

В. Ю. Калачев,

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону,

Ю. В. Калачев,

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аннотация

В статье рассматривается опыт создания и развития базовой кафедры «Технологии автоматизации в бизнесе» Южного федерального университета и компании «Гэндальф». Дан теоретический анализ существующих сегодня подходов к организации деятельности базовых кафедр. Выявлены типовые проблемы, с которыми сталкиваются участники процесса, показаны механизмы их решения. На конкретном примере показан ход развития проекта, методы преодоления проблем, с которыми сталкиваются как работодатели, так и вузы — участники процесса.

Ключевые слова: человеческий капитал, высшее образование, базовая кафедра.

Не секрет, что образовательные стандарты становятся все более и более «рамочными», и, как следствие, вузы все большую часть содержания образовательной программы определяют сами. В этих условиях компании крупного и среднего бизнеса все больше заинтересованы в создании совместных с вузами структур, которые бы обеспечивали необходимую работодателю специализацию выпускников. Наиболее эффективным, комплексным инструментом решения данной проблемы является базовая кафедра. Располагаясь на базе предприятия, имея возможность использования материально-технической базы и кадрового потенциала и вуза, и компании, базовая кафедра выступает тем механизмом, который способен сократить период внутрифирменного обучения, перенести часть затрат на него с компании на государство или родителей, обеспечить качественную подготовку специалиста под конкретный перечень задач.

Однако базовая кафедра, будучи не только корпоративным инструментом, но и частью образования, несет в себе элемент социального, решает задачи не только конкретного бизнеса, но и профессионального

сообщества, а порой и отрасли в целом. К этому ее подвигает сам ход процесса обучения специалиста. В отличие от вузовского сообщества, построенного на процессной парадигме и лишь в течение последних лет с трудом перестраивающегося на работу на результат, базовая кафедра создается с целью заполнения вакантных мест штатного расписания конкретной организации. Исходя из этого, сам подход к управлению ею несет на себе иную, отличную от вузовской, идеологию — идеологию результата во всех областях деятельности, которые ее касаются. К этому ее подталкивает, прежде всего, тот факт, что она, располагаясь на площадях предприятия [2], требует также и затрат на стимулирование участия сотрудников компании в деле подготовки специалистов, так как наличие ученых степеней и званий в профессиональном сообществе — редкость, а вузовские ставки оплаты для тех, кто не обладает степенями и званиями, не способны привлечь маломагически компетентного специалиста.

Процесс обучения имеет двух участников: обучаемого и обучающего. Именно в контексте

Контактная информация

Калачев Василий Юрьевич, канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой «Технологии автоматизации в бизнесе» Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону; *адрес:* 344000, г. Ростов-на-Дону, Газетный пер., д. 27; *телефон:* (863) 300-10-00; *e-mail:* vkrostov@gmail.com

Калачев Юрий Васильевич, доктор экон. наук, профессор, профессор кафедры «Экономика» факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону; *адрес:* 344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, д. 1; *телефон:* (863) 273-87-04; *e-mail:* edu@gendalf.ru

V. Yu. Kalachev,

Southern Federal University, Rostov-on-Don,

Yu. V. Kalachev,

Don State Technical University, Rostov-on-Don

SYSTEM WAY OF MANAGEMENT OF THE CORPORATIVE DEPARTMENT OF UNIVERSITY: THEORY AND PRACTICE

Abstract

The experience of foundation and management of the corporative department of university is described in the article. The theoretical basis of university's corporative departments in Russia is given. Authors describe typical problems and show few solutions. The real experience of managing such structure in Southern Federal University is described.

Keywords: human capital, higher education, corporative department of university.

характеристик каждого из них, количественных и качественных, его стоит рассматривать. Традиционно многие коллеги сосредоточивались именно на самом процессе, на качествах обучающего. Этой же логики придерживается и Минобрнауки России, формируя методики аккредитации, оценивающие содержание и качество подготовки, но совершенно упускающие характеристики обучаемого. Об этом один из авторов знает не понаслышке, выступая много лет экспертом на аккредитациях. Подобный подход как бы позиционирует следующий тезис: вне зависимости от личностных, профессиональных качеств абитуриента, студента, от его развития мы можем, благодаря современным методикам и технологиям обучения, сформировать у обучаемого необходимые для профессиональной деятельности компетенции. Но такое мнение как минимум неочевидно. Основой тех личностных качеств абитуриента, студента, сотрудника, которые составляют один из столпов профессионализма и вырабатываются, как показывает практика, с большим трудом, является осознанный выбор профессии, любовь к тому, чем ты занимаешься. Сегодня считается, что проблему выбора профессии и специализации можно вынести за скобки образовательного процесса, с ней справятся сами абитуриенты, студенты, семьи.

Авторам кажется, что эта проблема сродни поднимаемым ныне на самом высоком уровне вопросам финансовой грамотности населения. А если смотреть шире, это частный случай вопроса соотношения государственного и частного, одного из основных вопросов современной социологии. Меж тем, если уйти от идеологических баталий, суть вопроса сводится к тому, какова степень сформированности условий, при которых эти частные лица (абитуриент, студент, семья) способны сделать осмысленный выбор профессии, специализации, выбор своего профессионального будущего. И речь идет даже не о теории человеческого капитала в ее исходном смысле, данной Г. Бэккером [5], которая предполагает возможность индивидуального прогнозирования и выбора жизненных стратегий (что само по себе не вполне реально), но хотя бы о простой возможности выбрать себе профессию по душе.

Авторы в своей профессиональной деятельности при отборе кандидатов на должность пользуются, в большинстве случаев, простым приемом, позволяющим определить, насколько человек любит свою профессиональную область: дают задание в той сфере, где кандидат не является глубоким специалистом, но которая близка ему по содержанию. Основной смысл в том, чтобы понять, насколько просто соискателю узнавать новое. Если соискатель любит профессиональную область, он легко сможет разобратся в новом, так как на то, что мы любим, мы и тратим свое свободное время. Соотношение «любви к своему делу» и личной эффективности очевидно: без первого нет второго. Именно поэтому наиболее популярные бизнес-тренинги — тренинги по мотивации. Задача последних — сформировать у сотрудников любовь к организации и к своей работе. Однако очевидно, что, как глубокое, осознанное чувство настигает супругов не в первый год брака, так и любовь к своей работе нельзя сформировать

искусственно, из ничего. Именно поэтому, с одной стороны, разнообразные тренинги по мотивации столь популярны (манипулятивные, в сущности, в большинстве своем методики, которые сродни влюбленности, которая требует постоянной смены акцентов или поддержания внимания иными способами), а с другой стороны — основу, предпосылки любви к своему делу необходимо формировать со школьной скамьи.

Современное школьное образование, если ученик заинтересован в достижении хороших результатов, требует серьезной концентрации внимания, большого объема личного времени. Необходимо сформировать мотив, который сподвигнет школьника быть «не таким, как все»: предпочесть учебу компьютерным играм, социальным сетям, иному пустому времяпрепровождению. Только внутренний мотив, внутренняя заинтересованность в труде, удовольствие, которое он от труда получает, способны обеспечить достижение этого. Основой вышеизложенного является осознанный личный выбор. Сегодня существуют несколько форматов приобщения школьника к профессии на разных этапах взросления и в разных областях: «Лабораториум», «Кидбург», «Кванториум». Однако стоит отметить, что у них всех есть один общий недостаток: они не ориентированы на один вид деятельности, предлагают широкий выбор и зачастую не предоставляют возможность общения с реальными, живыми «взрослыми», которые избрали некую стезю своей профессией. Существующие сегодня формы взаимодействия с профессиональными сообществами, в частности, в Ростовской области — с Советом конструкторов ИТ-систем при Минсвязи Ростовской области [4], носят эпизодический, непостоянный характер, не способны сформировать системную работу в данном направлении. Соответственно, участие в данной работе базовой кафедры с ее «играющими тренерами» дает ей большую фору в эффективности в сравнении с перечисленными моделями деятельности профориентации.

Профессиональное образование всех уровней включает в себя фиксированный образовательный стандарт объем самостоятельной работы, который обеспечивает достижение минимального уровня формирования компетенций. При этом, как правило, работодатели стремятся взять на работу молодых специалистов с опытом практик, стажировок, опытом работы по специальности. Очевидно, что этот опыт формируется за счет, в том числе, личного времени. Стоит ли говорить, что специфика возраста определяет еще более высокую значимость как внутренних мотивов, так и внешней их поддержки — обоснования выбора в пользу работы взамен принятых в студенческой среде тусовок. Учитывая свою специфику, именно базовая кафедра способна обеспечить на должном уровне и такой вид образовательной программы, как практика, и профессиональную деятельность в формате стажировок, частичной занятости, и профессиональное общение, т. е. фактически предложить альтернативу студенческой тусовке, заменив ее профессиональной.

Собственно, развитие и рост молодого специалиста невозможны без такой компоненты, как внутрифирменное обучение. Любой работодатель, очевидно,

будет стремиться проводить его во внерабочее время, так как вклад в развитие сотрудника справедливо формировать из двух источников: ресурсов работодателя и времени молодого специалиста. То есть снова личное время становится тем самым инструментом, который обеспечивает повышение эффективности работы сотрудника, темпы его карьерного роста.

Можно сделать вывод, что именно осознанный выбор своей профессии, любовь к ней позволяют человеку сформировать внутренний мотив, побуждающий тратить значительное время, в том числе личное, но обеспечивающий достижение хороших результатов на каждом этапе профессионального становления. При этом базовая кафедра обладает значительными преимуществами в этой деятельности, так как она может предоставить как погружение в профессию, так и занятие этой профессией и, что особенно важно на этапах становления, — участие в профессиональном общении. Последнее формирует не только чувство причастности, важностью которого в мотивации сложно пренебречь, но и систему передачи неформализованного знания, опыта, ускоряет поиск стартовых позиций, облегчает адаптацию молодого специалиста.

Обращаясь к вышеизложенному и постулируя социальный характер базовой кафедры, мы обязаны заявить о ее диалектичности, т. е. о наличии внутри нее ее же отрицания. На взгляд авторов, диалектичность в том, что базовая кафедра, будучи призванной готовить кадры для одного предприятия, вынуждена, чтобы быть эффективной, обеспечивать ее студентам свободу выбора, свободу их будущего. Ведь очевидно, что лишь какая-то часть выпускников кафедры придет работать в конкретную организацию. Однако, если базовая кафедра будет озабочена исключительно будущим именно этих студентов, а остальных считать за технологический «отвал», то она будет восприниматься студентами как весьма рискованный вариант построения будущего и спрос на ее программы станет весьма небольшим. Значит, базовая кафедра обязана организовать процесс обучения таким образом, чтобы абитуриенты, студенты, выпускники на каждом этапе обучения могли изменить траекторию и при этом быть востребованными. Так базовая кафедра реализует свой социальный, гуманистический аспект. Однако базовая кафедра — это вполне конкретный инструмент решения конкретной задачи. Если уже в самом ходе решения необходимо заложить отсев исходного материала, это требует увеличения его на входе и построения таких траекторий, которые позволяют сделать этот отсев без личных трагедий участников процесса.

Решение вопроса об отсеивании приводит нас к пониманию того тезиса, что базовая кафедра должна быть университетской. И первое, и второе противоречат принятой сегодня парадигме деятельности базовых кафедр. Как правило, базовые кафедры охватывают программы магистратуры. С одной стороны, считается, что двухлетний период подготовки является довольно удобным для прогнозирования потребностей в кадрах предприятия, с другой стороны, магистратура воспринимается как тот образовательный уровень, в котором наиболее удобна специализация, столь необходимая

работодателю, способная сократить его издержки на внутрифирменное обучение, сделав взаимодействие с вузом в таком формате весьма выгодным. Авторы предлагают, отвлекаясь от теоретических моделей, рассмотреть традиционную для ИТ-подготовки судьбу студента такой кафедры.

Стоит сразу отметить ряд исторических фактов биографии студента, которые будут являться определяющими для развития событий. Прежде всего, как правило, нигде полноценно до поступления в магистратуру он не работал. Источниками его опыта и знаний о реальном мире его профессии являются практика, в рамках двух-трех месяцев которой он впервые увидел ИТ-компанию, возможно, некие соревнования по типу хакатона, где он «креативил» с такими же, как он сам, а также этапы временной занятости, прерываемые сессионными периодами. Основой знаний студента являются университетский курс, который на бакалавриате стремится сделать наиболее общим, и некий чужой опыт (родителей, знакомых, друзей и т. д.). Очевидно, что его выбор программы базовой кафедры никак не может быть признан системным, он более зависит от внешних факторов, чем от личного опыта.

В то же время именно в программы магистратуры работодатели, стремясь к получению результата, вкладывают огромные усилия. А отдача будет невелика. В том числе из-за того, что студент, проходя на программу, просто не осознавал до конца свое будущее. В итоге статистика будет такова, что из группы в 25 человек на работу будут приняты трое-четверо. Понятно, что такое соотношение не может быть признано результативным и способным заинтересовать как работодателя, так и вуз в продолжении сотрудничества. Это вызовет взаимное разочарование участников процесса как со стороны вуза, так и со стороны работодателя. Естественным следствием такой ситуации будут следующие взаимодополняющие процессы: со стороны работодателя — стремление к сокращению усилий, со стороны вуза — стремление к возврату к стандартным формам взаимодействия. Итогом разочарования будет ситуация, когда на базовой кафедре реализуются только практики, тренинги, некоторая часть подготовки выпускной квалификационной работы, т. е. кафедра станет номинальной.

Другой типовой ошибкой является отнесение базовой кафедры к какому-то отдельному, обособленному, как это принято в вузовской среде, факультету. С классическими академическими кафедрами все так и должно быть, ведь очевидно, что они строятся по принципу деления наук и объединяют специалистов одной области. Но базовая кафедра обеспечивает наполнение штатного расписания предприятия, а в нем много позиций. Естественно, что есть позиции наиболее востребованные, однако, к примеру, в ИТ-компаниях всегда присутствуют вакансии среди менеджеров по продажам. При этом специфика продаж в ИТ такова, что менеджер по продажам должен знать предметную область не хуже программиста, просто программировать ему ни к чему. Аналогично с менеджерами по персоналу, финансистами, экономистами и пр. Таким образом, эффективная базовая кафедра — всегда разноплановая, общеуниверси-

тетская, присутствующая на многих программах, дополняющая, конкретизирующая их.

Учет личных траекторий, необходимый как с чисто гуманистических позиций, так и с позиции рекламы ИТ-компаний в студенческой среде, не укладывается в доминирующую сегодня модель, поскольку вынуждает заранее смоделировать «пути отхода» как из специализации, так и из отрасли в целом.

С одной стороны, реализация подобного подхода требует многоуровневости базовой кафедры. Она включает в себя на первом уровне работу со школьниками, где формируется отраслевая заинтересованность, однако сохраняется возможность смены отрасли работы. Далее — уровень СПО и бакалавриата, где необходимо присутствие базовой кафедры в виде наиболее общих курсов, но в то же время в виде весьма глубоких практик, программ стажировок, частичной занятости и т. п. Затем — уровень магистратуры, в рамках которого обязательно необходимо предусмотреть не одну, а несколько возможных специализаций, в том числе научных. Все это требует глубокого проникновения базовой кафедры в вузовское сообщество, присутствия ее на всех этапах подготовки специалиста, его сопровождения.

С другой стороны, замкнутость программы исключительно на базовую кафедру лишает студентов возможности сменить профиль подготовки.

В связи с этим оптимальным видится такой подход, когда программа реализуется совместно одной или несколькими академическими кафедрами и базовой кафедрой. Во-первых, это позволяет сформировать более широкий профессиональный базис, а во-вторых, предоставляет возможность студенту по окончании программы выбрать альтернативное место работы, так как на программе присутствует несколько специализаций.

Фактически сегодня эффективная базовая кафедра в сфере ИТ — это целый «базовый институт», который выступает «надстройкой» над академическими структурами, присутствует на всех этапах, участвует в формировании критериев отбора, самом отборе, обучении, аттестации и т. д.

Естественно, все это предъявляет особые требования к размеру организации, так как не каждая способна даже теоретически «переварить» тот объем специалистов, который будет произведен, исходя из технологии профессионального образования, безотностительно к потребностям.

Соответственно, встает вопрос о дальнейшей судьбе специалистов, прошедших обучение на программах базовой кафедры, закончивших его успешно. Очевидно, здесь две проблемы: трудоустройство в качестве наемного работника и открытие собственного бизнеса. Следует отметить, что традиционно лишь первый результат считается «естественным». Второй редко берется во внимание. Однако диалектичность базовой кафедры требует наличия траектории развития и для второго варианта. Здесь следует заметить, что традиционно в рамках идеологии стартапов считается, что идея возникает как бы сама собой в головах участников. Меж тем мы понимаем, что за каждым удачным мобильным приложением, сайтом,

программным продуктом стоят система выстроенных бизнес-процессов, сотрудники с хорошей мотивацией, материальные ресурсы, т. е. то, что и составляет суть бизнеса В2С*. За рамкой темы остается вопрос: кто этому учит юных стартаперов, кто им объясняет, что приложение — завершающий этап в создании бизнеса. Аналогично с В2В**. Для того чтобы продукт этого сектора был эффективен, нужно знать типовые бизнес-процессы компаний, их узкие места, за «расширение» которых они готовы платить.

Таким образом, одна из задач базовой кафедры — формирование бизнес-инкубатора, в рамках которого создаваться будут не просто стартапы, а востребованные решения.

Итак, мы видим, что доминирующая сегодня концепция базовой кафедры не приводит к достижению целей работодателя, вуза, студента. Одним из важнейших факторов, который и формирует молодого специалиста, является его системная профессиональная ориентация. Причем, поскольку человек, особенно в юношеском возрасте, постоянно меняется, развивается, то и профориентация должна быть длительной, позволяющей ему посредством постепенного погружения в профессию найти себя. Естественно, не каждый выбор тех профессий, которые предлагает базовая кафедра, будет удачным. На этот случай необходимо предусмотреть альтернативы. Эффективная базовая кафедра охватывает и период школьного обучения через механизмы дополнительного образования, и период бакалаврской подготовки через систему наиболее распространенных в вузе курсов по выбору студента, практик, стажировок, частичной занятости, обеспечивая помощь в профессиональном осознании себя студентом. Через эти же механизмы базовая кафедра способствует самоопределению, возможно, переводу с одного направления подготовки на другое, формированию осмысленного мнения о том, какой уровень образования необходим на данном этапе, исходя из принятых жизненных стратегий. Только при таких условиях выбор магистерской программы может быть осмысленным, а усилия, направленные на нее, дадут необходимую отдачу.

Однако, естественно, такое видение ситуации возникает лишь по истечении известного промежутка времени, при наличии собственного личного, некабинетного опыта создания и развития подобных структур, наблюдения за их преобразованием и эволюцией.

Базовая кафедра ГК «Гэндальф» (КГФ) и Южного федерального университета (ЮФУ) «Технологии автоматизации в бизнесе» (ТАБ) была создана 1 апреля 2014 года. Компания «Гэндальф», будучи крупнейшим партнером фирмы «1С» на юге России, имела к тому моменту колоссальный опыт приме-

* В2С (business-to-consumer, бизнес для потребителя) — термин, обозначающий коммерческие взаимоотношения между организацией (business) и частным, так называемым конечным потребителем (consumer).

** В2В (business-to-business, бизнес для бизнеса) — термин, определяющий вид информационного и экономического взаимодействия, классифицированного по типу взаимодействующих субъектов, в данном случае это юридические лица, которые работают не на конечного рядового потребителя, а на такие же компании, т. е. на другой бизнес.

нения традиционных инструментов взаимодействия с вузами: практики, стажировки, внедрение курсов, руководство дипломными проектами и т. п. Выступая одним из крупнейших ИТ-работодателей региона, КГФ отчетливо понимала необходимость изменения подготовки ИТ-кадров, однако при всей своей значимости была для вузов внешним субъектом, фактически лишенным возможности системного влияния на внутренние процессы. ЮФУ, в свою очередь, входил в период системной реорганизации, связанной частично с внутренними интеграционными факторами, частично — с изменениями образовательных стандартов, возможностью введения собственных стандартов и т. п. Таким образом, именно значимая для вуза потребность в кадрах, которую испытывала КГФ, ее опыт работы в системе образования, качественные перемены в ЮФУ и стали теми объективными факторами, которые обусловили открытие базовой кафедры.

В свой первый период, период становления, кафедра ТАБ воспринималась своими создателями как сугубо профильная. В первый год были созданы две совместные образовательные программы — программы магистратуры: «Модели и информационные технологии организационного управления» (на базе направления подготовки «Прикладная математика и информатика»), «Инновационный и проектный менеджмент» (на базе направления подготовки «Менеджмент»). Первая программа была призвана обеспечить подготовку программистов «1С» на базе бакалавриата ИТ- и математических направлений, вторая — подготовку менеджеров проектов на базе бакалавриата ИТ-направлений. Обе программы включали в себя блоки дисциплин, посвященных программированию в «1С» (на базе сертифицированных курсов) и моделированию бизнес-процессов (на базе курсов «СТУ-Софт»). Однако уже середина первого года подготовки показала, что отсутствие широкой профессиональной ориентации среди бакалавров, активной вовлеченности на этой ступени сотрудников работодателя в процесс обучения создает ту самую ситуацию, когда выбор магистерской программы происходит без осознания сущности своей профессии.

Именно это подтолкнуло руководство КГФ и кафедры к казавшимся на тот момент со стороны необдуманным действиям по проникновению в программы бакалавриата и СПО. Участие в реализации программ по направлениям «Бизнес-информатика» и «Прикладная информатика» ЮФУ дали во второй год существования кафедры понимание мотивов студентов, позволили осознать их слабый уровень понимания своего будущего, осознанности собственных поступков. Соглашения, подписанные с двумя колледжами по подготовке специалистов в области сопровождения программных продуктов «1С», привели к пониманию сложной ситуации в школьной программе, необходимости участия в профессиональной ориентации школьников через использование такого решения, как «1С:Клуб программистов для школьников» [1]. Именно на второй год своего существования разросшаяся кафедра приобрела фактически статус общеуниверситетской, так как участвовала в реализации программ на трех факультетах. Тогда же из первого выпуска магистрантов компания «Гэндальф»

получила первых специалистов, подготовленных кафедрой.

Третий год работы стал решающим в количественном росте кафедры, предопределил ее качественное развитие. Введение в практику кафедры такого инструмента, как модуль дисциплин по выбору, который может выбрать руководитель любого направления подготовки, отказ от следования строгим рамкам сертификационных курсов фирмы «1С» значительно расширили контингент студентов, обучающихся на программах кафедры, доведя его до более чем 300 человек. Всего на третий год своей работы ТАБ участвовала в реализации пяти программ бакалавриата и трех программ магистратуры, дополняя академические кафедры. Был выработан принцип, что лишь те образовательные учреждения имеют возможность отправлять своих студентов на практику в КГФ, которые внедрились в учебный процесс инструменты взаимодействия с кафедрой, освоили и реализуют подготовку в области «1С». Наличие подобного контингента студентов не могло оставить руководство компании в стороне от мыслей о привлечении их к работе на условиях оплачиваемых стажировок и частичной занятости. Естественно, подобная схема потребовала перестройки бизнес-процессов, производить которую в одном подразделении бессмысленно. Таким образом, студентам были открыты такие области деятельности, как сопровождение программных продуктов «1С», программирование, продажи, телемаркетинг. Всего на третий год работы кафедры трудоустроила более 30 человек, по несколько в каждой из обозначенных областей. Удалось решить еще одну внутреннюю проблему — проблему учета личностного роста. Не секрет, что для возраста 18–22 года даже полгода — серьезный период, за который человек может значительно измениться. Но традиционная схема построения HR-службы такого не предполагает, считает, что необходимы более длительные периоды. Однако удалось убедить коллег в том, что необходимо повторно проводить собеседования со студентами старших курсов и магистратуры по истечении полугодового периода, т. е. сформировать график отборов на вакансии и стажировки, похожий на сессионный график.

Четвертый год работы кафедры завершает этап ее развития как исключительно учебного подразделения. В 2017/2018 учебном году на программах кафедры ТАБ будут проходить обучение более 500 студентов ЮФУ, обучающихся на семи программах бакалавриата и пяти программах магистратуры: экономисты, физики, математики, специалисты в области информационных технологий, системного анализа и т. д. Произошло создание подразделения, которое занимается оплачиваемыми стажировками по наиболее востребованной профессии (программист «1С»), — отдела интенсивного роста. Деятельность кафедры поддерживает «Клуб программистов для школьников», которым охвачено более 1000 детей. Более 300 человек обучается на программах СПО. Таким образом, на четвертый год своей работы кафедра ТАБ принимает участие в судьбах более чем 2000 человек — молодых ИТ-специалистов [3]. Это определяет интерес руководства КГФ и ТАБ к их

судьбам, формирует особую атмосферу ответственности, обдуманности, системности принятия решений.

Представленная выше историческая ретроспектива призвана показать как коллегам из среды ИТ-работодателей, которые озадачены решениями кадровых проблем, так и коллегам из вузовской среды, что в процессе своего развития базовая кафедра, если ею заниматься, претерпевает значительные изменения, становясь довольно значительной структурой вуза. В частности, на момент написания данной статьи кафедра ТАБ начинает свою подготовку в шестом классе школы, организовав работу системы дополнительного образования «1С:Клуб программистов для школьников» в регионе. Далее выпускники клуба переходят в систему базовых школ, т. е. профильных классов, созданных КГФ, ЮФУ и профильными органами местного самоуправления. Таким образом, в ближайшее время будет решена задача удвоения количества абитуриентов. Поступая в ЮФУ, студент уже на втором курсе имеет возможность выбрать дисциплины кафедры ТАБ, обучаясь на экономических, технических, математических, ИТ-направлениях. Успешно пройдя аттестацию, получив отзыв от преподавателя, студент получает приглашение на практику, стажировку, частичную занятость. Завершая подготовку на бакалавриате, он уже понимает, какая стезя ему больше по душе, и будет иметь возможность писать ВКР, ориентированную либо на карьеру специалиста, либо на карьеру предпринимателя. Исходя из этого, еще

через год мы предоставим ему выбор магистерских программ, одна из которых будет готовить специалиста экспертного уровня, а вторая — во многом повторять путь бизнес-инкубатора. Обе, естественно, как принято уже сейчас, выстроены таким образом, чтобы, обучаясь, студент мог работать на предприятии не менее 30 часов в неделю.

На наш взгляд, именно такая модель построения базовой кафедры позволяет системно подойти к вопросу подготовки специалистов, обеспечить необходимый гуманистический аспект в подобной форме организации образования, обеспечить его системность, качество.

Список использованных источников

1. 1С:Клуб программистов для школьников. <http://club.1c.ru/>
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 августа 2013 года № 958 «Об утверждении Порядка создания профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы». <https://base.garant.ru/70447784>
3. Профессиональное образование 1С:Франчайзи. <https://gendalf.ru/company/professional-education/>
4. Совет конструкторов ИТ-систем при Минсвязи Ростовской области. <http://itsovet61.ru/>
5. Вексер G. Human Capital. N.Y., 1964.

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Уважаемые коллеги!

Статьи для публикации в журналах «Информатика и образование» и «Информатика в школе» должны отправляться в редакцию **только через электронную форму на сайте ИНФО (раздел «Авторам → Отправка статьи»):**

<http://infojournal.ru/authors/send-article/>

Обращаем ваше внимание, что для отправки статьи необходимо предварительно зарегистрироваться на сайте ИНФО (или авторизоваться — для зарегистрированных пользователей).

С требованиями к оформлению представляемых для публикации материалов можно ознакомиться на сайте ИНФО в разделе **«Авторам»:**

<http://infojournal.ru/authors/>

Дополнительную информацию можно получить в разделе **«Авторам → Часто задаваемые вопросы»:**

<http://infojournal.ru/authors/faq/>

а также в редакции ИНФО:

e-mail: readinfo@infojournal.ru

телефон: (495) 140-19-86