

**Н. Р. Асадуллина,**  
кандидат экономических наук,  
Ташкентский филиал «Российского экономического  
университета им. Г.В. Плеханова», Узбекистан

## РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКА В ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

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 сфере 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.

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].

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 технологических 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, а также своевременно 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 – с отсутствием механизма взаимосвязи и согласования интересов инновационных 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 способности, 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 соответствует 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.

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].

Под принципами формирования профессиональных компетенций работника следует понимать фундаментальные правила, соответствующие критерии, устанавливающие соотношение 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.

Отличительные особенности образовательного и инновационного потенциала при выполнении работником профессиональных компетенций представлены в таблице.

Таким образом, формирование профессиональных компетенций работников происходит в инновационно-образовательной системе, состоящей из образовательных и инновационных подсистем, и 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.

Таблица

**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

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.

Особенностью формирования профессиональных компетенций работников для инновационной экономики является необходимость достижения высоких темпов накопления инновационного потенциала в связи с высокими темпами инновационного и технического обновления.

Базовыми принципами формирования профессиональных компетенций является, несомненно, непрерывность и системность, поскольку инновационные характеристики нельзя поддерживать разовыми мерами и мероприятиями. Актуален один принцип – принцип цикличности, суть которого заключается в том, что процесс формирования имеет круговой характер (начинается оценкой стартового уровня и возвращается к оценке на уровне, достигнутом в ре-

зультате подготовки). Формирование профессиональных компетенций работника в единой инновационно-образовательной системе является балансом интересов работника и организации, наличием возможностей и желания работника, адресностью и индивидуальностью 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. **О стратегии** действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан: Указ Президента Республики Узбекистан. *Народное слово*. 2017. 8 февр.
2. **Послание** Президент Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. *Народное слово*. 2017. 23 дек.
3. **Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К.** Человеческое развитие: учебник. Ташкент: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». 2014.
4. **Зобродин Ю.М.** Психология личности и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. Москва: Финстатинформ, 2014.
5. **Беспалько В.П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения. Москва, 2015.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2018

Прийнято до друку 11.09.2018