

6. 51,7 % руководителей испытывают потребность в консультациях по широкому спектру направлений деятельности хозяйств, но наибольшую по отраслям растениеводства (65,5 %), животноводства (55,2 %), они даже готовы оплачивать эти консультации (72,4 %), т. е. им требуется системное профессиональное сопровождение.

7. В крае необходима «Система профессионального сопровождения работников АПК» с акцентом на индивидуальную работу с каждым руководителем и специалистом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Богдановский В. А.** Трансформация занятости в сельском хозяйстве: характер проявления и последствия // Кадровое обеспечение устойчивого развития сельских территорий и задачи по реализации государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг. : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – М. : ФГОУ ДПОС РАКО АПК, 2009. – С. 32–60.
2. **Чижов Н. В., Чегодаев В. В., Чижов В. Н.** Повышение эффективности деятельности руководителей предприятий АПК на основе системы индивидуального профессионального сопровождения : моногр. – Барнаул : Изд-во Алт. ИПК АПК, 2011. – 136 с.
3. **Чижов В. Н., Ковалева И. В., Чижов Н. В.** Проблемы и перспективы повышения квалификации кадров в аграрной сфере // Профессиональное образование в современном мире. – 2011. – № 1. – С. 49–52.

Принята редакцией 5.08.2013

УДК 371 + 330

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

И. Э. Толстова, Т. Ю. Калошина (Новосибирск)

Статья посвящена вопросам подготовки специалистов управленческого профиля. Отмечается, что современное образование основывается на двух компонентах – интеллектуальной и инновационной, а использование компетентностного подхода является одним из основных требований к образованию. В настоящее время компетентностный подход из системы образования переходит в систему управления на предприятиях (в организациях). В статье обосновывается потребность в применении компетентностного подхода на практике, его возможности.

© Толстова И. Э., Калошина Т. Ю., 2013

Толстова Ирина Эдвиновна – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой кадровой политики и управления персоналом, Новосибирский государственный аграрный университет.

E-mail: irina_edvin@mail.ru

Калошина Татьяна Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом, Новосибирский государственный аграрный университет.

E-mail: kaloshinatu@mail.ru

Ключевые слова: образование, непрерывное образование, подготовка специалистов управленческого профиля, компетентностный подход, профессиональная компетентность, формирование профессиональных компетенций.

TRAINING OF THE MANAGEMENT SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION BASED ON THE COMPETENCY BUILDING APPROACH

I. E. Tolstova, T. Yu. Kaloshina (Novosibirsk)

The paper is concerned with the issues related to the training of the management specialists. It is noted that the modern education is based on two components: intellectual and innovative; and the competency building approach is a key requirement to education. Currently the competency building approach is being transferred from educational system into the management system of companies (organizations). Based on the performed study, the paper shows the necessity and feasibility of practical application of the competency building approach.

Key words: education, continuous education, specialist training, training of the management specialists, competency building approach, professional competence, professional competency building.

Образование на современном этапе развития России выступает как один из основных факторов формирования нового качества экономики. Очень показательным, что в трудах о глобализации, прогнозах развития человечества на ближайшее столетие все чаще страны делятся не на бедные и богатые, а на государства с дефицитом интеллекта и образования или с его достаточностью.

Изучение образования связано с трудами Э. Дюркгейма (профессора педагогики), который интересовался связями социальных институтов, рассматривая взаимозависимость их функций и структур. В серии лекций «Общество и образование» он отмечал, что экономика и политика зависят от образования, которое готовит индивидов к определенным ролям в обществе [1].

В настоящее время образование основывается на двух компонентах: интеллектуальной и инновационной, что позволяет быстро развиваться, обеспечивая общественный прогресс.

Современной системе образования брошен серьезный вызов – жизнеспособность во многом сегодня определяется профессионально-деятельностным, социокультурным, гражданским потенциалом и зависит от выбранной позиции, социальной или индивидуальной, системы ценностей и приоритетов.

В настоящее время одним из основных требований к образованию со стороны изменившейся социальной реальности является использование компетентностного подхода. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-03 «Об образовании в Российской Федерации» профессиональное образование – это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности (ст. 2 ФЗ).

Развитие экономики в условиях рынка предполагает, что лучшая защита человека от безработицы – его высокая компетентность и профессионализм. Это связано с тем, что рабочие места постоянно усложняются, на рынке труда спрос растет, в первую очередь, на работников, владеющих современными знаниями и навыками.

Качество подготовки специалистов, где критерием выступает *профессиональная компетентность*, предполагает их конкурентоспособность на рынке труда и продолжение развития профессиональных компетенций на рабочем месте. В этом случае происходит построение новой гибкой структуры образования с учетом поставленных целей. Для этого в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. определены целевые индикаторы реализации (табл. 1).

Таблица 1

Целевые индикаторы реализации Стратегии

Наименование индикатора	2006 г.	2010 г.	2016 г.	2020 г.
Охват образованием населения в возрасте 5–14 лет, % от общей численности	94,2	94,0	98,0	100,0
Доля населения, участвующего в непрерывном образовании (за последние 12 мес.), % от числа опрошенных в возрасте 25–64 лет	20,5	24,8	40,0	55,0

Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в непрерывном образовании, достигает 50–70 %. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, согласно различным источникам, в настоящее время не превышает 25–30 %.

В Российской Федерации в настоящее время, в рамках Стратегии-2020, происходит формирование целостной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям, предъявляемым инновационной экономикой.

Прежде всего, необходимо обеспечить сочетание в современном образовании технических и управленческих компетенций. Данное сочетание предоставит возможность получения базовых знаний в сфере технологий и технологического менеджмента в рамках образовательных программ по экономическим и управленческим направлениям высшего образования.

Компетентностно-ориентированное образование – сложная, многоаспектная проблема, которая на сегодняшний день остается недостаточно исследованной. В современной практике не существует общепринятого определения компетентности и компетенции.

Принципиальным различием в терминах «компетенция» и «компетентность», по мнению ряда отечественных и западных ученых – Ю. Одегова, С. Карташова, Ч. Вудруфа и др., является то, что компетентность относится к человеку и проявляется в аспектах его поведения, в то время как компетенция – это понятие, которое свидетельствует о сфере профессиональной деятельности, в которой человек компетентен [2].

Авторы считают, что можно дать следующие определения понятий «профессиональная компетентность» и «компетенция».

Профессиональная компетентность – качество (совокупность качеств) личности, позволяющее осуществлять результативно профессиональную деятельность.

Компетенция – единая совокупность (система) определенных качеств (знаний, умений, опыта, личных качеств), необходимых для осуществления результативной профессиональной деятельности, т.е. компетенция является объективным требованием для осуществления профессиональной деятельности, а компетентность – субъективным качеством личности, которое заключается в обладании нужными компетенциями.

Одно из наиболее полных исследований различных подходов к компетентностно-ориентированному образованию, анализ этапов развития компетентностного подхода в России провела И. А. Зимняя, которая выделила три группы компетентностей: 1) компетентности, относящиеся к самому себе как субъекту жизнедеятельности; 2) компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми; 3) компетентности, относящиеся к деятельности человека и проявляющиеся во всех ее типах и формах [3].

Для практической реализации компетентностного подхода особо важными являются сформулированные И. А. Зимней позиции:

- все компетентности социальны в широком смысле слова, поскольку формируются в социуме; они социальны по содержанию, появляются и функционируют в социуме;

- ключевыми являются те обобщенно представленные основные компетентности, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме;

- учебные и профессиональные компетентности формируются и проявляются в адекватных им видах деятельности человека;

- социальные в узком смысле слова компетентности характеризуют взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми [4].

Сегодня компетентностный подход из системы образования переходит в систему управления на предприятиях (организациях). Компетентностный подход стал обязательным требованием при лицензировании и аккредитации программ подготовки управленческих кадров для предприятий (организаций) народного хозяйства.

Авторами работы были проведены исследования на предприятиях (в организациях) и их структурных подразделениях города Новосибирска. На исследуемых предприятиях (в организациях) компетентностный подход не применяется, хотя работники уже имеют о нем некоторое представление, что подтверждается результатами проведенного опроса. Общая численность опрошенных составляет 430 человек – это работники, занятые управлением на различном уровне – от руководителей предприятий (организаций) до специалистов и служащих, занимающих младшие должности.

Деятельность управленческих кадров на исследуемых предприятиях (в организациях) подробно регламентирована, однако такая жесткая регламентация и ограниченные полномочия сдерживают пространство и скорость введения инноваций в профессиональную деятельность.

Большинство исследователей выделяют два уровня компетенций. Первый уровень – компетенции, необходимые каждому специалисту в совре-

менном обществе (базовые), второй – компетенции, требующиеся представителю конкретной профессии (специальные). В своем исследовании авторы руководствовались делением компетенций на два блока: общекультурные и профессиональные компетенции.

Таблица 2
Перечень компетенций для различных группы должностей

Группа должностей	Общекультурные компетенции.	Профессиональные компетенции
Руководители	Компетенция этического поведения, компетенция лидерства, компетенция ответственности.	Компетенция понимания современных тенденций развития политических процессов, экономики и глобализации, умение выработать решения, учитывающие правовую и нормативную базы, разработка системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владение принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности.
Специалисты и служащие, занимающие главные и ведущие должности	Компетенция этического поведения, компетенция постановки проблем, компетенция ответственности.	Умение выработать решения, учитывающие правовую и нормативную базы, разработка системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владение принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности, организационные способности.
Специалисты и служащие, занимающие старшие должности	Компетенция этического поведения, компетенция креативности, компетенции аналитической работы	Организационные способности, планирование мероприятий деятельности предприятия (организации) в увязке с общей стратегией развития государства и региона, умение выработать решения, учитывающие правовую и нормативную базы
Специалисты и служащие, занимающие младшие должности	Компетенция этического поведения, компетенция конструктивного взаимодействия с гражданами и институтами гражданского общества, другими организациями, компетенция применения коммуникативных технологий и средств.	Обладать способностью к анализу, организации и планированию в области управления, организационные способности, способность осуществлять структуризацию и анализ информации, получаемой из разных источников

Проанализировав типовые квалификационные требования, авторы пришли к выводу, что на их основе могут быть сформулированы общекультурные и профессиональные компетенции, необходимые для выполнения профессиональных функций различными специалистами управленческого профиля (табл. 2).

Потенциал компетентного подхода, с учетом данных исследования, может быть использован в практической деятельности, а именно:

- подготовка специалистов управленческого профиля в образовательных учреждениях;
- прием специалистов на управленческие должности;
- обучение и повышение квалификации управленческих кадров;
- аттестация управленческих кадров.

Комплексная подготовка специалистов управленческого профиля, связанная с формированием профессиональных компетенций, диктуется бизнесом как потребителем специалистов для конкретного производства продуктов или услуг [См.: 10–11].

На каждом из представленных этапов необходимо реализовать меры, направленные на развитие профессиональных компетенций. Целью всего комплекса мер будет профессиональная компетентность специалиста, сформированная в системе непрерывного образования.

Следует отметить, что в современных условиях образование управленческого профиля рассматривается как один из критериев престижа, связанного с социальным статусом индивида. Такое образование становится фактором социальной дифференциации и социальной мобильности. По данным Росстата, за период 2009–2012 гг. в структуре экономически активного населения с высшим профессиональным образованием 25,4 % составляли лица, получившие, по диплому, специальность по направлению экономика и управление, уровень занятости данной категории специалистов достигает примерно 83 %.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дюркгейм Э. Социология образования / пер. с фр. – М.: ИНТОР, 1996.
2. Попова Г. Е. Проблемы формирования профессиональных компетенций будущего специалиста в системе многоуровневого профессионального образования. – Казань : КГТУ, 2006.
3. Зимняя И. А. Воспитательная деятельность как объект анализа и оценивания. – М.: НИИВО, 2003. – 217 с.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. – М.: ИЦ ПКПС, 2004.
5. Вербицкий А. А., Ларионова О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. – М.: Логос, 2011.
6. Толстова И. Э., Кравченко И. И. Проблема формирования профессиональных компетенций муниципальных служащих в системе профессиональной переподготовки кадров // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2009. – № 10(20).
7. Толстова И. Э., Кравченко И. И., Михайленко С. М. Технологии формирования профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих // Инновационные направления в развитии компетенций студентов: сб. науч. тр. по матер. Межрегион. науч.-практ. конф. НГАУ. – Новосибирск, 2011.
8. Калошина Т. Ю. Теоретические аспекты востребованности специалистов предприятиями на рынке труда // Совершенствование системы управления орга-

- низацией в современных условиях: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: Приволжский дом знаний, 2005.
9. **Калошина Т. Ю., Терехова Т. А.** Характеристика социального заказа как ресурсного потенциала в сфере образовательных услуг // Научный вестник Байкальского государственного университета экономики и права. – Чита : БГУЭП, 2005. – № 7.
 10. **Бобров В. В.** Какая польза от компетентностного подхода в образовательном процессе? // Философия образования. – 2013. – № 2 (47). – С. 103–112.
 11. **Наливайко Н. В., Косенко Т. С.** Трансформация институциональных форм российского образования // Философия образования. – 2012. – № 3(42). – С. 222–254.

Принята редакцией 15.08.2013

УДК 378.14

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА ВУЗА КАК ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. В. Панишева (Кострома)

Статья посвящена актуальной проблеме обеспечения индивидуализации учебной деятельности студента как условия повышения эффективности профессионального образования в вузе на современном этапе. В работе уточняется сущность индивидуализации учебной деятельности студента. С позиций ресурсного подхода выдвигается идея о программно-дидактическом обеспечении индивидуализации учебной деятельности студента, основанной на применении современных информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе вуза. Дается характеристика педагогических условий, при которых указанное обеспечение будет способствовать повышению эффективности профессионального образования.

Ключевые слова: индивидуализация, учебная деятельность, профессиональное образование, информатизация образования, ресурсный подход, программно-дидактическое обеспечение.

PROVIDING INDIVIDUALIZATION OF EDUCATIONAL ACTIVITY OF THE STUDENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION AS A PROBLEM OF HIGHER VOCATIONAL EDUCATION

E. V. Panisheva (Kostroma)

The article is devoted to a topical problem of providing individualization of educational activity of the student as a condition for increasing the efficiency of higher vocational education at the present stage. In the work, the essence of individualization of educational activity of the student is specified. Based on the resource approach, an idea is proposed about the program-didactic support of

© Панишева Е. В., 2013

Панишева Елена Васильевна – аспирант кафедры педагогического образования Института педагогики и психологии, Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова.

E-mail: elenakgtu@mail.ru