании показателей потребности в кадрах отрасли торговли Республики Башкортостан и определении перспектив развития торгово-экономического образования.

Материалы исследования могут быть использованы при разработке программ развития отрасли на макро-, мезо- и микроуровнях и научно-методических рекомендаций по созданию бизнес-центров и бизнес-групп в торговле.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования нашли отражение в публикациях и докладах на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Проблемы и перспективы развития регионов и предприятий в условиях ВТО: опыт России и Германии» (Уфа, 2007), «Национальные традиции в торговле, экономике, политике и культуре» (Москва, 2007), «Развитиепотребительского рынка в российских регионах» (Южно-Сахалинск, 2008).

Основные положения и рекомендации диссертационного исследования использованы при разработке программ развития торговой отрасли Республики Башкортостан на 2010-2014 гг., одобренных коллегией Государственного комитета торговли и предпринимательства Республики Башкортостан и Администрации городского округа (г. Уфа).

Отдельные положения диссертации используются в Орловском государственном техническом университета и в Уфимском филиале Российского государственного торгово-экономического университета при проведении лекционных занятий в рамках учебных курсов «Конроллинг»; «Экономика и организация торговли», «Учет и анализ в торговле», «Экономический анализ», «Управленческий анализ» и т.д.

Публикации. Основные результаты исследования опубликованы в 9 научных работ общим объемом - 12,6 п.л., в том числе в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ - пять. Авторский объем публикаций составляет 6,2 п.л.

Объем и структура диссертационного исследования.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 131 источник, и приложений. Содержание изложено на 214 страницах текста, включает 36 таблиц, 21 рисунок.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Муфтиева, Ленара Фаниловна

Выводы, касающиеся информационного аспекта управления кадрами, требуют пояснения. Рынок печатных изданий, как академических, так и периодики, четко разделен на две части.

Первая часть - это материалы о различных проблемах управления кадрами без привязки их к каким-либо конкретным пакетам прикладных программ. Если авторы и обращаются к темам, связанным с применением компьютерных технологий, то они носят исключительно декларативный характер. Основная их мысль сводится к изложению тех принципов, которые должны быть реализованы в соответствующих программах и базах данных. Авторы, занимающиеся исследованиями в сфере кадрового менеджмента, вообще стараются «обойти» проблемы автоматизации.

Вторая часть — это материалы, касающиеся, напротив, исключительно практической стороны вопроса. Здесь рассматриваются конкретные пакеты по управлению кадрами или общие вопросы компьютеризации кадровой деятельности.

Говоря об автоматизации управления кадрами, необходимо уточнить некоторые моменты.

Во-первых, терминология автоматизированных систем управления в настоящее время практически не употребляется, отчасти потому, что до середины 80-х гг. XX в., несмотря на наличие общих методических материалов, и достаточной совокупности научных исследований по разработке подсистем автоматизированных систем управления проектированием, каждая организация, как правило, занималось проектированием самостоятельно. В результате получались системы, лишенные общей методики построения и строгой научной основы, ориентированные только на решение текущих специфических задач организации. К тому же к их созданию очень редко привлекались работники кадровых служб. Это вызывало критику предлагаемых решений со стороны конечных пользователей и дискредитировало саму идею автоматизации управленческой деятельности в системном аспекте.

Во-вторых, компьютеризация кадровых служб с самого начала автоматизации управленческой деятельности организации находилась в центре внимания. Автоматизированные системы управления любой организации в 60-80-е гг. всегда включала в себя подсистему управления кадрами. Именно для «АСУ-Кадры» разрабатывались одни из первых автоматизированных запросных систем, поскольку, в отличие от других, в кадровой службе большой удельный вес занимает процедура формирования справочных или отчетных документов по нерегламентированным, т.е. заранее неизвестным запросам. Поэтому алгоритм поиска должен иметь универсальный характер, обеспечивая выбор информации по любой совокупности поисковых признаков, которые могут не повторяться даже дважды. Таким образом, автоматизацию кадровой деятельности никак нельзя считать нововведением.

Исторически так сложилось, что кадровая служба организации, организационно представленная, как правило, в форме отдела кадров, в большинстве случаев является консервативной. Это объясняется двумя основными причинами: в течение многих десятилетий в стране господствовали командно-административные методы управления, и решения всех концептуальных кадровых вопросов, особенно в отношении руководителей различного уровня, напрямую зависели от мнения партийных комитетов. Вследствие этого полностью игнорировались объективные оценки деятельности работников. В таких условиях кадровой службе приходилось выполнять лишь сугубо регистрационные и учетные функции; роль кадровой службы обусловливала и ее профессиональный состав. Менеджером по персоналу, как правило, является управленец, имеющий большой опыт работы с людьми. Однако он, как правило, не знаком с современными направлениями и методами кадровой работы, в том числе с научно информационными технологиями.

Интересно отметить, что подобного рода проблемы возникают и в промышленно развитых странах, в частности, «в течение многих лет в США отделам кадров вменялись поверхностные обязанности; в результате эти отделы были в основном смотрителями или попечителями проведения социальных мероприятий организации. И лица, которые в них работали, были зачастую людьми, потерпевшими неудачу на каком-либо другом поприще в компании».

Новые экономические условия, в которых оказалась Россия в последнее десятилетие, заставили руководство организаций кардинально пересмотреть их существование и функционирование. Изменения при этом коснулись и производства (внедрение новой техники и новых технологий), и персонала (его количество и качество его работы), и управления (научно информационные технологии, новые деловые связи при ведении бизнеса).

Таким образом, деятельность кадровой службы приобрела совершенно иную направленность. Сохраняя основополагающие типовые учетные функции (именно в рамках этих функций формируется первичная информация о работниках), отделу кадров приходится решать и принципиально новые задачи. В связи с этим изменяются подходы к организационному, методическому, функциональному и информационному обеспечению, которые по своей сути должны предшествовать автоматизации, т.е. внедрению информационных технологий в процесс управления кадрами.

2.3 Концепция аналитического обеспечения кадровой политики торговой отрасли

Человек и его труд занимает центральное место в производственном процессе (торговле и сфере услуг) не только как их наиболее активная часть, но и как источник развития, других материально-вещественных элементов.

Человеку присущи возникшие в процессе эволюции естественные силы его труда, которые позволяют непосредственно осуществлять основные элементы, функции труда — физические, в которых можно выделить технологические (воздействие на предмет труда), транспортные (перемещение продукта труда и самого человека), энергетические (двигательная сила); сенсорные (зрительные, слуховое, тепловое и тому подобное восприятие в процессе труда); интеллектуальные (обработка разнообразной информации, принятие решений, сознательное регулирование процесса труда. Вне зависимости от сложности труда, уровня развития производства сил эти естественные силы труда всегда составляли его неизменную основу; без этих естественных сил (свойств) человека процесс труда был бы просто невозможен. По мере накопления и материализации трудовых навыков и знаний человек все более полно использует законы природы для выполнения этих функций, в результате чего, производительная сила труда все более превосходит естественные силы человека. Одновременно происходит и совершенствование естественных сил самого человека, развитие его способностей и физические, и сенсорные, и интеллектуальные возможности человека непрерывно возрастают.

Совершенствование производительных сил состоит в том, что, опираясь на свои естественные силы, человек создает и улучшает средства труда, которые продолжают и постоянно умножают эти естественные силы, образуя тем самым процесс непрерывного повышения производительной силы труда, т.е. способности человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разнообразных материальных и духовных благ [24].

Поэтому достижение стабильно высокой эффективности всех сфер общественного производства и торговли возможно тогда, когда взят курс на всемирное использования человеческого фактора и элементов материально-вещественных производительных сил. В этом суть первоочередной задачи экономической стратегии страны на современном этапе ее развития.

Теоретическую основу и методологическую базу исследования составили позиции, положения и концепции, представленные и обоснованные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных экономистов.

Отражением стремительных изменений в производительных силах общества стала теория «человеческого капитала», становление которой приходится на середину XX в. Теория приобрела необыкновенную популярность на Западе, а ее разработчики Т. Шульц и Г. Беккер были удостоены Нобелевской премии по экономике. Действительно с предложенных учеными позиции нашлись ответы на многие «трудные» вопросы о роли человека в производстве.

Хотя теория «человеческого капитала» была принята далеко не единодушно, она по сей день остается ведущей в своей области, на ней основывается большинство современных исследований.

У зарубежных и отечественных экономистов (JI. Тороу, Дж. Кендрик, Дж. Минсер, А. Лысков, В.Щетинин, А.Исаенко, Л.Нестеров и др.) нет единого взгляда на понятие «человеческого капитала», они по-разному интерпретируют его.

Теоретики концепции человеческого капитала и экономисты придерживающиеся концепции «человеческий капитал», в результате своих исследований не употребляют понятие «человеческий потенциал», хотя оно равнозначно (с оговоркой) экономической категории «рабочая сила», фундаментально рассмотренной К. Марксом, и понятие «человеческий фактор», которому посвящены многие труды экономистов современности.

Что касается категории «рабочая сила», то К. Маркс изложил свою мысль так: «Рабочая сила существует только как способность живого индивидуума. Производство рабочей силы предполагает, следовательно, существование последнего. Раз существование индивидуума дано, производство рабочей силы состоит в воспроизводстве самого индивидуума, в поддержании его жизни. Для поддержании своей жизни живой индивидуум нуждается в известной сумме жизненных средств» [71].

Экономист Р. Янбарисов считает, что понятия человеческий капитал, человеческий фактор, человеческий потенциал и рабочая сила применимы в практике как равнозначные экономические категории если учесть социальный аспект - деление людей на наемных работников и работодателей. Рыночная экономика предполагает такое деление. Человек был и всегда остается главным фактором, как в сфере материального производства, так и в сфере услуг. Какой бы элемент материально-вещественных производительных сил мы не взяли, он является продолжением естественных сил человека [126].

Глубина раскрытия сущности человеческого капитала (человеческого фактора) как экономической категории имеет теоретическое и практическое значение.

Сторонники теории человеческого капитала рассматривают его в узком и широком ракурсе. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того или другого вместе». В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах. Именно так раскрывает содержание этого понятия Г. Беккер в книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [26].

Человеческий фактор (человеческий капитал) в зарождающемся постиндустриальном мире становится главным в экономическом развитии всего человечества.

Теоретико-методологическая основа исследования проблемы человеческого фактора в системе образования, ее результаты открывают пути к решению подготовки специалистов уровня и профиля, соответствующего новым условиям функционирования предприятий национальной экономики.

Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в числе ведущих функций государственного управления высшим образованием определяет установление оценки качества подготовки выпускников в соответствии с государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Торговля как отрасль национальной экономики и как сфера товародвижения в современных условиях претерпевает коренные изменения. Прогресс в области новых информационных технологий в торговле требует дальнейшего развития профессиональной образовательной деятельности.

Стратегической задачей высшего образования в системе торговли является качественная теоретическая и практическая подготовка специалистов. Качество образования — это многомерное понятие, оно требует системного обеспечения современной педагогики и контрольных функций на правовой основе.

Механизм выполнения систем повышения качества подготовки специалистов для высшего профессионального образования нуждается в совершенствовании.

В Республике Башкортостан в настоящее время сложилась многоуровневая система подготовки кадров торговой отрасли. Подготовку осуществляют 4 высших, 4 средних и 9 профессиональных учебных заведений. Подготовку специалистов высшего профессионального образования обеспечивают высшие учебные заведения: Уфимский институт Российского государственного торгово-экономического университета; Уфимский институт Московского университета потребительской кооперации; Уфимская государственная академия экономики и сервиса; Уфимский институт коммерции и права. Число обучающихся торговым специальностям составляет 4,5 % от всех обучающихся в республике студентов.

Впервые опыт разработки и внедрения менеджмента качества образования осуществлена в Уфимском институте РГТЭУ. Учебно-методическое пособие «Система обеспечения и контроля качества образования Уфимского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета» содержит в себе концепцию управления качеством профессионального образования, систему управления качеством научно-образовательной деятельности, нормативно-правовую базу внутривузовской системы обеспечения и контроля за качеством образования Уфимского института РГТЭУ [81].

Концепция управления качеством профессионального образования ставит своей целью координацию усилий профессорско-преподавательского коллектива и выработку единых подходов к повышению качества образования.

В концепции определяются средства и условия совершенствования профессионального образования в институте. Она отражает многоуровневый характер управления качеством образовательного процесса и включает в себя общую концепцию развития образовательного процесса в институте и концепцию развития факультетов, кафедр, служб и отделов.

Реализация концепции предполагает учет следующих условий: система управления качеством — корпоративной системы: ее успех зависит от степени участия всего коллектива института — профессорскопреподавательского состава, сотрудников и студентов в ее внедрении;

- любых инноваций и реорганизаций, связанных с совершенствованием образовательного процесса, которые должны строиться на основе тщательного анализа причин как положительных, так и отрицательных результатов работы;

- внедрение системы, который носит этапный характер. По мере ее реализации критерии должны уточняться и конкретизироваться.

На основе Концепции формируются важнейшие характеристики качества образования (прежде всего, показатели эффективности образования), устанавливаются принципы структурной, кадровой, финансовой политики и др.

Главной целью функционирования системы образования является удовлетворение потребности человека в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, то есть в знаниях и профессионально-социальных навыках, которые являются основой всестороннего развития личности и его конкурентоспособности на рынках труда. Конечный результат профессионального образования может быть зафиксирован в виде изменения личности, позволяющей ей занять определенную социальную нишу. Применительно к вузу речь идет о способности выпускника квалифицированно осуществлять профессиональную деятельность. В целях достижения поставленной цели образовательная система вуза также должна ориентироваться на изменяющиеся требования к выпускнику вуза, с одной стороны, а с другой, постоянно совершенствуясь, обновлять цели своей деятельности, повышая уровень требований к профессиональным и личностным качествам выпускника вуза.

В качестве ориентиров для высшего профессионального образования может служить квалификация уровней профессиональной деятельности, принятая Международной конференцией труда:

- стереотипный (уровень использования) - умение использовать налаженную систему (объект деятельности), во время исполнения определенных задач деятельностей; значение назначения объекта и его основных (характерных) свойств; операторский - умение готовить (налаживать) систему и управлять ею во время выполнения определенных задач деятельности; знание принципов (основных особенностей) построения и принципов действия системы на структурно-функциональном уровне;

- эксплуатационный - умение во время исполнения определенных задач деятельности тестировать и анализировать работу системы с целью выявления и устранения повреждений, знание методов анализа функционирования системы и методов анализа поиска и устранения повреждений;

- технологический - умение во время исполнения определенных задач деятельности осуществлять разработку систем, которые отвечают заданным характеристикам (свойствам), знание методов синтеза и технологий разработки систем и способов их моделирования; исследовательский — умение проводить исследования систем с целью проверки их соответствия заданным свойством, умение выбирать из множества систему, которая позволяет наиболее эффективно решать задачи деятельности; знание методики и методики оценки.

Анализ научной литературы и управленческой практики качеством образования показывает, что оптимальной выступает система функции управления, включающая информационно — аналитическую, мотивационно-целевую, планово - прогностическую, организационно — исполнительную, контрольно - диагностическую, регулятивно - коррекционную и мобилизационную функции.

Информационно - аналитическая функция управления предполагает выявление состояния управляемой и управляющей подсистем с точки зрения качества образования, его анализ и доведение до сведения профессорско-преподавательского состава и студентов. Для каждой подсистемы выделяются три уровня информации: административно - управленческий (ректорат, учебно-методический отдел - УМО); коллективно - коллегиальный (Ученный совет вуза, факультет, кафедра, общественные организации; уровень студенческого самоуправления (профком, студсовет и т.д.).

Мотивационно-целевая функция управления заключается в достижении такого состояния системы внутри вузовского управления качеством образования, при котором все ее участники выполняли бы работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с личными и общественными целями. Центральным пунктом этого положения является согласованность личных целей коллектива. Мотивационно - целевая функция с элементами самоцелепологания всегда носит стратегический характер. Определение целей управления качеством образования базируется на прогнозировании потребности системы торговли данного региона в специалистах.

Планово - прогностическая функция представляет собой соотнесение целей внутривузовского управления качеством образования с основными этапами процесса их достижения. По сути дела планирование и прогнозирование представляют собой деятельность, направленную на оптимальный выбор целей и разработку программ их достижения.

Организационно — исполнительская функция внутривузовского управления качеством образования предполагает построение комплекса управленческих моделей; которые соответствовали бы поставленным целям управления качеством образования, и их реализацию через систему учебных планов, программ, технологий, управленческих решений.

Контрольно — диагностическая функция внутривузовского управления качеством образования направлена на обеспечение разработки и применения конкретных измерителей качества образования на разных стадиях образовательного процесса. Кроме того, она предполагает анализ и оценку получаемой информации на основе квалиметрического подхода, а затем осуществление коррекции деятельности с учетом этой информации.

Регулятивно - коррекционная функция осуществляется как деятельность, ориентированная на своевременное внесение корректив в процессе управления качеством образования для обеспечения его требуемого уровня.

Мобилизационная функция заключается в мотивации материальных, кадровых и других видов ресурсов на повышение качества образования. Она «центрирует», на наш взгляд, остальные функции и является «двигателем» всей образовательной деятельности.

Взаимосвязь функции внутривузовского управления качеством образования представлена на рисунке 2.2.

Рисунок 2.2 - Функции внутривузовского управления качеством образования

Таким образом, достижение высокого качества образования является предметом внимания всех подразделений и структур вуза, каждого преподавателя, сотрудника и студента.

Ученый совет определяет стратегию развития вуза и его образовательный процесс. Осуществляет контроль за ходом и результатами управленческих решений по развитию качества образования, координирует работу факультетов, кафедр, преподавателей по внедрению инновации в профессиональную подготовку студентов.

Ректорат осуществляет планирование, организацию и текущий контроль за состоянием образовательного процесса и уровнем качества профессиональной подготовки будущих специалистов, создает структуры управления качеством образования, координирует работу деканатов, кафедр и общественных организаций института.

Учебно-методический совет, УМО и деканаты факультетов осуществляют планирование, организацию и контроль за ходом и состоянием образовательного процесса.

Основным звеном обеспечения качества образования является кафедра.

Положение Системы управления качеством научно-образовательный деятельности в Уфимском институте (филиале) РГТЭУ разработано в соответствии с Законами Российской Федерации и Республики Башкортостан «Об образовании», Законом РФ «О высшем послевузовском профессиональном образовании»; Концепцией модернизации российского образования на 2004-2008 гг. и на период до 2013г.; программой развития образования Республики Башкортостан на 2008-2009гг.; Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (в высшем учебном заведении) Российской Федерации; Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации; Уставом Российского государственного торгово-экономического университета и Положением о филиале Уфимского института.

Положение определяет:

- задачи, внутреннюю структуру и сферы ответственности основных звеньев системы управления качеством научно-образовательной деятельности в Уфимском институте (филиале) РГТЭУ (далее УИ РГТЭУ;

- функциональные обязанности руководителей учебных и структурных подразделений по контролю за качеством образовательной деятельности;

- квалификационные требования к должностям профессорско-преподавательского состава;

- процедуру и критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава;

- порядок и условия аттестации учебных и структурных подразделений; права и обязанности комиссии по контролю за качеством образования.

Система анализа качества образовательной деятельности базируется на таких принципах, как: открытость и компетентность руководства, гласность в принятии решений и распределении ресурсов; адекватность организационных технологий воздействия на образовательную деятельность, детальная проработка процедур и механизмов управления и контроля за соблюдением образовательных стандартов; четкость распределения сфер ответственности между различными подразделениями и должностными лицами, эффективность воздействия всех уровней управленческой вертикали; прозрачность и ясность квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу, процедур и критериев оценки качества работы преподавателей; эффективность и регулярность отчетности, обеспечение функционирования каналов и механизмов обратной связи: системность анализа всех факторов, влияющих на качество образовательной деятельности, отслеживание и своевременное предупреждение кризисных явлений в академической сфере на уровне курса, кафедры, факультета, института.

Проводимая учебная и методическая работа с использованием новейших достижений основ педагогики, внедрение менеджмента качества образования в Уфимском институте РГТЭУ позволяют готовить высококвалифицированных работников торговли, менеджеров, экономистов, финансистов и юристов, обладающих фундаментальными знаниями в области экономики и права, владеющих компьютерными технологиями и иностранными языками.

Так, в числе принятых ректоратом Уфимского института радикальных мер по обеспечению качества образовательного процесса в учебной практике выполнены за последние годы и выполняются широкий спектр работ:

1. Краткосрочное обучение профессорско-преподавательского состава по программе «Формирование менеджмента качества в вузе» в объеме 72 часа. В результате прохождения этого вида обучения в январе 2008 года слушателям курса обучения были выданы удостоверения, а также сертификаты.

В Центре дополнительного профессионального образования Башкирского государственного педагогического университета преподаватели института прошли курсы обучения в январе-феврале 2007 года по программе «Стратегия модернизации образовательных систем и современные образовательные технологии» в объеме 72 часа. Слушателям курса были выданы удостоверения о краткосрочном повышении квалификации и сертификаты.

2. В учебный процесс института внедрены учебно-методические комплексы.

Каждым ведущим преподавателем института разработан по своей учебной дисциплине Учебно-методический комплекс, который включает в себя такие разделы:

1. Цели и задачи учебной дисциплины

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

3. Объем дисциплины

3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

3.2. Распределение часов по темам и видам учебной работы

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Муфтиева, Ленара Фаниловна, 2010 год

1.2. Методическое обеспечение учебной дисциплины

2. Материально-техническое и информационное обеспечение учебной дисциплины

3. Учебно-методический комплекс позволяет профессорско-преподавательскому составу института проводить свои занятия в аудитории и внеаудиторской работе на высоком научно-методическом уровне с использованием инноваций в педагогической науке.

4. Ежемесячная аттестация знания у студентов.

5. Оценка знания у студентов на экзаменах путем тестирования вместо традиционной формы.

6. Для определения целей тестирования Положением о внедрении системы тестирования в Уфимском институте выделены следующие группы тестов.

7. Определяющий его применяют для определения знаний или поведения студента в начале обучения. Этот тест обычно является несложным и охватывает очень небольшой диапазон знаний. Он может затрачивать минимум базовых знаний по теме обучения.

8. Суммирующий — его применяет для определения основных достижений в конце обучения. Суммирующий тест обычно содержит вопросы, которая представляют более высокий уровень сложности, чем другие виды тестов.

9. Суммирующая группа тестов используется в конце обучения дисциплины, остальные группы в зависимости от целей, которые определяет для себя каждый преподаватель.

10. При разработке тестовых заданий предусматривают 4 формы.

11. Открытая. Требует сформулированного самим обучающим ответа.

12. Закрытая. Выбрать ответ из предложенных.

13. Установление на соответствие. Выбрать из двух приведенных множеств объектов пары.

14. Имеет вид двух групп элементов. Испытуемый должен связать каждый элемент первой группы с одним или несколькими элементами из второйгруппы. Рекомендуется дополнять вторую группу несколькими однотипными элементами, не связанными с первой группой.

15. Рейтинговая система оценки качества учебной работы студентов.

16. Положение Уфимского института устанавливает порядок рейтинговогоконтроля студентов по всем дисциплинам образовательных программ.

17. Рейтинговая система оценки успеваемости студентов комплекс мероприятий, обеспечивающих проверку качества учебной работы студентов при освоении ими основных образовательных программ.

18. Рейтинговая система предусматривает непрерывный контроль знаний студентов на всех этапах обучения, интегрирование результатов контроля от одного этапа к другому, определение рейтинга студента по дисциплине за семестр, учебный год, период обучения.

19. Суммарная рейтинговая оценка по дисциплине формируется из рейтинговой оценки качества текущей работы в семинаре и рейтинговой оценки на итоговом контроле по дисциплине в семестре.

20. Рейтинговая система в институте реализуется с применением автоматизированной компьютерной системы.

21. В таблице 2.1. представлен пример условных вариантов, где семестровый рейтинг формируется и рейтинга по трем блокам, в каждой из которых можно оценить знания студентов максимум в 20 баллов.