

Шестаков Ю. Н.

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров
АПК Белорусского государственного аграрного технического
университета, Минск, Беларусь

Shestakov Yu.

Institute of Advanced Training and Retraining of Agricultural
Personnel of the Belarusian State Agrarian Technical University,
Minsk, Belarus

УДК 005.95

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
ПОСРЕДСТВОМ ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL
THROUGH THE FORMATION OF NEW
PROFESSIONAL COMPETENCIES**

Рассмотрен один из трех процессов, направленных на обеспечение качественного функционирования и развитие человеческого капитала, – процесс формирования у «производственников» новых, соответствующих внедряемым инновациям, профессиональных компетенций. Сформулированы и раскрыты три важных тезиса, учет которых существенным образом повлияет на качество работы системы дополнительного образования взрослых: единый подход при использовании терминов «компетентность» и «компетенции»; опережающая подготовка руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к нововведениям; цифровизация экономики, производства, общества.

Ключевые слова: экономика; производство; совершенствование; функционирование; развитие.

One of the three processes aimed at ensuring the high-quality functioning and development of human capital is considered – the process of forming new professional competencies among “production workers” corresponding to the innovations being introduced. Three important theses are formulated and disclosed, the consideration of

which will significantly affect the quality of the work of the system of additional adult education: a unified approach when using the terms “competence” and “competencies”; advanced training of managers and specialists working in the mode of introducing innovations to innovations; digitalization of the economy, production, society.

Keywords: economy; production; improvement; functioning; development.

В рамках обсуждаемых участниками VI Международной научно-методической конференции проблем в современных сложившихся условиях наиболее острым, на наш взгляд, является вопрос, связанный непосредственно с опережающей подготовкой руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к нововведениям, направленным на обеспечение продовольственной безопасности страны.

Отметим, что в основе решения этого вопроса лежат процессы, направленные на обеспечение качественного функционирования и развитие человеческого капитала, а именно: 1) взаимосвязь и преемственность науки (разработка и обоснование актуальных стратегий, концепций, технологий, техники, оборудования, алгоритмов, приемов – инноваций для экономической, производственной и управленческой деятельности) с отраслями народного хозяйства материальной сферы (производство и переработка продукции) и нематериальной сферы (образование, здравоохранение, культура); 2) оперативное и качественное внедрение научных разработок в сферу производства; 3) формирование у «производственников» (руководителей всех уровней и специалистов всех категорий и разрядов) новых, соответствующих внедряемым инновациям, профессиональных компетенций; др.

Остановимся на третьем из названных выше процессов – процессе формирования у «производственников» новых, соответствующих внедряемым инновациям, профессиональных компетенций, так как, на наш взгляд, именно человеческим потенциалом в конечном итоге определяется качество и окупаемость, финансовая успешность научных разработок в сфере

экономики и производства и, как следствие, стабильность и качество жизни.

Для этого сформулируем и раскроем три тезиса.

Тезис первый. «Верно определите слова, и вы освободите мир от половины недоразумений», – говорил Рене Декарт.

В современном мире единого понимания «компетентности» и «компетенции» нет. Так, например, Ю. Шихалева утверждает: «По сути, компетентность и компетенция – схожие термины. Под первым подразумевают совокупность знаний, их наличие у человека. А под вторым – умение использовать эти знания в ходе трудовой деятельности» [1]. Кроме того автор описывает два подхода к формулированию компетенций: американский и европейский: «Американский подход рассматривает компетенции как модель поведения работника. Сотрудник демонстрирует высокие результаты, если у него есть нужные навыки и знания. Европейский подход рассматривает компетенции как описание рабочих задач и ожидаемых результатов работы. То есть способность действовать в соответствии с принятыми стандартами» [1]. Иначе говоря, в основе американской модели лежит личностный подход (способности и иные характеристики личности), а в основе европейской – функциональный подход, согласно которому под профессиональными компетенциями понимается способность действовать в соответствии со стандартами выполнения работы.

В статье «Профессиональные компетенции руководителя как фактор конкурентоспособности компании» доктор экономических наук, профессор М. А. Лукашенко дает следующие определения: «Компетенция – это предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, а компетентность – интегрированная характеристика, выступающая как результат подготовки выпускника для выполнения деятельности в определенных областях» [2].

Согласимся с мнением теоретика компетентностного подхода в образовании А. В. Хуторского, утверждавшего: «Компетенция – готовность человека к мобилизации знаний, умений

и внешних ресурсов для эффективной деятельности в конкретной ситуации. Компетентность – совокупность компетенций, наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области» [3].

В статье «Обучение иностранным языкам в контексте компетентного подхода путем использования инновационных технологий» Н. В. Альбрехт достаточно четко, на наш взгляд, определил такие понятия, как профессиональная, общепрофессиональная и общекультурная компетентности: «Профессиональная компетентность – совокупность ключевой, базовой и специальной компетентностей, каждая из которых состоит в свою очередь из ключевых, базовых и специальных компетенций. Общепрофессиональная компетентность отражает специфику конкретной профессии и включает профессионально-этические, методологические, предметно-ориентированные компетенции. Общекультурная компетентность – способность решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, социально-правовых основ поведения личности в обществе. Она представлена социальными, межкультурными, коммуникативными, социально-информационными компетенциями» [4].

Профессор И. А. Зимняя выделяет три основные группы компетенций, которые в дальнейшем закладывают основу для компетентности.

Первая группа компетенций – это компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения. Они являются сутью компетенций здоровьесбережения, ценностно-смысловой ориентации в мире, интеграции, гражданственности, самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии.

Ко второй группе относятся компетенции, непосредственно связанные с деятельностью человека. Сюда входят компетенции познавательной деятельности, компетенции деятельности, компетенции информационных технологий.

К третьей группе относятся компетенции, связанные с социальным взаимодействием человека и социальной сферы.

Они являются сутью компетенции социального взаимодействия и компетенции в общении. По мнению И. А. Зимней туда входят: «устное и письменное общение, монолог, диалог, порождение и восприятие текста, знание и соблюдение традиций, ритуала и этикета, кросскультурное общение, деловая переписка, делопроизводство, бизнес – язык, иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента» [5].

Для простоты будем понимать под «компетенцией» знания в какой-то сфере деятельности, а под «компетентностью» – умения и личностный потенциал работника эти знания использовать в профессиональной деятельности.

Тезис второй. При обсуждении современных тенденций в дополнительном образовании взрослых необходимо, на наш взгляд, учитывать тот факт, что любое нововведение сопровождается введением новых понятий, терминов, способов деятельности и др. Поэтому весьма актуальным является решение вопроса об **опережающей** подготовке руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к нововведениям, направленным на обеспечение продовольственной безопасности страны. Тем более в условиях перехода к новому Общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 011-2022 «Специальности и квалификации», разработки и внедрения обновленных образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов по специальностям переподготовки.

А для этого необходимым, на наш взгляд, является четкое планирование мероприятия по совершенствованию профессиональной компетентности разработчиков и исполнителей этих нововведений: научных работников (им необходимо передавать и внедрять новые знания о технологиях, оборудовании и др.); работодателей (им нужны работники, владеющие современным содержанием и способами деятельности для выполнения заданий по стратегическим направлениям); специалистов учреждений высшего, среднего специального, профессионально-технического образования и дополнительного образования

взрослых – сферы образования (им необходимо решать посредническую функцию между наукой и производством посредством переработки научной информации, ее адаптации для применения в практической деятельности работниками материальной сферы через разработку содержания обучения, организацию учебно-познавательной деятельности обучающихся, грамотное использование методов, методических приемов и средств обучения и др.). То есть для эффективной **опережающей** подготовки руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к нововведениям, направленным на обеспечение продовольственной безопасности страны, все три названные стороны должны четко спланировать свою профессиональную деятельность, как на ближайшее время, так и на среднюю и долгосрочную перспективу.

Однако каждая из заинтересованных сторон сталкивается с проблемами:

- научные работники и производственники – разработчики инноваций в материальной сфере – с слабым умением **структурировать и вербализировать** свои разработки и их результаты для передачи информации и способов деятельности обучающимся для эффективного внедрения в производство;
- работодатели – с неумением сформулировать **компетенции**, которыми должен обладать работник, отправляемый, например, на повышение квалификации, переподготовку, стажировку, и, соответственно, – **запрос** для сферы образования;
- сфера образования – с порой неадекватными запросами работодателей на разработанное содержание обучения [6].

Тезис третий. При разработке содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, стажировки руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к нововведениям, направленным на обеспечение продовольственной безопасности страны, не обойтись без учета цифровой трансформации экономики, производства, общества.

Цифровую трансформацию мы рассматриваем как средство, используемое для совершенствования имеющегося в управле-

нии, экономике, промышленности, здравоохранении, образовании и др. потенциала.

Для работы в условиях цифровизации как у руководителей, так и у специалистов должны быть сформированы и постоянно развиваться наряду с управленческими и профессиональными компетенциями особый вид компетенций – цифровые.

В Концепции развития цифровых компетенций студентов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», утвержденной на заседании ученого совета НИУ ВШЭ от 26.06.2020 № 10, представлено простое и в то же время очень емкое определение: «Цифровые компетенции (далее – ЦК) – это комплекс компетенций по работе в цифровой среде и с цифровыми продуктами, включая активность по созданию и сбору данных, их обработке и анализу, а также по автоматизации процессов с помощью компьютерных технологий» [7]. Цифровые компетенции разработчики выделяют как «внепрофессиональные», сквозные. Они могут начать формироваться в дошкольном возрасте, развиваться и на том или ином уровне осваиваться руководителями и специалистами в ходе подготовки, повышения квалификации и переподготовки на протяжении всей профессиональной жизни, исходя из условий и специфики работы, а также внутренней мотивации на саморазвитие.

Более подробно мы писали об этом в статье «К вопросу о готовности системы аграрного образования к решению проблем цифровизации аграрной сферы» [8]. Здесь же была определена «... проблема “отставания” содержания и методов обучения студентов и слушателей в области цифровизации от фактических потребностей и запросов общества и работодателей». Решению этой проблемы будет «способствовать, с одной стороны, целенаправленная подготовка и переподготовка профессорско-преподавательского состава учреждений высшего, среднего специального образования и дополнительного образования взрослых с целью освоения им и использования в практической деятельности современных цифровых образовательных технологий (в том числе с использованием

классической, дополненной и смешанной виртуальной реальности), а также совершенствования знаний и умений по использованию современных методик и технологий обучения содержанию и способам деятельности как в области учебной дисциплины, так и в рамках цифровизации образовательного процесса (например, с помощью образовательной среды Moodle). С другой стороны, – сокращение сроков разработки, согласования и утверждения учебно-программной документации (далее – УПД) подготовки, повышения квалификации и переподготовки ППС, руководящих работников и специалистов АПК как в области цифровизации сельскохозяйственного производства и переработки продукции, так и в сфере АПК в целом» [8].

При разработке содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых необходимо учитывать, что основной контингент профессорско-преподавательского состава по разным причинам (возраст, неумение, нежелание, др.) в кратчайшие сроки не овладеет в полной мере «современными цифровыми образовательными технологиями (в том числе с использованием классической, дополненной и смешанной виртуальной реальности)». Очевидно, что параллельно с совершенствованием знаний и умений по использованию современных методик и технологий обучения содержанию и способам деятельности как в области учебной дисциплины, так и в рамках цифровизации образовательного процесса (например, с помощью образовательной среды Moodle), профессорско-преподавательскому составу необходима техническая помощь, которую в полной мере могут оказать ассистенты преподавателя (хотя бы 1 на 2–3 преподавателей) из числа выпускников и сотрудников ИТ-сферы, которых в стране подготовлено и готовится в достаточном количестве.

Таким образом, итогом обсуждения актуальных вопросов инновационного развития системы дополнительного образования взрослых, уверены мы, должен стать документ, в котором, наряду с описанием современных тенденций в дополнительном образовании взрослых, должны быть ответы на вопросы:

«Кому, когда и как обеспечивать совершенствование профессиональной компетентности разработчиков и исполнителей нововведений, работодателей, а также работников системы дополнительного образования взрослых? Кто, как и чему будет учить руководящих работников и специалистов, работающих в режиме внедрения инноваций, к их внедрению?». Это позволит предусмотреть и своевременно обеспечить качественное функционирование и развитие человеческого капитала страны посредством формирования новых профессиональных компетенций. Ибо КАДРЫ решают ...

Список использованных источников

1. *Шихалева, Ю.* Компетенция и компетентность: от теории к практике [Электронный ресурс] / Ю. Шихалева. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67079-kompetentnost-neobhodimoe-usloviye-effektivnosti-18-m8>. – Дата доступа: 12.09.2022.

2. *Лукашенко, М. А.* Профессиональные компетенции руководителя как фактор конкурентоспособности компании / М. А. Лукашенко // Современная конкуренция. – № 6 (18). – 2009. – С. 96–105.

3. *Хуторской, А. В.* Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А. В. Хуторской // Народное образование. – № 2. – 2003. – С. 58–64.

4. *Альбрехт, Н. В.* Обучение иностранным языкам в контексте компетентностного подхода путем использования инновационных технологий [Электронный ресурс] / Н. В. Альбрехт. – Режим доступа: elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/9871...978...91256.... – Дата доступа: 12.09.2022.

5. *Зимняя, И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М.: Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов, 2004. – 38 с.

6. *Шестаков, Ю. Н.* К вопросу об эффективном планировании в системе дополнительного образования взрослых / Ю. Н. Шестаков, В. Л. Сельманович, И. Д. Лукашевич // Актуальные проблемы и перспективы развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК: сб. науч. статей II Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 9–10 июня 2022 г.) / редкол.: А. В. Миранович [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2022. – С. 485–488.

7. Концепция развития цифровых компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2020/07/07/>. – Дата доступа: 10.01.2022.

8. *Шестаков, Ю. Н.* К вопросу о готовности системы аграрного образования к решению проблем цифровизации аграрной сферы / Ю. Н. Ше-

стаков // Материалы III Междунар. науч.-практ. конф. АНДРЕЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ: «Цифровизация отраслей АПК и аграрного образования», 20 января 2022 г. / Под науч. ред. А. В. Корниенко, Н. В. Новичкова. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2022. – С. 118–121.

