

УДК 378
ББК 74.58
П 27

Рецензент сборника:

Измайлова М.А.

профессор, доктор экономических наук, доцент
Финансовый университет при Правительстве РФ

П 27

**Перспективы, организационные формы и эффективность
развития сотрудничества российских и зарубежных ВУЗов:**
сборник материалов VII Ежегодной международной научной
конференции (10-11 апреля 2019 г., Научград Королев,
Московская область) – М.: Издательство «Научный консультант»,
2019 – 676 с.

ISBN 978-5-907196-67-4

В сборнике представлены материалы VII Ежегодной международной научно-практической конференции «Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества российских и зарубежных ВУЗов», состоявшейся 10-11 апреля 2019 г. на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Технологический университет». В работе конференции приняли участие представители вузов России, Белоруссии, Грузии, Казахстана, Туркменистана, Узбекистана, Киргизии, Румынии, Словакии, Хорватии, Швейцарии, Норвегии.

Издание предназначено для научных работников, студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, руководителей коммерческих предприятий.

УДК 378
ББК 74.58

*Сборник научных статей участников конференции
подготовлено материалам, представленным
в электронном виде. Ответственность за содержание
материалов несут авторы.*

ISBN 978-5-907196-67-4

© ГБОУ ВО МО «Технологический университет», 2019
© Оформление. ООО «Современные информационные
системы», 2019

Ахмедов А.А. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ИНТЕГРАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ И УЗБЕКИСТАНА В ОБУЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН	69
Ачох Д.А., Ластовенко Д.В. ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТА	77
Ашурбеков Р.Х., Шукурова С.М., Бабаева Н.А., Мухаммад Олим Х.У.у., Саидов А. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ 6 СТРАН: РОССИЯ, КАЗАХСТАН, УЗБЕКИСТАН, ИНДИЯ, ГЕРМАНИЯ И США	82
Банк О.А., Курдюкова Н.О. ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК НОВАЯ ФОРМА ЭКСПОРТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	92
Банк О.А., Самошкина М.В. СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ В КАЧЕСТВЕ ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТА НА ТРУДОВЫХ РОССИЙСКОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ АРЕНАХ	97
Басманова Н.И. ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ	104
Бердиев Р.Ж., Федотов А.В. ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	109
Блинова Ю.С., Ластовенко Д.В. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА С УЧЕТОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖИ	121

**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА С УЧЕТОМ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖИ**

Блинова Ю.С., Ластовенко Д.В.
Технологический университет, Королёв, Россия

В статье представлен анализ карьерных ориентаций студентов университета. Приводятся результаты эмпирического исследования карьерных ориентаций студентов технических и гуманитарных специальностей, выявляют ведущие карьерные установки и их кластерная структура. Исследование проводилось в рамках программы дополнительного образования «Start your business» ГБОУ ВО МО Технологический университет. Определяются перспективы развития молодежного предпринимательства на базах вузов.

Ключевые слова: карьерные ориентации, карьерное целеполагание, молодежное предпринимательство

**THE PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF YOUTH BUSINESS
TAKING INTO ACCOUNT PSYCHOLOGICAL FEATURES
OF YOUTH**

Blinova J.S., Lastovenko D.V.
University of Technology, Korolev, Russia

The analysis of students' career orientations is presented in article. Results of an empirical research of career orientations of students technical and humanitarian specialties are given, the leading career installations and their cluster structure reveal. The research was conducted within the program of posthigher education «Start your business» of State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology». Are defined Perspectives of youth business development based on higher education institutions are defined in article.

Keywords: career orientations, career goal-setting, youth business

Российские исследования карьерных ориентаций и их иерархической структуры в личности субъекта трудовых отношений с использованием теории Э. Шейна начались в 2000-х годах с работы Л.Г. Почебут и В.А. Чикер. На сегодняшний момент существует множество исследований карьерных ориентаций применительно к различным специализациям,

возрастным, гендерным, профессиональным группам и жителям разных регионов России (Полянская Е.Н. 2014; Волкова Н. В., Чикер В. А. 2018). Несмотря на разнообразие результатов представляемых эмпирических исследований, можно констатировать, что у любого респондента будет наблюдаться иерархическая структура карьерных ориентаций. Необходимость получения данных о карьерных ориентациях, предопределяется запросами практики управленческой деятельности, повышения эффективности образования и профориентационной деятельности.

В качестве диагностического инструмента зачастую используется методика «Опросник карьерных ориентаций («Якоря карьеры)» разработанная профессором Э. Шейном. Как диагностический инструмент, опросник позволяет выделить доминирующую ориентацию в вопросах выбора карьерного направления и на основе анализа отношений между карьерными установками определить структуру карьерных ориентации специалиста [1;3;5].

Как эмпирический инструмент методика позволяет определить ведущие профессиональные мотивы и проанализировать систему ценностных профориентаций студента, его социальных установок по отношению к будущей карьере и работе в целом.

За время использования методики в карьерном консультировании, полученные данные исследований позволяют разделить карьерные ориентации по трем основаниям, влияющим на успех и эффективность продвижения сотрудника в организационной структуре [1]:

1) карьерные установки, связанные с профессиональными способностями - профессиональная компетентность, менеджмент и предпринимательство;

2) карьерные установки, которые делают акцент на соответствии рабочей роли личным стремлениям и желаниям - автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства и интеграция стилей жизни;

3) карьерные установки, которые фокусируются на личной идентификации с профессией и организационной культурой - шкалы вызов и служение.

Результаты исследований карьерных ориентаций в условиях вузовского обучения показывают значительные вариации, которые в некоторой степени определяются индивидуальными мотивами, установками, которые в свою очередь зависят от курса и профиля обучения. Перспективность исследований сегодня определяет

и факт того, что на рынок труда начали выходить представители поколения центениалов (поколение Z). В качестве ведущих факторов у них выделяются возможности для саморазвития и уровень заработной платы [6].



Рис.1 - Факторы выбора работы у поколения Z (с) GENERATION Z: GLOBAL CITIZENSHIP SURVEY 2017

Применительно к существующим условиям смены поколений на ранке труда, нам представляется актуальной тема исследования представителей поколения Z для выявления их карьерных ориентаций.

Наше исследование карьерных ориентаций проводилось на выборке студентов ГБОУ ВО МО МГОТУ технических и гуманитарных специальностей («Государственная и муниципальная служба», «Управление инновационными процессами», «Прикладная информатика», «Информационные системы и технологии», «Менеджмент», «Прикладная математика и информатика», «Управление качеством в машиностроении», «Экономика», «Психология», «Таможенное дело») очной формы обучения. Исследование проводилось в конце 2018 г., общее количество респондентов – 92 студента 1-3 курсов. Особый интерес при изучении данной выборки представляет тот факт, что все молодые люди, принявшие участие в исследовании, ориентированы на предпринимательскую деятельность. Данный постулат обосновывается результатами, полученными в ходе диагностики карьерных предпочтений, и тем обстоятельством, что все респонденты проходили данное тестирование перед поступлением на программу дополнительного образования «Start your business». Формирование выборки осуществлялось в соответствии с критериями однородности выборки и репрезентативности. Средний

возраст испытуемых составил 19 лет, соотношение мужчин и женщин практически равнозначное (52% к 48%). Из общей совокупности 52% респондентов относятся к техническим специальностям, а 48% – к гуманитарным. В качестве гипотезы исследования было выдвинуто предложение о том, что существуют отличия в уровневых и структурных характеристиках карьерных установок у студентов различных направлений обучения, которые могут быть определены при помощи анализа карьерных ориентаций.

Анализ распределения показателей между двумя выделенными группами показал, что в качестве ведущей карьерной ориентации преобладает «Предпринимательство». Согласно авторскому пониманию концепции карьерных ориентаций, предпринимательство отражает стремление в профдеятельности создавать что-то новое, готовность преодолевать препятствия и к риску. Второй по значимости у представителей технических специальностей, оказалась ориентация на «Автономию». «Автономия» предполагает направленность на работу в местах со слабоструктурированной иерархией с большой степенью свободы в плане реализации трудовых задач и идей. На третьем месте у технических специальностей, в иерархии ценностей оказались «Вызов» и «Служение». Специалисты с карьерной ориентацией «Служение» чаще всего работают в сфере работы с людьми, области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т. п. Основные ценности при карьерной ориентации «Вызов» — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией большую ценность, поэтому в отсутствии «вызова» они теряют интерес к деятельности и работе в целом.

У студентов гуманитарных направлений на втором и третьем месте «Интеграция стилей жизни» и «Менеджмент». Интеграция, как карьерная ориентация предполагает стремление к поддержанию баланса всех сфер и сторон жизни, а «Менеджмент» направлен на интеграцию усилий других людей и соединение различных функций организации (Рис. 2). Примечательно, что показатели по шкалам «Стабильность места жительства» и «Профессиональная компетентность» самые низкие показатели у обеих групп. Проведение раннее исследования, зафиксировавшие низкие показатели по профессиональной компетентности, показывают выраженность современного работника большей частью на удовлетворение личных потребностей, а не формирование профессиональных ценностей и установок [2].

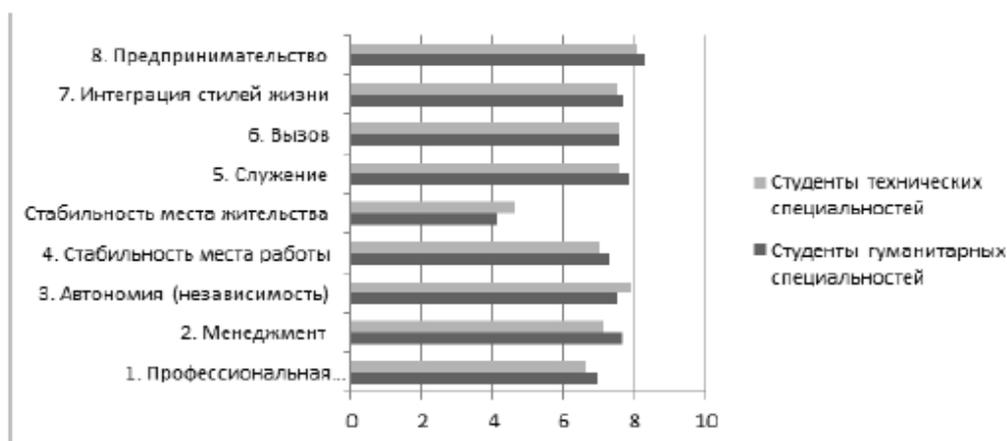


Рис.2 - Распределение выраженности карьерных ориентаций у технических и гуманитарных специальностей.

Вторым этапом проведенного исследования стало уточнение наличия близких показателей в структуре карьерных ориентаций у студентов разных направлений.

Применение кластерного анализ на результатах гуманитарных специальностей позволило выделить 2 кластера, а у студентов технических направлений было выявлено три кластера (Рис.3). У группы гуманитарных специальностей первый полученный кластер связан с профессиональными способностями и карьерными установками, которые фокусируются на личной идентификации с профессией и организационной культурой. Второй полученный кластер относится с карьерными установками, которые делают акцент на соответствии рабочей роли личным стремлениям и желаниям.

У студентов технической направленности первый выделенный кластеры связан с карьерными установками, направленными на личные стремления и желания и профессиональные способности. Второй кластер связан с карьерными установками, которые фокусируются на личной идентификации с профессией и организационной культурой. Третий кластер связан с профессиональными способностями и карьерными установками, которые делают акцент на соответствии рабочей роли личным стремлениям и желаниям.



Рис 3 - Кластерная структура карьерных ориентаций у студентов гуманитарных и технических специальностей.

В данном контексте полученные результаты, с учетом выявленных противоречий в карьерной направленности (между направленностью на предпринимательскую деятельность и стремлением к стабильности и интеграции), дают повод обратить внимание на имеющийся отечественный и зарубежный опыт в развитии потенциала молодых предпринимателей.

Жесткая конкуренция на сегодняшнем рынке труда вполне обоснованно подводит молодежь к выводам о перспективности организации собственного дела. Существующие экономические тенденции к выходу из кризиса и ориентации на импортозамещение увеличивают потребность в формировании нового поколения предпринимателей [4].

Молодежное предпринимательство, в том числе, решает проблему молодежной безработицы, которая в последнее время становится все острее. Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность во многом зависит от активности, продуманности, системности и адекватности проводимой политики на государственном, региональном и муниципальном уровнях.

Анализируя обобщённый опыт международных молодежных предпринимательских организаций можно сделать вывод о том, что они выполняют важные функции. Прежде всего, осуществляется

налаживания взаимодействия между молодыми предпринимателями с состоявшимися бизнесменами. В конечном счете, это способствует продвижению деловой культуры среди молодежи и созданию новых рабочих мест.

Одним из примеров позитивного опыта функционирования подобных организаций является Международная молодежная палата (JCI) JCI (Junior Chamber International), Inc. - Всемирная организация Молодых Людей с Активной Жизненной позицией в возрасте от 18 до 40 лет, являющаяся партнером Международной торговой палаты. Активизация международного молодежного движения, развитие лидерских качеств молодых людей, социальной ответственности, товарищества и предпринимательства, необходимых для дальнейших позитивных изменений – основная цель ММП. При поддержке ММП проводятся деловые игры, тренинги и бизнес-семинары, способствующие приобретению лидерских качеств и развитию профессиональных связей.

Также среди успешно функционирующих организаций, чья деятельность направлена на всемерное содействие и оказание практической помощи молодым предпринимателям в создании и развитии частных предприятий и организаций, следует отметить Фонд молодежного предпринимательства (Канада), Ассоциацию молодых предпринимателей (Италия), Junior Chamber International (JCI), Corporate Research Associates Inc. (Франция) и т.д.

Примечательно, что, помимо отдельных организаций, во многих университетах существуют независимые ассоциации молодых предпринимателей, бизнес-школы, на базе которых осуществляется поствузовское образование. По окончании таких бизнес-школ выпускники уже имеют все необходимые знания и практические навыки по ведению собственного дела, четко разработанный и прошедший экспертизу бизнес план и рекомендации своих наставников, что является непременным условием для подачи заявки на получение государственной финансовой поддержки.

В отечественной практике также все больше внимания уделяется развитию молодежного предпринимательства. Существующие в вузах бизнес-инкубаторы направлены на решение задач, «ограниченных проблемами поддержки малых, вновь созданных предприятий и начинающих предпринимателей, которые хотят, но не имеют возможности начать своё дело, связанные с оказанием им помощи в создании жизнеспособных коммерчески выгодных продуктов и

эффективных производств на базе их идей». Наиболее известными в нашей стране на сегодняшний день являются бизнес-инкубаторы НИУ ВШЭ и РЭУ им. Плеханова.

Представляется перспективным увеличение количества бизнес-инкубаторов на базах вузов, расширение путей их взаимодействия и развитие социально-психологической поддержки для тех групп молодежи, которые заинтересованы в дальнейших перспективах индивидуальной предпринимательской деятельности.

Список использованных источников:

1. Волкова Н. В., Чикер В. А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kariernoy-motivatsii-v-kontekste-teorii-pokoleniy-rezultaty-empiricheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 27.02.2019).

2. Волкова Н.В., Чикер В.А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 90—107. doi:10.17759/sps.2018090107

3. Кожевина А. П. Динамика карьерных ориентаций студентов в процессе профессионального обучения // Психология в экономике и управлении. 2017. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-kariernyh-orientatsiy-studentov-v-protssesse-professionalnogo-obucheniya> (дата обращения: 27.02.2019).

4. Меркулов П. А. Молодежное предпринимательство как фактор устойчивого социально-экономического роста // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. №3. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnoe-predprinimatelstvo-kak-faktor-ustoychivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-rosta> (дата обращения: 14.03.2019).]

5. Полянская Е.Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12457> (дата обращения: 27.02.2019).

6. Generation Z: Global Citizenship Survey. Varkey Foundation England, 2017, 61p. URL: <https://www.varkeyfoundation.org/media/4487/global-young-people-report-single-pages-new.pdf> (дата обращения: 27.02.2019).