

КЛАССИКА ПЛЮС ИННОВАЦИИ

О перспективах развития Псковского университета рассказывают ректор Псковского ГУ Юрий Демьяненко и проректор по учебной работе Владимир Микушев

(см. начало в «КурьерЪ», №28 от 10.07.12).

– Юрий Анатольевич, нынешняя абитуриентская кампания служит подтверждением того, что вчерашние школьники и их родители прекрасно осознают, что у Псковского университета большое будущее. В отдельные дни – очередь в приемную комиссию...

Ю.А.: – Да, и это несмотря на то, что в этом году мы отвели одно из самых просторных помещений для приема документов, не каждый столичный вуз таким может похвастаться. Но все равно места всем не хватает. Мы не впадаем в эйфорию, понимаем, что итоги надо подводить после 25 июля – даты окончания приема документов. Но к этому лету мы готовились тщательно. Провели множество профориентационных встреч практически во всех городах и районах области, в том числе общегородское родительское собрание в Великих Луках. Собирали выпускников 9-х и 11-х классов, директоров и классных руководителей южной зоны области. Вот из таких крупиц слагалась работа. Уже появился интерес к нашему университету у выпускников из других регионов. Полагаю, что он будет расти с каждым годом.

– Теперь – о перспективах. Владимир Михайлович, по каким же основным направлениям будет развиваться образовательные программы университета?

В.М.: Мы начинаем модернизировать или, как теперь говорят, актуализировать, три основные группы образовательных программ. Первая группа – это программы, утвержденные правительством как соответствующие приоритетным направлениям модернизации и технологического развития РФ. Вторая группа – программы, являющиеся приоритетными для развития экономики и социальной сферы Псковской области, такие, как медицинская биофизика и кибернетика, теология, журналистика приграничный и туристический сервис. Третья группа – это программы цикла непрерывного образования: от среднего специального, бакалавриата, магистратуры – до послевузовского образования и повышение квалификации. И у нас есть все условия для создания такой университетской линии обучения. Напомню, что в состав нашего университета вошли Псковский колледж строительства и экономики, Псковский индустриальный техникум, Великолукский колледж строительства. Эти учебные заведения всегда пользовались достаточно высоким спросом у выпускников 9 и 11 классов. Чего стоят такие специальности, как архитектура, техобслуживание и ремонт автотранспорта – на них всегда был и есть высокий конкурс.

В рамках единого учебного заведения будет намного легче выстроить непрерывную цепочку согласованных учебных планов для поэтапной и последовательной подготовки востребованных



Ректор Псковского ГУ Юрий Демьяненко.

Всего в Псковском ГУ будет модернизировано **БОЛЕЕ 70 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ.**

специалистов очень высокого уровня.

– Какие новые специальности в ближайшем будущем появятся в Псковском ГУ?

В.М.: Например, существует проблема дефицита врачей в нашей области. В то же время не хватает (и это уже на уровне страны) медиков с высшим образованием, умеющих работать с высокотехнологичным крупным медицинским оборудованием. Ведь тут необходимы и медицинское образование, и техническое, и естественнонаучное. Главная специальность любого традиционного медвуза – «лечебное

дело», а информационные технологии, инженерия, биофизику там трудно развивать. А у нас, наоборот, пока нет собственно клинической базы, зато есть разнообразие направлений образования и значительный опыт обучения политехническим специальностям. Мы остановились на двух перспективных специальностях: **медик-кибернетик и медик-биофизик.** Сейчас ведем переговоры со столичными медвузами о совместной учебной деятельности, чтобы на первых порах наши студенты использовали клиническую базу у них, а техническую и естественнонаучную составляющие изучали у нас. Конечно, под новые специальности надо будет модернизировать и преподавание по уже имеющимся в университете программам, и учебные практикумы.



Проректор по учебной работе Владимир Микушев.

Ю. А.: Ко многим инженерным специальностям у молодежи сейчас повышенный интерес. Ведь в области идет большая работа по созданию новых экономических зон в Моглино, Ступниково. Нами разрабатывается концепция университетского технопарка. Предполагается, что его ядром будет учебно-научная база для практики – крупный диагностический медико-биологический информационный центр. Но и гуманитарные направления не остаются без внимания. Наш регион буквально насыщен памятниками истории и культуры. Нам необходимо не только модернизировать образовательные программы гуманитарного цикла, но и приумножить позиции во всероссийском и международном уровнях подготовки специалистов, например, в

области пушкинистики, современного языкознания.

– Модернизация – это всегда огромные финансовые вложения...

Ю.А.: – Несомненно, и это понимает наше правительство. У нас есть финансовая поддержка по программе стратегического развития университета на пять лет. Уже вносятся коррективы в десятилетнюю программу, до 2022 года. Мы выиграли конкурс по программе Министерства образования и науки по поддержке деятельности университетских студенческих организаций на три года. Сейчас участвуем в конкурсе программ развития материально-технических баз университетов. Очень надеемся на победу!

Беседовала
Валентина КОЖЕВНИКОВА
Реклама

ВОПРОС

Как работники российских компаний «продают» себя?



Только треть работников рассказывает на собеседовании о своих сильных сторонах и достижениях самостоятельно.

Служба исследований компании HeadHunter провела опрос: 47 процентов поведали о своих достоинствах только после того, как их об этом просил работодатель, а 20 процентов не упомянули о них.

Более того, почти каждый пятый из тех, кто

все-таки перечислял свои заслуги и ценность как профессионала на собеседовании, подчеркнул, что ему некомфортно об этом говорить.

Чаще всего о своих сильных сторонах самостоятельно рассказывают топ-менеджеры (49 процентов) и представители сферы «искусство, развлечения, масс-медиа» (47 процентов). Юристы, напротив, реже всего считают нужным говорить о своих достоинствах.

Большинство опрошенных не считают информа-

цию о сильных сторонах значимой. Они отмечают, что если работодателю будут интересны эти сведения, он сам об этом спросит.

Восемь процентов тех, кто не рассказывал о своих достоинствах, уверены, что хвастовство скорее оттолкнет работодателя, нежели поможет получить желаемое место. 24 процента признались, что им сложно себя расхваливать, а 10 считают скромность своим оружием.

24 процента опрошенных «продают» себя, приу-

крашивая свои способности и знания на собеседовании. Чаще всего предметом обмена становятся профессиональные знания и умения (11), а также личные качества (10 процентов).

Только 15 процентов опрошенных позволили себе торговаться с работодателем относительно будущей зарплаты. Большинство (85) этого не допускали, за исключением случаев, когда работодатель соглашался с ожиданиями кандидата. Основной причиной нежелания просить больше, чем предлагают,

является уверенность, что это бесполезно. 32 процента работников считают, что в компаниях есть заранее заданная ставка, которая никак не корректируется. 12 процентов полагают, что торговаться неприлично.

По словам большинства опрошенных, они остались довольны тем, какую зарплату в итоге получили. Однако 60 процентов отметили, что все же рассчитывали на большее, а 12 процентов соискателей устроились на работу с окладом, который их заведомо никоим образом не устраивал. ▲