

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКА В ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

В статье обосновываются вопросы развития профессиональных компетенций работника в инновационно-образовательной системе, а также роль и значение отдельного работника в социально-трудовых отношениях, создание механизма его развития для вовлечения и повышения готовности к участию в инновационных процессах и даны отличительные особенности образовательного и инновационного потенциала в выполнении работником профессиональных компетенций. Охарактеризовано, что сложившиеся противоречия между необходимостью повышения эффективности деятельности инновационной системы, идут замедленными темпами, а также реструктуризация образовательной системы не соответствуют уровню профессиональных компетенций работников и это обосновывает актуализацию разработки научно-методического инструментария по управлению и формированию профессиональных компетенций работника с учетом согласования интересов образовательной систем.

Ключевые слова: профессиональные компетенции работника, развитие инновационной деятельности, повышения эффективности труда, инновационный продукт, современные технологические процессы.

Постановка проблемы. Сегодня на мировой образовательной арене есть консенсус в том, что экономика страны должна развиваться в первую очередь за счет инновационных, высокотехнологических, наукоёмких отраслей. Ключевое значение для этого пути развития имеют квалифицированные специалисты в области науки и высокотехнологических отраслей.

Государственная политика Узбекистана в области образования направлена на создание инновационно-образовательной системы, которая должна достичь должного уровня для обеспечения новой формации граждан страны в подготовке конкурентоспособных специалистов.

Образование в Узбекистане стоит перед необходимостью создания новой модели соответствующей запросам современного гражданского общества.

Анализ последних исследований и публикаций. На основании Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах четвертым приоритетным направлением является развитие социальной сферы, в том числе сферы образования и науки [1].

В Послании Президент Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису даны приоритетные направления

«...последовательная работа направлена на достижение одной цели – Узбекистан должен стать конкурентоспособным на мировой арене в области науки, интеллектуального потенциала, современных кадров, высоких технологий» [2].

Целью статьи является отображение тенденций развития профессиональных компетенций работника в инновационно-образовательной сфере.

Изложение основного материала исследования. Человек ценится и получает уважение в обществе благодаря знаниям, умениям, навыкам своей профессии. С этой точки зрения необходимо отметить, что в нашей стране развитие образования, поддержка граждан в становлении востребованными специалистами, создание условий для реализации их потенциала являются приоритетными направлениями государственной политики.

На сегодняшний день необходимы изменения принципов и подходов для отдельных работников в социально-трудовых отношениях, необходимо разработать механизм, для вовлечения к участию в инновационных процессах. Тем более, что происходящие трансформационные процессы выявили несоответствие специализации и профессионального уровня работников требованиям техноло-



гических процессов, так как в инновационной экономике необходимы профессиональные навыки и компетенции работников, которые являются ценностным ресурсом для повышения эффективности производства.

Система профессионального образования не успевает за изменениями инновационных процессов, и реагировать на запросы рынка труда. Однако с одной стороны, это связано с трудностями изменения траектории для формирования профессиональных компетенций работника в кратчайшие сроки в соответствии с требованиями инновационного производства, с другой - связано с отсутствием механизма взаимосвязи и согласования интересов инновационной образовательных систем. Исследование образовательных проблем, как правило ограничивается уровнями предприятия и организации персонала, а отдельный работник не рассматривается как элемент управления, хотя в основе формирования инновационного процесса находится конкретный работник, его способно-

сти, знания, умения и инновационная активность.

Таким образом, сложившиеся противоречия между необходимостью повышения эффективности деятельности инновационной системы, идут замедленными темпами, а также реструктуризация образовательной системы не соответствуют уровню профессиональных компетенций работников и это обосновывает, об актуализации разработки научно-методического инструментария по управлению и формированию профессиональных компетенций работника с учетом согласования интересов образовательной систем.

В настоящее время в республике действуют 258 учебных заведений среднего профессионального образования с контингентом учащихся 197 тысяч человек. В них работает около 16 тысяч преподавателей и инженерно-педагогических работников [2].

Отличительные особенности образовательного и инновационного потенциала в выполнении работником профессиональных компетенций представлены в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Характеристики образовательного и инновационного потенциала работников

Основная	Образовательный потенциал	Инновационный потенциал
Характеристика цели развития потенциала	Традиционный рост занятости	Развитие уникальных способностей применительно к инновационной работе
Вид профессиональных компетенций	Даются базовые профессиональные компетенции	Специфические профессиональные компетенции, зависящие от вида профессиональной инновационной деятельности. Так же может быть сформирован, как некоторый стартовый базовый и по заказу в сфере образования
Степень изменения	Консервативный	Мобильный
Информационная база	Госстандарт, предыдущий опыт, текущая экономическая ситуация. Дается как обобщенный универсальный по группам специальностей	Новые технологии, новые идеи и потребности, опыт инновационных организаций. Связи с выполнением функциональных обязанностей и с инновационной деятельностью
Вектор развития	Однонаправленный жесткий	Многовариантный, экспериментальный, гибкий
Среда формирования	Стабильная среда, простая система профессионального образования	Нестабильная среда, сложная система инновационного производственного процесса
Тип развития	Традиционный Зависимый от внешних влияний Растущий	Самообучающийся Саморазвивающийся

Источник: разработано автором





Под принципами формирования профессиональных компетенций работника следует понимать фундаментальные правила, соответствующие критерии, устанавливающие соотношений явлений и лежащие в основе процесса создания компетенций работника.

Конечным результатом процесса использования профессиональных компетенций является особый инновационный продукт, создающийся при наличии особых ресурсов организации в процессе инновационной деятельности.

В процессе инновационной деятельности предприятия могут привлекать ресурсы из образовательной системы, а также эффективно использовать компетенции работника и их инновационный потенциал.

Таким образом, формирование профессиональных компетенций работников происходит в инновационно-образовательной системе, состоящей из образовательных и инновационных подсистем. Его уровень, может быть определен через «инновационно-образовательный потенциал» и соответственно, подходы можно условно разделить на две части: относящиеся непосредственно к системе профессиональной подготовки и отражающие тенденции развития систем управления персоналом организации.

Однако необходимо отметить, что в системе профессиональной подготовки действует ряд законов, связанных с потребностями общества в квалифицированных кадрах. В инновационной экономике закон требует обеспечения равного для всех его членов доступа к профессиональному образованию.

Современные тенденции систем управления персоналом и экономических отношений в целом регулируются основным экономическим законом, закономерностями пропорционального развития и законами воспроизводства рабочей силы [3]. Комплекс принципов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия направлен на повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Особенностью фор-

мирования профессиональных компетенций работников для инновационной экономики является необходимость достижения высоких темпов накопления инновационного потенциала по причине высоких темпов инновационного и технического обновления.

Базовыми принципами формирования профессиональных компетенций является, несомненно, непрерывность и системность, поскольку инновационные характеристики нельзя поддерживать разовыми мерами мероприятиями. Актуален один принцип – принцип цикличности, сущность которого является в том, что процесс формирования имеет круговой характер (начинается оценкой стартового уровня и возвращается к оценке на уровне, достигнутом в результате подготовки). Формирование профессиональных компетенций работника в единой инновационно-образовательной системе является баланс интересов работника и организации, наличие возможностей и желания работника, адресность и индивидуальность наряду с многовариантностью подготовки [4].

В заключении можно отметить, что предложенные принципы позволят своевременно и целенаправленно проводить инновационные преобразования в рамках создания современной системы профессиональных компетенций работников для инновационной экономики.

Литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан // Газета «Народное слово», 8 февраля 2017 г.
2. Послание Президент Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису // Народное слово. 23 декабря 2017 г.
3. Абдурахманов К. Х. Человеческое развитие: учебник / К. Х. Абдурахманов, Н. К. Зокирова. – Ташкент: Университет им. Г. В. Плеханова 2014.
4. Зобродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами

ми / Ю. М. Зобродин. – М.: Финстатинформ, 2014.

5. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М., 2015.

References

6. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan «On the strategy of actions for the further development of the Republic of Uzbekistan» (2017). Newspaper Narodnoe slovo, February 8.

7. Shavkat Mirziyeva Oliy Mazhlisu. (2017). Message President of the Republic of Uzbekistan. People's word. December 23.

8. Abdurakhmanov, K. Kh. & Zokirova N. K. (2014). Human development. Tashkent: University of G. Plekhanov.

9. Zobrodin, Yu. M. (2014). Psychology of personality and management of human resources. Moscow: Finstatinform.

10. Bespalko, V. P. (2015). Pedagogy and pro-progressive learning technologies. Moscow.

Асадуллоева Н. Р.

Розвиток професійних компетенцій працівника в інноваційно-освітній сфері

У статті обґрунтовуються питання розвитку професійних компетенцій працівника в інноваційно-освітній системі, а також роль і значення окремого працівника в соціально-трудових відносинах, створення механізму його розвитку для залучення і підвищення готовності до участі в інноваційних процесах і дані відмінні риси освітнього та інноваційного потенціалу в виконанні працівником професійних компетенцій. Охарактеризовано, що склалися суперечності між необхідністю підвищення ефективності діяльності інноваційної системи, йдуть уповільненими темпами, а також реструктуризація освітньої системи не відповідають рівню професійних компетенцій працівників і це доводить актуалізацію розробки науково-методичного інструментарію з управління та формування професійних компетенцій працівника з урахуванням узгодження інтересів освітньої системи.

Ключові слова: професійні компетенції працівника, розвиток інноваційної діяльності, підвищення ефективності праці, інноваційний продукт, сучасні технологічні процеси.

Asadullina N.

Development of professional competencies of the employee in the innovation and educational sphere

The article substantiates the development of professional competencies of the employee in the innovation and educational system, as well as the role and importance of the individual worker in social and labor relations, the creation of a mechanism for its development to involve and enhance the willingness to participate in innovation processes, and the distinctive features of the educational and innovation potential in performance of professional competencies by the employee. It is characterized that the existing contradictions between the need to increase the effectiveness of the innovation system, go at a slow pace, as well as the restructuring of the educational system does not correspond to the level of professional competencies of employees and this justifies the actualization of the development of scientific and methodological tools for managing and forming the professional competencies of the employee, taking into account the coordination of the interests of educational systems.

Key words: professional competences of the employee, development of innovative activity, increase of labor efficiency, innovative product, modern technological processes.

Рецензент: Нусратуллин В. К. – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора по научной работе Института экономики и социологии Уфимского центра Российской Академии наук, г. Уфа, Российская Федерация.

Reviewer: Nusratullin V. – Professor, Ph.D. in Economics, Deputy Director for Research of the Institute of Economics and Sociology, Ufa Centre of the Russian Academy Sciences, Ufa, Russian Federation.

e-mail: nvk-ufa@rambler.ru

Статья подана
18.01.2018 г.

