

Павлов Анатолий Павлович
Pavlov A. P.
к.т.н., профессор,
декан экономического факультета,
зав. кафедрой менеджмента
НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Candidate of technical Sciences, professor
Dean of economic faculty, Moscow
E-mail: 24pap@mail.ru

Сафронов Вячеслав Михайлович
Safronov V.M.
Ст. преподаватель, НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Lecturer, Moscow
E-mail: saft_102@mail.ru

Иванова Надежда Владимировна
Ivanova N. V.
к.п.н., доцент,
Зав. кафедрой экономики, НОУ ВПО ИГУПИТ
Candidate of pedagogical sciences, assistant professor,
Head of economic department, Moscow
E-mail: nada102@yandex.ru

Тихонова Елена Петровна
Tihonova E. P.
старший преподаватель
НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Lecturer, Moscow
E-mail: igupit_75@mail.ru

Мохов Андрей Игоревич,
Mohov A.I.
д.т.н., профессор
Doctor of technical Sciences, professor
Проректор НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Prorektor, Moscow
E-mail: anmokhov@mail.ru

Яковлева Лариса Викторовна
Yakovleva L.V.

к.п.н., доцент кафедры гуманитарных и
общенаучных дисциплин
НОУ ВПО ИГУПИТ
Candidate of pedagogical sciences, assistant professor, Moscow
E-mail: lvyakovleva@rambler.ru

Суреева Марина Николаевна
Sureeva M. N.

старший преподаватель
НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Lecturer, Moscow
E-mail: MarinaSureeva@yandex.ru

Павлов Александр Анатольевич,
Pavlov A.A.

старший преподаватель
НОУ ВПО ИГУПИТ, Москва
Lecturer, Moscow
E-mail: a.a.pavlov@gmail.com

**Персонология образовательного процесса для обучения в
малокомплектных группах с применением компетентного подхода**

(поддержана грантом РГНФ 12-02-00498)

Personology of educational process for learning in small groups with the use of remit
approach

Аннотация: Разработка инновационной модели профессионального образования, которую возможно применять для обучения малокомплектных групп. Данная модель позволит обеспечить высокое качество образования и экономическую целесообразность обучения малокомплектных групп

The Abstract: the Development of an innovative model of professional education, to which it is possible to apply for the training of small groups. This model will ensure a high quality of education and the economic viability of teaching small groups

Ключевые слова: компетентный подход, экономика образования, обучение малых групп, персонализация обучения, мониторинг компетенций.

Keywords: competence approach, Economics of education, training of small groups, monitoring of competences.

Перед отечественным профессиональным образованием поставлена государством задача - обеспечить высококлассными специалистами инновационное развитие и модернизацию всех сфер экономической деятельности страны.

Экономический и демографический кризисы ограничили экономические и человеческие ресурсы страны. Вузам приходится обучать малокомплектные группы студентов в условиях ограниченных экономических ресурсов. Без инновационных образовательных технологий и модернизации современного образовательного процесса эту проблему не решить. Во всем мире персональное обучение стоит дорого. С другой стороны малокомплектная учебная группа весьма ограничена в ресурсах при традиционном способе обучения.

Актуальность проблемы заключается в повышение качества образования в условиях ограниченности экономических ресурсов. Нахождение равновесия между качественным образованием и ценой обучения позволит решить актуальную для страны задачу подготовку высокопрофессиональных кадров в малых группах имеющих соответствующие компетенции востребованные на рынке труда. В период развития инновационных технологий и модернизации страны появилась необходимость индивидуализации и персонализации образования как важнейшей тенденции развития педагогических технологий с целью повышения качества образования.

Выбор профессии и качество образования стали ключевыми задачами высшей школы.

Успешный специалист, безусловно, должен обладать рядом специфических компетенций - понятно, что в различных организациях знания и умения у персонала должны различаться, однако, без труда можно выявить компетенции, приоритетные для любого специалиста.

Если речь идет, например, о менеджере, то к их числу можно отнести: стратегическое видение, ориентация на достижения, принятие решений, организаторские навыки, влияние, управление исполнением, мотивирование и ряд других. Создание персоналогического портрета и его мониторинг за время обучения позволяют выявить наличие или отсутствие у человека этих компетенций или даже развить их на стадии обучения.

Конкретная задача в рамках проблемы, на решение которой направлено исследование заключается в разработке и апробации на студентах экономической направленности новой модели профессионального обучения (в малых группах) с применением для оценки результатов обучения компетентного подхода. На ранней стадии процесса образования и формирования специалиста выявить персоналогические параметры и компетенции студентов для последующей профориентации. Создать систему мониторинга изменений персоналогического портрета студента экономических специальностей как базы профориентации в условиях инновационной экономики с целью повышения качества образования.

Мало проработана тема экономической целесообразности обучения студентов в малых группах. Практически не применяется подход оценки компетенций студентов профессиональных вузов для обеспечения высокого качества образования.

Новизна исследований заключается в привлечении к оценке специалиста персоналогического портрета с большим числом компетенций с последующей системой мониторинга этих свойств. Впервые рассматривается создание индивидуального персонального описания обу-

чающегося с целью повышения качества образования и получения необходимых компетенций специалиста.

Компетенция — это одна из описательных характеристик, служащая для определения степени соответствия сотрудника поставленным задачам. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников).

В современной науке широкую известность в области управления персоналом получили работы зарубежных социологов и экономистов: П. Друкера, М.Х. Мескона, Г. Минцберга и др., российских ученых: Б.З. Мильнера, Л.И. Евенко, М.В. Грачева, П.В. Журавлева, Т.Ю. Базарова, Э.А. Уткина, Б.М. Генкина, В.В. Травина, А.П. Егоршина, Ю.Г. Одегова, Л.В. Карташовой, М.И. Магура, Е.В. Маслова, И.В. Шевченко, Р.А. Попова, Ф.Р. Уфимцева и др. Основы теории компетенции были заложены в трудах зарубежных ученых последней четверти XX в. И. Ансоффа, М. Бомензата, В. Врума, С. Дебюиссона, Г.Г. Десса, К. Диври, Г. Коннака, В. Макелвила, Э. Персе, Дж.С. Пикена, С.К. Прахалада, Г. Тетенбаума, А. Торра, Фридрих фон Хайека, Г. Хэмела и др. В России тема компетенции освещена в работах А.Я. Кибанова, С.В. Шекшни, И.В. Дураковой, В.И. Маслова и др.

Факторы, влияющие на управление персоналом, рассматривали зарубежные ученые: Э. Алессандра, М. Альберг, Ф. Герцберга, М. Мескон, Ф. Хансейкер, Ф. Хедоури и др., российские ученые: Т.Ю. Базаров, Ф.М. Бородкин, Б.М. Генкин, И.Б. Дуракова, Б.Л. Еремин, С.В. Каверин, А.Я. Кибанов, Ю.Д. Красовский, Ю.Г. Одегов, И.П. Пономарев и др. Однако целостный подход к разработке системы компетенции персонала и принятию на данной основе оптимальных управленческих решений в области стратегического управления персоналом пока не сложился. Это определило основную теоретическую и практическую направленность предлагаемых исследований.

Компетенции выделяют с учетом задач организации, сформулированных ее руководством. Наличие у сотрудников соответствующих компетенция - одно из ключевых условий успешной деятельности организации. Определяя миссию своей компании, план ее развития, цели и задачи, руководство приходит к определению стержневой (ключевой, основной) компетенции организации, которая отражает ресурсы и возможности бизнеса, обеспечивающие его конкурентоспособность. Стержневая компетенция организации определяет требования к профессиональным навыкам и социальным характеристикам сотрудников, призванных реализовать основную компетенцию компании для достижения поставленных целей.

Для каждой должности (позиции) существует своя иерархия компетенций, т.е. нагрузка падает на определенные качества. Есть несколько областей, несколько компетенций наиболее важных для данной позиции в данной организации, - это и будет базовой корпоративной компетенцией.

Для успешной работы необходимо создать модель компетенций, то есть, получить ясное представление о состоянии и развитии качеств и поведенческих характеристик сотрудников, необходимых для эффективного функционирования организации.

Стандартизированный набор компетенций, в сущности, представляет собой набор из точных и четких профилей идеальных сотрудников и, соответственно, коллектива. Профиль компетенций – индивидуальная эталонная модель компетенций, необходимых для достижения успеха в конкретной должности.

В настоящее время модели компетенций имеет большинство крупных западных компаний, многие российские компании также заняты их разработкой. Разработка модели компе-

тенций чаще всего связана с приходом в компанию новых сильных лидеров, которые понимают, что прорыв в бизнесе невозможен без соответствующего изменения людей.

В модели компетенций могут быть сформированы три блока:

- базовые компетенции, общие для всех работников компании;
- управленческие компетенции, необходимые для успешного выполнения функций менеджера в компании;
- профессиональные компетенции, необходимые для какой-либо отдельно взятой должности.

Базовые и управленческие компетенции являются важными составляющими общей квалификации специалиста. Безусловно, в состав базовых компетенций должны входить социальные и ключевые компетенции. Так как и управленческие, и профессиональные компетенции зависят от них. Например, профессиональные знания в современном мире устаревают с поразительной быстротой, поэтому, не менее важно умение поддерживать их в актуальном состоянии, что является одной из ключевых компетенций.

В. Хутмахер приводит принятое Советом Европы определение пяти ключевых компетенций, которыми «должны быть оснащены молодые европейцы».

Эти компетенции следующие:

- «... политические и социальные компетенции, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых решений, разрешать конфликты ненасильственно, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов;
- компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе. Для того чтобы контролировать проявление (возрождение – resurgence) расизма и ксенофобии и развития климата нетолерантности, образование должно «оснастить» молодых людей межкультурными компетенциями, такими как принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;
- компетенции, относящиеся к владению (mastery) устной и письменной коммуникацией, которые особенно важны для работы и социальной жизни, с акцентом на то, что тем людям, которые не владеют ими, угрожает социальная изоляция. В этом же контексте коммуникации все большую важность приобретает владение более, чем одним языком;
- компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества. Владение этими технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон и способов к критическому суждению в отношении информации, распространяемой массмедийными средствами и рекламой;
- способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни».

Очевидно, что ключевые компетенции суть самое общее и широкое определение адекватного проявления социальной жизни человека в современном обществе. Об этом же свидетельствует и приводимое А.В. Хуторским содержание основных ключевых компетенций, в перечень которых входят: ценностно-смысловая, общекультурная, учебно-познавательная, информационная, коммуникативная, социально-трудовая, личностная компетенция.

Таблица 1. Определения понятия "социальная компетентность"

№ п/п	Автор	Определение понятия "социальная компетентность"
1.	К. Кобьелл	Социальная компетентность обозначает главные качества, с помощью которых человек успешно реализует себя в жизни. Она помогает человеку общаться с другими людьми, вступать с ними в контакт, находить свое место в любой ситуации и достигать поставленные цели.
2	С.Н. Краснокутская	Социальная компетентность представляет собой совокупность конкретных качеств личности, способностей, социальных знаний и умений, субъективная готовность к самоопределению, обеспечивающие интеграцию человека в обществе посредством продуктивного выполнения им различных социальных ролей.
3	А. К. Лукина, Р. В. Богданов	Социальная компетентность есть интегральное личностное образование, которое соединяет в себе ценностное понимание социальной действительности, социальные знания, выступающие в качестве руководства к действию, субъектную способность к самоопределению и нормосозиданию, личностное умение осуществлять социальные технологии в главных сферах деятельности человека.
4	Е.И. Власова	Умение вступать в коммуникативные отношения другими людьми, которое требует от человека способности ориентироваться в социальной ситуации и управлять ею.
5	В.Г. Ромек	Результат особого стиля уверенного поведения, при котором навыки уверенности автоматизированы и дают возможность гибко менять стратегию и планы поведения с учетом узкого (особенности социальной ситуации) и широкого (социальные нормы и условия) контекста.

По мнению К. Кобьелла человек является социально-компетентным, если его индивидуальные способности и навыки отвечают требованиям межличностной ситуации.

Он же определяет следующие типы социальной компетентности:

- выражение: способность изъясняться, выразить свои знания, мнение и желания;
- восприятие: способность слушать, наблюдать за другими членами группы, воспринимать события и динамику процесса в группе;

- **открытость:** готовность воспринимать стимулы, способность выслушивать критику и спорить с другими;
- **сотрудничество:** способность осознавать и воспринимать возможности собственных действий и ответственность, умение понимать и приспособляться к действиям других;
- **формирование:** способность адаптироваться, налаживать контакты, находить свое место в группе, высказывать критику адекватно ситуации, последовательность в обучении, умение вести разговор, вести себя соответственно процессу динамики развития группы;
- **идентификация:** способность поставить себя на место другого и разрешать конфликты в соответствии с ситуацией, поддерживать баланс «близость и дистанция», осознавать собственные возможности и границы.

Важность этих качеств очень значительна - это главные качества, с помощью которых человек успешно реализует себя в жизни.

Для менеджеров и руководителей не менее важны и управленческие компетенции.

Исследования американских специалистов в области менеджмента показали, что лучшие менеджеры, независимо от специфики деятельности и уровня управления имеют практически единый профиль компетенций. То есть они обладают одними и теми же характеристиками, которые, по сути, и являются причиной и основой их успешности.

А. Толопило приводит такой перечень наиболее важных характеристик:

- **способность воздействовать и оказывать влияние на людей:** лучшие менеджеры обладают общей способностью оказывать влияние на окружающих с целью повышения эффективности их деятельности и функционирования компании в целом. При этом, важной особенностью этого влияния является то, что они это делают не для личной выгоды и не любой ценой.
- **ориентация на достижения:** эта компетенция тесно связана со стремлением к повышению, как своей личной эффективности, так и эффективности подчинённых. Данная компетенция ярче всего выражается, как правило, на начальном этапе функционирования компании, когда её руководитель буквально заряжает энергией всех сотрудников.
- **мотивация;**
- **делегирование полномочий:** включение других людей в достижение поставленных целей и организацию работы группы таким образом, чтобы сочетание этих усилий приводило к эффекту синергии. Данный эффект делает коллективные усилия в десятки раз более успешными, чем простое сложение результатов такого же количества отдельно работающих сотрудников. Кроме чисто административных навыков, руководитель должен обладать способностью повышать командный дух и моральное состояние группы, эффективно предотвращать и разрешать возможные в ней конфликты.
- **директивность:** директивность - настойчивость в достижении поставленных целей и задач, даже вопреки мнению окружающих его людей.
- **концептуально-аналитическое мышление:** последовательное и логическое мышление – важная характеристика лучших менеджеров. Иногда его называют стратегическим мышлением. Оно позволяет определять причинно-следственную взаимосвязь событий и явлений на оси прошлое-настоящее-будущее, выявлять существующие закономерности, препятствующие или способствующие достижению поставленных целей. При этом глубина и содержательность такого анализа у успешных руководителей настолько высоки, что выводы, к которым приходит руководитель нередко являются неочевидными для подчинённых.

В настоящий момент авторы работают над системой оценки компетентности и выявления профессиональных компетенций.

На этом этапе планируется:

- разработать методику оценки компетентности и выявления профессиональных компетенций у успешных специалистов;
- алгоритмизировать разработанную методику;
- используя современные СУБД и веб-технологии, разработать компьютерную информационную систему оценки компетентности и выявления профессиональных компетенций, доступную для использования через Интернет.

В дальнейшем намечено провести исследование определенного контингента студентов (всех студентов экономических специальностей института) и контингента преподавателей экономических дисциплин на профессиональные компетенции. Собрать информацию об инновационных педагогических технологиях и их эффективности для профессионального обучения.

В процессе работы будут проведены исследования возможности компетентного подхода к оценке качества образования и проведены экономические оценки инновационных методов обучения в малых группах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алимова Н. К. , Павлов А.А. , Персонология как ответ на вызовы глобальных проблем современности, Интернет-журнал "Науковедение", НОУ ВПО "ИГУПИТ", 2010, 6-Русский
2. Бойков А.И. Оценка и анализ качества образовательных услуг в условиях современной рыночной экономики НАУКОЗНАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №1 (3) 2011
3. Павлов А.П. , Хайкин Р.М. , Воробьева А.М. , Хафизов Р.И. , Качество обучения, интеллектуальная собственность и аудиовизуальные произведения, Москва, 2009-Русский
4. Под общей редакцией Ивановой Н.В. группа авторов, Компетентность специалиста управления в экономике, ИГУПИТ, 2010- Русский
5. Суреева М.Н. , Инвестирование в человеческий капитал: новый подход к решению старых проблем, Теоретический и научно-методический журнал, ГОУ ВПО "ГУУ", Москва, 2010, 7, 182 - 183- Русский
6. Хайкин Р.М. , Павлов А.П. , Контент аудиовизуального произведения и юзабилити лекционного процесса в экономическом ВУЗе., 2009- Русский
7. Иванова Н.В. , Профессиональная компетентность как условие конкурентоспособности выпускника на рынке труда, Профессиональное образование, ИРПО, Москва, 2005, 1- Русский
8. Павлов А. П. Потребности и качество жизни: исходные теоретические положения Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421200136\0003 НАУКОВЕДЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №1 (10) 2012

9. Павлов А. П., Яковлева Л. В. Ретроспектива различных подходов к анализу понятия «качество жизни» Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0068 НАУКОВЕДЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №3 (8) 2011
10. Павлов А.П. Качество жизни – новое видение
11. Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0002 НАУКОВЕДЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №1 - 2011 (6) ЯНВАРЬ – МАРТ 2011
12. Алимова Н.К., Павлов А.А. Персонология как ответ на вызовы глобальных проблем современности Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0007 НАУКОВЕДЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №1 - 2011 (6) ЯНВАРЬ – МАРТ 2011
13. Кирсанов К.А. Биологический, социальный и интеллектуальный потенциалы личности в различных парадигмах образования Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0008 НАУКОВЕДЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ №1 - 2011 (6) ЯНВАРЬ – МАРТ 2011
14. Бохан А.Е. Операционализация понятия социокультурная идентификация личности Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0009
15. Кострюкова Н.Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0020
16. Боровков С.Е. Функции и профессиональные задачи руководителя общеобразовательного учреждения Идентификационный номер ФГУП НТЦ "ИНФОРМРЕГИСТР" 0421100136\0021 Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 2 - 2010 (3)
17. Павлов А.А. [Информационные технологии на кадровой службе](#) Интернет-журнал Выпуск 2 - 2010 (3)
18. Павлов А.П. [Инвестиции в человеческий капитал элиты](#) Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 2 - 2010 (3)
19. Павлов А.П., Суреева М.Н. [Качество жизни в проблематике развития современной элиты](#) Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 2 - 2010 (3)
20. Павлов А.П., Яковлева Л.В. [Анализ понятия «качество жизни» на современном этапе в условиях кризиса](#) Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 1 - 2009 (1)
21. Павлов А.П., Иванова Н.В., Иванова Н.Ю., Иванов К.В., Мастуров И.Я., Мохов А.И., Сафронов В.М. [От бакалавра к магистру через повышение компетентности специалистов](#) Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 1 - 2009 (1)
22. Павлов А.П., Иванова Н.В., Иванова Н.Ю., Иванов К.В., Мастуров И.Я., Мохов А.И., Сафронов В.М. [Стандарты и повышение компетентности специалистов](#) Наукоеведение Интернет-журнал Выпуск 1 - 2009 (1)
23. Яковлева Л.В. Социальный портрет руководителя высшего управленческого звена вуза, Вестник университета, ГУУ, Москва, 2010, 7, 129 - 130- Русский.