

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБРАЗОВАНИЮ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ Innovative approaches to education and human resource policy

Н. Е. Симонович, доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры психологии личности Института психологии им. Л. С. Выготского
Российского государственного гуманитарного университета, академик РАЕН
(г. Москва, Миусская пл., д. 6),

Н. Н. Симонович, кандидат психологических наук, старший преподаватель
Московского городского университета управления при Правительстве Москвы
(г. Москва, ул. Сретенка, д. 28)

Рецензент: В. И. Кузнецов, доктор экономических наук, профессор

Аннотация

Статья посвящена актуальной теме и раскрывает один из подходов в образовательной и кадровой политике. Подробно раскрыты два основных направления по реализации компетентного подхода в системе профессионального образования и профессиональной деятельности. В работе приведена профессиограмма нужных обществу специалистов, и раскрыты факторы, способствующие обучению молодых специалистов. Сделан вывод о том, что компетентный подход позволит готовить специалистов для решения поставленных задач и получения конечных результатов. В компетентном подходе отсутствует технология трансляции знаний. В статье даны конкретные практические рекомендации о том, как осуществлять контроль знаний, а преподавателям необходимо включаться в практическую работу на производстве.

Ключевые слова: мотивы личности, компетенция, личностные качества, уровень адаптации, обучаемость, креативность.

Summary

The article is devoted to the subject and reveals one of the approaches in educational and personnel policy. Two main directions for the implementation of competent approach in the system of professional education and professional activities discussed in detail. The paper presents professionigramme of professionals needed for society, and reveals the factors contributing to the training of young professionals. It is concluded that the competence approach will allow to train specialists for solving the tasks and getting the final results. In the competence-based approach a technology for transmitting knowledge is missing. The article provides concrete and practical recommendations on how to implement the control of knowledge, and to engage teachers in practical work in production.

Keywords: motives, identity, competence, personality, level of adaptation, learning, creativity.

Реализовать стратегию социально-экономического развития России можно, зная, как надо решать задачи профессионального обучения и развития общества. Для этого нам надо разработать государственную программу образовательной и кадровой политики.

Необходимо получить от заказчика точное число специалистов. После этого надо сформировать вопросы и поставить задачу вузам о подготовке необходимого количества специалистов по конкретной специализации. После этого следует определить вузы и кафедры, в которых будут обучаться студенты, создать всеобщую информационную базу данных о состоянии спроса на специалистов и предложения от вузов о подготовке специалистов [1].

Решения необходимо принимать оперативно в режиме реального времени. В нашей стране существуют два основных методологических направления по реализации компетентного подхода в системе профессионального образования и профессиональной деятельности.

1. **Компетентный подход.** Что же такое компетенция? Это основная характеристика личности. Ее обладатель способен добиться отличных показателей в работе. Такая личность обладает необходимыми навыками, знаниями, лидерскими и организаторскими качествами, умеет ставить краткосрочные и долгосрочные цели.

К компетенции относятся: мотивы личности, особенности ее характера, самооценка, социальный статус, социальная роль в жизни и на производстве, знания и умения, которые человек использует в обучении и работе. Все это сводится к тому, как в конечном результате личность решает производственные задачи, ведь главное не обладать всеми перечисленными качествами, а правильно их использовать в решении задач и достижении поставленной цели. Нам в итоге надо знать, насколько грамотно и четко исполнители проявляют себя, свои черты характера и способности при решении задач [2].

В рамках этого подхода нам необходимо выстроить связи и соответствие между характеристиками компетентности, поставленными задачами и функциями специалиста.

2. **Функционально-аналитический подход.** В данном подходе компетентность определяется как способность личности действовать в соответствии с нормами и стандартами организации работ в компании.

В основу всего в этом подходе положена деятельность. Компетенция работника рассматривается с позиции стандарта. В стандарте прописан минимум задач, которые должен решить сотрудник. В этом случае компетенция – это готовность действовать в соответствии со стандартами, нормами и правилами, принятыми и утвержденными в компании.

Компетенция в данном подходе включает знания, умения и навыки. Специалисту при таком подходе следует выполнять точно и в срок поставленные задачи согласно регламентам и стандартам.

В отечественной литературе описаны методы определения требований, оценки и развития персонала. В каждой организации существуют должностные инструкции, спецификация рабочего места специалиста. Это позволяет оптимизировать профессиональный труд работников, повысить эффективность и конкурентоспособность в целом.

Эти два метода схожи, но имеют и некоторые отличия.

1. Метод компетенций направлен на изучение профессиональных качеств личности работника. Профессиография изучает требования профессии к качествам, способностям и возможностям работника. Можем сделать вывод, что отсутствует взаимосвязь между наборами требований к персоналу компании и особенностями организационной культуры предприятия, ее целями, миссией, ценностями, традициями и ее текущим развитием.

2. Метод компетенций определяет профессиональные качества личности. С помощью этого метода изучают еще и другие стороны профессиональной деятельности: социальные, социально-психологические, социально-экономические.

Как же внедрять и применять компетентный подход в профессиональном образовании? В профессиональной образовательной практике Германии используется понятие «ключевая квалификация». Что оно собой представляет? Рассматриваются важные профессиональные качества и персонализированные типы личностного поведения для широкого спектра профессий, и это позволяет работникам адаптироваться к любым изменениям и новациям в производстве.

Можно выделить основные группы квалификаций:

- психомоторные умения: скорость реакции на ситуацию, моторные навыки, способность и умение концентрации на событиях;
- производственные навыки: умения и навыки при обслуживании агрегатов и механизмов, знание технологических процессов производства, умение работать с технической документацией при проведении регламентных работ, знание правил техники безопасности на рабочем месте;
- личностные качества: ответственность за порученное дело, уверенность в своих действиях, самостоятельность при принятии решений;
- самообучение: совершенствование своих знаний, обучаемость, креативность в принятии решений, способность и умение решать любой сложности задачи, готовность к обучению новой специальности и освоению современных технологий на производстве.

В то же время сотрудник компании должен иметь и основные навыки после окончания учебного заведения. К ним можно отнести: личностные качества работника, его способности, знания и умения. Они являются социальными качествами для всех профессий и специальностей.

Выделим универсальные навыки. К ним относятся:

- коммуникативные: взаимоотношения с другими людьми, умение управлять своими действиями и поступками;
- социальная позиция: социальная активность, умение и готовность к социальному сотрудничеству, система индивидуальных ценностей и потребностей;
- лидерские навыки: умение работать в автономном режиме, умение повести людей за собой, умение ставить цели и задачи;
- навыки трудовой занятости: умение найти работу, составить резюме и пройти собеседование.

Происходящие во всем мире и России инновационные изменения в образовании направлены на решение проблемы социализации человека и его адаптации к новым условиям жизни и деятельности. В нашем случае наиболее приемлемым является компетентностный подход к образованию. Компетентностный подход отражает все особенности и изменения в политике, экономике, науке, социальной жизни общества. Нашему обществу нужны инновационно мыслящие, образованные, здоровые и мобильные молодые кадры. Это обусловлено следующими факторами: организационными, экономическими, психологическими и психолого-педагогическими.

Психологический фактор позволяет: сформировать готовность специалиста к плодотворной деятельности; повысить уровень адаптации специалиста к любому виду производства, снять стресс и напряженность при освоении новой профессии.

3. Психолого-педагогический фактор позволяет: систематизировать и гармонизировать содержание учебных дисциплин с требованиями реального производства; создать практико-ориентированную систему подачи и получения знаний студентами.

Компетентностный подход к образованию позволит готовить специалиста для решения конкретной задачи и получения конечного результата. Специалист сможет решать жизненные проблемы, выполнять ключевые функции, исполнять разные социальные роли при выполнении своих обязанностей [2].

При компетентностном подходе отсутствует технология трансляции знаний, а реализуются активные образовательные технологии. Компетентностно-ориентированное образование направлено на формирование умений и навыков:

- ускоренное освоение инновационных технологий, техники и ее применение в своей деятельности;
- межличностная и социальная коммуникация;
- исполнение разнообразных социальных ролей в соответствии с ситуацией;
- социальное самоопределение;
- постоянное самосовершенствование и самообразование.

Основная цель компетентностного образования – обучаемость, самоидентификация, социализация и креативность мышления. Компетентностный подход позволяет отойти от трансляции знаний и перейти к инновационным технологиям подачи материала. Студенты начинают креативно мыслить, и их обучение носит проблемно-исследовательский характер [4].

При разработке планов и программ подготовки студентов учебных заведений нам необходимо мыслить стратегически и отражать следующие моменты: стратегическую цель программы; практико-ориентированные задачи программы; креативные структуры и инновационное содержание учебного плана.

К технологиям компетентностного подхода отнесем следующее:

- социально ориентированные методы обучения;
- решение практико-ориентированных задач;
- методы проектов;
- организационно-деятельностные игры;
- моделирование технологических процессов;
- социально-психологические дискуссии;
- проведение круглых столов с участием руководителей организаций.

Контроль за уровнем освоения знаний можно осуществлять с помощью подготовки отчетов о проделанной работе; рейтингов среди студентов; подготовки и защиты групповых проектов по конкретным задачам на реальном производстве. Итоговая оценка за обучение выставляется за конкретное решение задач на производстве и возможности применения полученных результатов в производственной практике. Это позволит выпускнику учебного заведения сразу же включиться в практическую работу организации. Преподавательскому составу необходимо тоже включаться в эту работу. Это поможет сократить разрыв между теорией и практикой.

Библиографический список

1. *Симонович Н. Е., Киселева И. А.* Особенности оценки рисков и роль мотивации в период кризиса : монография. М. : Новая Реальность, 2016. 136 с.
2. *Симонович Н. Е.* Социальное самочувствие людей и технологии его исследования в современной России : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2003.
3. *Симонович Н. Е., Киселева И. А.* Экономическая и социально-психологическая безопасность современного общества // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 45. С. 53–57.
4. *Симонович Н. Е., Киселева И. А.* Оценка рисков с учетом влияния человеческого фактора // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 2. С. 21–27.

5. *Кружкова Т. И., Рущицкая О. А.* Проблемы качества подготовки бакалавров и магистров в условиях реформирования системы образования // *Аграрное образование и наука.* 2013. № 1.

6. *Ушакова О. Г., Багрецов Н. Д., Багрецов Д. Н.* Механизм создания региональных центров непрерывного профессионального образования и их роль в повышении качества человеческого капитала // *Аграрный вестник Урала.* 2013. № 12. С. 98–101.

7. *Вяткина Г. В., Пономарев А. Б.* Современные тенденции интеграции науки и образования // *Интеграция науки и образования в современном мире* : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2014. С. 27–32.

8. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // *Аграрный вестник Урала.* 2015. № 2. С. 77–79.

9. *Радионова С. В., Петрякова С. В., Фатеева Н. Б.* Анализ подготовки квалифицированных кадров для сельскохозяйственных организаций Свердловской области // *Аграрное образование и наука.* 2013. № 2.

10. *Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н.* Проблемы занятости сельского населения и кадровое обеспечение АПК // *Аграрное образование и наука.* 2014. № 4.