

Стратегическое управление организационными компетенциями в профессиональном образовании

Strategic management of organizational competences

УДК 377.12

Рыжиков С.Н.

преподаватель, государственное (областное) бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Лебедянский торгово-экономический техникум»
e-mail: ryzykov-2006@mail.ru

Ryzhikov S.N.

Lecturer, Lebedyansky Trade and Economic College
e-mail: ryzykov-2006@mail.ru

Аннотация

Метод управления компетенциями в профессиональном образовании заключается во внедрении следующих систем: система обучения общим и профессиональным компетенциям будущих специалистов, система воспитания студентов, система повышения компетентности преподавателей и руководителей. Компетентностный подход является адаптивной образовательной стратегией. Он реализуется путем представления содержания образования в виде набора компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций.

Конкурентные компетенции представляют уникальный набор ресурсов, навыков, накопленных образовательной организацией с течением времени. Они обеспечивают направление будущих стратегий организации, создавая конкурентоспособные активы и устойчивые конкурентные преимущества. В создание конкурентных компетенций включаются все активы, возможности, организационные процессы и способы организации знаний, ресурсы профессиональной образовательной организации.

Ключевые слова: управление компетенциями, управление знаниями, профессиональная образовательная организация, интеллектуальные инвестиции, репозиторий компетенций.

Abstract

The method of managing competencies in vocational education consists in the implementation of the following systems: a system for training general and professional competencies of future specialists, a system for educating students, a system for enhancing the competence of teachers and managers. Competence approach is an adaptive educational strategy. It is implemented by presenting the content of education in the form of a set of competencies necessary to perform professional functions.

Competitive competencies represent a unique set of resources, skills accumulated by an educational organization over time. They provide direction to the organization's future strategies, creating competitive assets and sustainable competitive advantages.

The creation of competitive competences includes all assets, opportunities, organizational processes and ways of organizing knowledge, resources of a professional educational organization.

Keywords: competence management, knowledge management, professional education organization, intellectual investments, the repository of competencies.

Компетентностная модель профессионального образования

В системе профессионального образования прослеживаются три основные проблемы:

1. Поиск эффективных механизмов взаимодействия рынка труда и профобразования.
2. Обеспечение качества сформированных компетенций.

3. Развитие профессионального образования и рынка труда с разной скоростью, причём скорость развития рынка труда гораздо выше. Такая особенность заставляет профессиональные образовательные организации предугадывать спрос на востребованные специальности и планировать подготовку востребованных специалистов.

Отвечая на эти вызовы и закладывая в ФГОС общие и профессиональные компетенции определенной специальности (профессии), законодатель установил ту компетентностную модель специалиста, которая должна позволить выпускнику осуществлять успешную работу. Причем, освоение студентами профессиональной программы ведет не только к изучению научных основ изучаемого предмета, но и к овладению профессиональным мышлением.

Результатом идентификации компетенций является создание модели компетенций, определяющих успешную работу в конкретных условиях. Модель описывает определенную комбинацию знаний, навыков и других характеристик личности. Они необходимы для эффективного выполнения задач в профессиональной деятельности. Дополнительные категории компетенций описываются вариативной частью основной образовательной программы.

В процессе профессионального обучения пригодны, в первую очередь, те методы, при которых студенты согласовывают свои действия с учебными материалами, включаются в изучаемые проблемные ситуации (кейсы), побуждаются к активным практическим, профессиональным действиям, переживают состояние успеха и соответственно мотивируют свое поведение.

В процессе профессионального образования студенты осваивают компетенции, которые повышают стоимость их человеческого капитала, т.е. процесс управления компетенциями носит овеществленный характер.

В процессе обучения транслируются не только профессиональные навыки, но и специфические организационные знания в виде системы обучающих технологий и методов, призванных демонстрировать процедуру выработки новых навыков. В будущем, став специалистами, выпускники смогут продемонстрировать эти навыки уже сами, проявляя себя наставниками.

Модели компетенций, заложенные в стандарте, должны соответствовать моделям квалификационных требований конкретных рабочих мест.

В каком соотношении находятся знания и компетенции? Вот какой ответ на этот вопрос дает Х. Рамперсад: «Управление компетенциями позволяет накапливать знания, приобретать умения, опыт, навыки, формировать систему отношений, норм, ценностей, взглядов и принципов (знаний), которые направлены на профессиональное выполнение работы» [8, с. 56].

Метод управления компетенциями в профессиональном образовании заключается во внедрении следующих систем:

1. Система обучения общим и профессиональным компетенциям будущих специалистов – это главная задача образовательной организации.
2. Система воспитания студентов.
3. Система повышения компетентности преподавателей и руководителей.

Компетентностный подход является адаптивной образовательной стратегией. Он реализуется путем представления содержания образования в виде набора компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций [1, с. 132].

Интеллектуальные инвестиции в компетенции организации

Компетенции организации или организационные компетенции рассматриваются как стратегические активы профессиональной образовательной организации. Интеллектуальные инвестиции в них – это вложения в человеческие, организационные, инновационные капиталы

образовательной организации и педагогических работников. Получение образования или профессиональных навыков служит примером частных инвестиций в человеческий капитал. Формирование специфических компетенций персонала, необходимых для развития конкурентной позиции организации на рынке образовательных услуг может рассматриваться как инвестиции в интеллектуальный капитал образовательной организации.

Интеллектуальные инвестиции, формирующие нематериальные активы образовательной организации, могут различаться по своим направлениям:

- вклад в организационную составляющую;
- вклад в человеческие ресурсы;
- вклад в знаниевую составляющую, в образовательный процесс и инновации.

Интеллектуальные инвестиции в компетенции организации подразумевают своей целью поддержку всех мероприятий, направленных на инновации образовательного процесса. Основные формы вложений в интеллектуальные инвестиции могут осуществляться в пяти основных формах, каждая из которых является по-своему важной:

- покупка информационных услуг;
- повышение квалификации педагогических работников;
- приобретение прав пользования (патенты, лицензии);
- покупка научно-технической продукции;
- создание собственного интеллектуального продукта.

Под интеллектуальными инвестициями подразумевают вложения, которые направляют на создание активов, либо уникальных продуктов нематериального значения. Как правило, это инновации или повышение уровня квалификации педагогов, либо же их обучение.

Чтобы быть полезными, компетенции должны быть связаны с организационными целями, задачами и стратегиями. Они являются продуктом знаний и навыков. Разработка и использование организационных компетенций один из способов подготовить персонал к изменениям. Для того чтобы помочь педагогам понять важность компетенций, а также получить ценный вклад со стороны сотрудников, администрация должна привлечь к их созданию и развитию весь педагогический коллектив.

Частным случаем инвестиций в компетенции организации можно считать вложения в знания. Знания иногда рассматривают в качестве проявления абстрактного интеллекта. Если интеллектуальные способности необходимы для развития знаний, то операционализация знаний является частью развития навыков, предпосылкой развития компетенций и других социальных отношений и установок.

Рассмотрим различные подходы к рассматриваемым вопросам на уровне субъектов образовательного процесса:

- знание включает в себя теорию и концепции, а также неявные знания, полученные в результате опыта выполнения определенных задач;
- понимание относится к более целостному знанию процессов и контекстов и может быть представлено в качестве ноу-уай знаний (знать зачем, знать причину). Знания ноу-уай отражают различие между декларативным знанием (зная, что) и процедурным знанием (знание, как). С этой точки зрения, часто утверждают, что получение декларативных знаний (явные фактические знания) должно предшествовать развитию процедурных знаний или тому, что мы называем компетенцией, которая относится к использованию знаний в контексте профессионального образования;
- умение, процедурное знание, компетенция, такие определения обычно используются для обозначения тех качеств, которые должен получить выпускник в процессе профессионального образования. Компетенция определяется как целенаправленное, хорошо организованное поведение, которое приобретает через практику и осуществляется в профессиональной деятельности.

Компетенции профессиональной образовательной организации

Многочисленные исследования в области стратегического менеджмента показывают, что эффективность образовательных организаций напрямую зависит от эффективности процесса управления компетенциями. При исследовании компетенций педагогического персонала профессиональных образовательных организаций были учтены известные разработки, получившие отражение в трудах Гаврилюка В.В., Сорокина Г.Г. [1], Литвиновой Ж.Б. [3], Никифоровой, Л.Е., Хорошун Е.А. [4], Патрахиной Т.Н., Бей Д.В., Петровой И.В. [5], Рамперсад Х. [8].

Рассматривая компетенции образовательной организации и компетенции сотрудников, сложно определить, что одну из проблем составляет разработка методов и моделей управления компетенциями с учетом синхронизации личных целей сотрудников с корпоративными целями в едином процессе стратегического развития профессиональной образовательной организации.

Компетенции профессиональной образовательной организации представляют в виде внутренних и внешних, ключевых и ведущих, основных и конкурентных компетенций.

Стратегическое управление процессом профессионального образования базируется на внутренних и внешних компетенциях, предполагающих взаимосвязанный набор знаний, навыков, способностей и технологий, придающих уникальность деятельности образовательной организации, и позволяющих добиться устойчивого конкурентного преимущества на рынке образовательных услуг. Это, в свою очередь, дает возможность организации наилучшим образом использовать свой интеллектуальный потенциал, в том числе профессиональные и ролевые компетенции сотрудников, и новые педагогические технологии.

Основные компетенции определяют тот минимум знаний и умений, который необходим для нормальной работы организации. Если организация хотя бы немного снизит уровень своих основных компетенций, то она не будет соответствовать лицензионно-аккредитационным требованиям. Такая образовательная организация становится некомпетентной.

Характеристика основных компетенций образовательной организации отражена в табл. 1.

Таблица 1

Характеристики основных компетенций

Основные компетенции	Примеры поведенческих показателей
Аналитические навыки руководства	Компетенции сотрудников описываются в виде набора требований к их знаниям, навыкам и качествам для определенной функции, должностной позиции или роли в управлении. Если профессиональные навыки, знания и личностные качества специалиста совпадают с требованиями к компетенции для определенной должности, или поставленной задаче, то соответствующая работа может выполняться таким специалистом качественно и эффективно
Способы и приемы решения проблем	Консультации и рекомендации в процессе принятия повседневных и стратегических решений
Методы принятия решений	Упорядоченный, регламентированный подход в принятии решений
Коммуникативные навыки	Эффективная передача информации, данных, знаний, трансфер компетенций
Опыт и профессиональные знания	Накопление положительного опыта реагирования на изменения, опыта стратегического управления. Приобретенные знания внутренних и внешних процессов становятся основой организационных компетенций
Гибкость и адаптивность к изменениям внешней среды	Скорость и адекватность реагирования на изменения внешней и внутренней среды
Навыки межгруппового и межличностного взаимодействия	Развитые личные качества, способствующие успеху индивида в групповой работе

Основные компетенции	Примеры поведенческих показателей
Организационное поведение	Доверие и взаимное уважение. Расширение прав и возможностей работников. Установление личных целей педагогов
Глобальное и стратегическое мышление	Знание общих принципов, методов стратегического управления, наличие широкого стратегического взгляда на существующие и ожидаемые проблемы. Знание способов, приёмов и методов стратегического анализа
Организационные навыки	Знания и опыт организации и управления на всех уровнях иерархии, позволяющие эффективно организовать индивидуальную и коллективную работу
Лидерство	Целенаправленное творчество компетентной и высокомотивированной команды менеджеров и сотрудников образовательной организации
Управление ресурсами	Постоянное внимание расходам при максимизации результатов
Персонал	Самостоятельная работа и мотивация персонала
Удовлетворенность потребителей образовательных услуг	Обращение к интересам потребителей
Материально-техническая база, каналы коммуникаций	Инфраструктура деятельности, оборудование общего назначения, помещения, каналы связи
Репутация	Ресурс, накопленный в ходе деятельности образовательной организации, имидж у потребителей. Высокий рейтинг среди других образовательных организаций.

Наличие *ключевой компетенции* позволяет профессиональной образовательной организации решать задачи, которые не могут быть решены другими образовательными организациями в силу исключительных знаний и навыков, такие компетенции называют ключевыми факторами успеха (КФУ), они обеспечивают обладателю конкурентное преимущество. Ключевая компетенция – стратегический потенциал образовательной организации.

Ключевыми компетенциями могут стать:

- знание потребностей рынка образовательных услуг и умение регулярно получать это знание;
- способность реализовать на практике предложения, необходимые рынку;
- способность постоянно наращивать и развивать свою ключевую компетенцию.

Ведущие компетенции – это преимущества в решении тех задач, которые станут зоной конкуренции в будущем при обострении конкуренции. Ведущая компетенция обеспечивает лидерство образовательной организации в будущем, это наличие тех предпосылок, которые, при соответствующей работе, могут привести к созданию уникального предложения услуг.

Первым шагом на пути развития *конкурентных компетенций* является понимание того, что такие компетенции существуют, и что именно они создают конкурентное преимущество. Успех профессиональной образовательной организации в конкурентной борьбе зависит от трех базовых групп факторов:

- внутренние компетенции;
- внешние компетенции;
- динамические способности образовательной организации.

Под внутренними и внешними компетенциями следует понимать только такие факторы, которые обеспечивают профессиональной образовательной организации существенные конкурентные преимущества и не могут быть легко скопированы конкурентами. Для создания таких преимуществ требуется значительный период времени и опыт работы.

Состав факторов, влияющих на успех в конкурентной борьбе, отражен в табл. 2.

Состав факторов, влияющих на успех в конкурентной борьбе

Базовые факторы	Характеристика
Внутренние компетенции	Ноу-хау, уникальные педагогические и управленческие технологии, создающие конкурентоспособность профессиональной образовательной организации. Хорошо отработанные и эффективные организационные и педагогические процессы (управление проектами, управление качеством, маркетинг образовательных услуг, планирование, мотивация персонала). Наличие квалифицированного персонала, который нелегко найти на рынке труда и на подготовку которого требуется значительное время
Внешние компетенции	Устойчивые связи с потребителями образовательных услуг. Поддержка инновационных начинаний со стороны учредителя и стейкхолдеров. Способность обеспечивать финансирование в требуемом объеме, в кратчайшие сроки и по приемлемой стоимости (связь с финансовыми инвесторами)
Динамические способности	Инновационный потенциал, возможность быстрой адаптации к изменениям на рынке и управление знаниями.

Стратегия профессиональной образовательной организации должна быть направлена на усиление и создание внутренних и внешних компетенций, а также на развитие динамических способностей.

Выявление *конкурентной компетенции* должно происходить только на основании идентификации всех функциональных составляющих внутренних и внешних компетенций. Идентификация конкурентной компетенции образовательной организации предполагает трансформацию структурных составляющих стратегического планирования в зависимости от этапов и фаз развития образовательной организации.

Конкурентные компетенции создают для образовательной организации конкурентные преимущества. Конкурентные компетенции подвергаются постоянным угрозам со стороны факторов внутренней и внешней среды. Это – та тонкая грань, которая отделяет конкурентоспособную профессиональную образовательную организацию от неконкурентоспособной. Конкурентные компетенции выражают способность образовательной организации успешно выявлять, развивать, обновлять и разворачивать свою иерархию компетенций для достижения устойчивого конкурентного преимущества.

Конкурентные компетенции представляют уникальный набор ресурсов, навыков, накопленных образовательной организацией с течением времени. Они обеспечивают направление будущих стратегий организации, создавая конкурентоспособные активы и устойчивые конкурентные преимущества.

В создание конкурентных компетенций могут быть включены все активы, возможности, организационные процессы, в том числе способы организации знаний, и ресурсы образовательной организации.

Конкурентные компетенции определяются как совокупность взаимодополняющих друг друга идей и организационных навыков, служащих для решения проблем повышения конкурентоспособности. Они обеспечивают доступ к широкому спектру образовательных услуг, предоставляемых организацией, вносят значительный вклад в преимущества образовательного продукта, и трудно воспроизводимы конкурентами. Характеристика конкурентных компетенций профессиональной образовательной организации отражена в табл. 3.

Характеристики конкурентных компетенций

Конкурентные компетенции	Характеристика
Опыт инноваций	Педагоги имеют навыки применения новых и эволюционных идей, методов, и технологий
Творческое мышление сотрудников	Развиты креативные способности педагогических работников. Оригинальность, стремление создать что-нибудь новое, ранее не существовавшее. Умение изменить видение объекта. Способность переключаться с одной мысли на другую
Возможность применения новых и эволюционных идей, методов, и технологий	В организации созданы условия применения инновационных педагогических методик
Осведомленность о перспективных направлениях образования	Педагоги знакомы с новыми нормативными актами в области образования. Знают инновационные направления развития профессионального образования
Способность развивать стратегическое управление	Руководство владеет инструментами стратегического управления и планирования
Умение работы с людьми	Знания, умения, опыт общения и работы с людьми как в части организации работы коллектива, так и межорганизационного сотрудничества, умение вести переговоры, переписку
Знание рынка	Знание основных участников рынка образовательных услуг, тенденций рынка
Знание экономики и финансов	Руководство обладает знаниями основ экономики, финансов, законодательной базы, позволяющие организовывать гибкие формы финансовых взаимоотношений. Разработана программа привлечения внебюджетных средств
Организационная культура	Хорошие внутриорганизационные отношения, принимаемые большей частью организации. Философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий
Организационная этика	Знания положений общей этики. Уважение правил официального поведения и традиций
Стратегический подход к управлению	Устойчивая целостность стратегического подхода к управлению профессиональной образовательной организации
Качественное выполнение работы.	Высокое качество образовательного процесса, имеющее своей целью выпуск квалифицированных специалистов.

Конкурентные компетенции рассматриваются как уникальные знания, они становятся основой для обеспечения стратегического успеха организации.

Не существует никаких сомнений в том, что образовательные организации выиграют от того, что заранее определяют, какие основные области их специализации и разработанные планы стратегического развития предусматривают развертывание конкурентных компетенций. Способность использовать конкурентные компетенции имеет большое значение, но не является самоцелью. Конкурентная компетенция организации проявляется в ее способности успешно выявлять, развивать, обновлять и развертывать свою иерархию компетенций для достижения устойчивого конкурентного преимущества. Достижение стратегического успеха возможно только тогда, когда руководители инвестируют время, усилия и ресурсы в разработку конкурентных компетенций.

Своевременное понимание конкурентных компетенций открывает путь к долговременному лидерству на рынке образовательных услуг, а завоеванное лидерство, в свою очередь, требует сосредоточить усилия на конкурентных компетенциях.

Преимущества использования управления компетенциями при стратегическом управлении

Управление компетенциями является органичной частью стратегического управления, в процессе управления компетенциями создаются следующие конкурентные преимущества.

Во-первых, знание образовательной организацией своих компетенций позволяет наиболее точным образом и с наибольшей эффективностью выбрать стратегические направления действий.

Во-вторых, компетенции дают возможность получить прогнозируемое ключевое поведение организации при осуществлении стратегического планирования.

В-третьих, различные механизмы, реализуемые в процессе управления компетенциями, например, обучение недостающим компетенциям, трансфер компетенций, позволяют достичь положительных долгосрочных синергетических эффектов.

Для успеха стратегического управления организационными компетенциями необходимо:

- определение ключевых характеристик компетенции;
- выявление значимости владения компетенцией с целью создания конкурентного преимущества;
- формулировка целей в области управления организационных компетенций;
- привлечение к процессу трансфера компетенций всех сотрудников образовательной организации.

Поскольку в основе управления компетенциями лежит процесс обучения, создания и пополнения знаний, то постепенно для современной организации управление знаниями и способность организации к обучению становятся ключевой компетенцией руководства образовательной организации. Наилучшая ситуация для организации – научиться извлекать максимальную для себя выгоду из накопленного опыта и уникальных знаний своих сотрудников. Профессиональные образовательные организации добиваются успеха только в том случае, если им удастся поднять методы своей работы на качественно новый уровень. Современные условия функционирования организации свидетельствуют о наличии потребности в неограниченном потоке знаний, необходимых для принятия решений.

Стратегия управления компетенциями направлена на своевременное освоение умений, предоставление нужных знаний педагогическим и административным работникам для того, чтобы они могли повысить эффективность деятельности профессиональной образовательной организации. Эти действия производятся на основе репозитория компетенций, который образует центральное звено всей системы управления компетенциями.

Используя репозиторий компетенций, педагогические работники самостоятельно контролируют, адаптируют и развивают свои индивидуальные компетентности, а образовательная организация – свой совокупный набор организационных компетенций. Это, в свою очередь, требует решения вопросов синхронизации личных целей сотрудников с долгосрочными организационными целями. Структура репозитория компетенций отражена в табл. 4.

Таблица 4

Структура репозитория компетенций

Внутренние компетенции	
Организационные компетенции	Эффективные знания, навыки, способности, технологии, основные и конкурентные организационные компетенции. Умение принимать эффективные управленческие решения
Педагогические компетенции	Продуктивные педагогические навыки и знания, личностные качества, хорошая мотивация, надежный потенциал, большой практический опыт
Административные компетенции	Управленческие, знания, навыки и компетенции в области управления и стратегического управления
Создаваемые компетенции студентов	Общие и профессиональные компетенции

Внешние компетенции	
Потребительские компетенции	Потребительская ценность образовательных услуг
Социальные компетенции	Потребность и нужность работы образовательной организации, удовлетворение запросов социума
Инновационные компетенции	Воспроизводимость инновационного продукта (интеллектуальных разработок) в других образовательных организациях
Коммуникативные компетенции	Способность встраиваться в обмен информации с внешними структурами, потребителями (работодателями), учредителем и заинтересованными группами
Финансовые компетенции	Способность привлекать внешние источники финансирования
Динамические способности образовательной организации	
Адаптивность	Быстрая адаптация к новым требованиям рынка труда
Реализуемость развития	Развитие организации, осуществляемое быстрее, чем в целом по отрасли
Конкурентные компетенции	Высокая конкурентоспособность. Невозможность конкурентов быстро повторить внедряемые изменения.

Успешность трансфера компетенций между сотрудниками зависит от текущего спроса и предложения на компетенции в организации в соответствии с процессами деятельности.

Внедрение концепции «управление компетенциями» в систему стратегического управления позволяет повысить конкурентоспособность, достичь эффекта при реализации стратегического плана, адаптировать профессиональную образовательную организацию к новым экономическим условиям.

Анализ действий по управлению компетенциями

Эффективное управление организационными компетенциями приводит к улучшению инновационной деятельности и конкурентоспособности. Все согласны с тем, что активами нужно управлять. Все знают, что без вектора управления в организации начинается хаос. Но никто не предполагает, какие выгоды может принести даже простое декларирование и группировка тех компетенций, которыми обладает организация. Такой анализ позволяет выявить области, в которых организация не очень сильна. Часто не развиты компетенции в области персонала, например, задавая вопрос преподавателю о том, каким он видит свой карьерный рост, наверняка столкнешься с непониманием.

Эффективность и результативность деятельности образовательной организации достигается с помощью реализации организационных и личностных компетенций. С этой точки зрения процесс управления компетенциями включает:

- оценку, выявление и описание компетенций, необходимых для успешного стратегического развития организации;
- формализацию целей стратегии развития образовательной организации на основе внутренних и внешних компетенций, достижение поставленных стратегических целей развития на основе конкурентных компетенций;
- оценка и формирование профилей компетенций студентов и педагогического персонала;
- разработка моделей компетенций, согласующихся с требованиями работодателей;
- определение «разрывов» в уровне предоставляемых компетенций и в уровне требований со стороны работодателя;
- планирование обучения и развития педагогического персонала и найма новых сотрудников на основании разработанных модели и профилей компетенций;

– контроль, развитие и трансфер компетенций при реализации профессиональных образовательных программ.

Для анализа организационных компетенций производится выявление факторов конкурентной стратегии профессиональной образовательной организации, определяются источники конкурентных преимуществ. В результате создается репозиторий ключевых компетенций образовательной организации, дающий наиболее полное представление о фактическом состоянии системы ключевых компетенций.

При выполнении данной задачи могут быть допущены следующие ошибки:

- попытка возложить выполнение данной задачи на технический персонал, секретарей;
- ошибочное понимание активов и инфраструктуры как ключевых компетенций;
- сосредоточенность лишь на конечном продукте – представлении о возможностях образовательной организации;
- недостаточное использование и понимание критерия «воспринимаемой потребителем ценности» при составлении списка компетенций.

Необходимо контрольное сравнение ключевых компетенций образовательной организации с ключевыми компетенциями других образовательных организаций.

Управляя компетенциями, необходимо постоянно помнить о 2 тенденциях:

1. Назрела необходимость сформировать новую систему квалификаций. Выпускники, подготовленные по новым программам, часто не владеют всеми необходимыми для производства квалификациями. Важно реальное установление диалога между организациями профессионального образования и работодателями.

2. Спрос на компетенции с течением времени меняется, и работодатели начинают предъявлять к выпускникам другие требования. Поэтому необходима адаптация образовательных программ к нуждам конкретного производства, такая задача возложена на вариативные образовательные программы.

Цель определения конкурентных компетенций – сформировать всестороннее понимание умений и навыков, которые в настоящее время обеспечивают стратегический успех, перейти к поиску новых возможностей и создать основу для активного управления самыми ценными ресурсами профессиональной образовательной организации.

В качестве ключевых показателей эффективности системы управления компетенциями используются:

- 1) доля регионального рынка в выпуске специалистов, по профилю работы профессиональной образовательной организации, как индикатор конкурентоспособности;
- 2) востребованность выпускников на рынке трудовых ресурсов;
- 3) эффективность системы кадрового менеджмента (текущая текучесть кадров).

Чтобы оценить, каким образом повлияло внедрение концепции «управление компетенциями» на систему формирования и развития компетенций, целесообразно вычислить такой показатель системы кадрового менеджмента, как степень соответствия компетенций персонала ключевым компетенциям организации.

Чтобы выявить, как повлияло увеличение показателей компетентности и компетенций, а также качественный рост персонала и его результативность на конкурентоспособность, целесообразно сравнить ключевые показатели эффективности всех региональных профессиональных образовательных организаций, выпускающих специалистов по данному профилю.

Для совершенствования процесса управления компетенциями рекомендуется:

– Организовать систему постоянного мониторинга работы педагогов, проводить регулярные совещания и консультации наставников и обучаемого сотрудника. Руководствуясь данными мониторинга, в случае необходимости, осуществлять коррекцию образовательных мероприятий.

– Развивать методы оценки качества обучения. Компетенции могут являться средством оценки эффективности деятельности, например, целесообразности повышения качества исполнения, в выявлении вариантов карьерного роста и в поиске направлений деятельности педагога.

– Использовать мультидисциплинарный подход к процессу обучения и развития педагогов. Использование альтернативных способов передачи знаний, приближенных к реальным, проблемно-ориентированное обучение, новые формы генерирования знаний, способствуют нахождению ответов на вопросы междисциплинарного характера.

– Проводить мониторинг обеспеченности в кадрах отраслей экономики, разрабатывать прогноз спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе, осуществлять информационное обеспечение специализированных сайтов по трудоустройству выпускников.

Новая критериальная парадигма «управление компетенциями» должна занять достойное место в системе стратегического управления профессиональной образовательной организации, она содержит механизм для запуска процесса самореализации человека, регламентирует способы привлечения к обучению познавательного, социального и рефлексивного опыта. Формирование этого результата позволяет студентам с различными способностями самостоятельно осваивать различные виды деятельности в процессе непрерывного образования на протяжении всей своей жизни.

Литература

1. *Гаврилюк, В.В., Сорокин Г.Г.* Компетентностный подход в профессиональном образовании // Образование и общество. – 2006. – №3. – С. 35–44.
2. *Добринина О.А.* Психологические аспекты формирования профессиональной идентичности в период адаптации к социальной роли студента // Развитие человека в современном мире материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Под редакцией Н. Я. Большуновой, О. А. Шамшиковой. – 2016. – С. 56–63.
3. *Литвинова Ж.Б.* Особенности проектирования образовательной среды в контексте личностно-центрированного подхода / Бизнес. Наука. Образование : проблемы, перспективы, стратегии: материалы российской науч.-практ. конф. с междунар. участием, г. Вологда, 26 мая 2015 г. / под ред. д.э.н., проф. Л. С. Усова. – Вологда: Вологодский институт бизнеса, 2015. – С. 1045–1050.
4. *Никифорова Л.Е., Хорошун Е.А.* К вопросу о взаимосвязи ресурсов, организационных способностей и ключевых компетенций для достижения устойчивых конкурентных преимуществ // Менеджмент и инновации. – 2016. – №6. – С. 33–39.
5. *Патрахина Т.Н.* Стратегическое управление региональной образовательной системой: теоретические аспекты // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2014. – С. 137–140.
6. *Патрахина Т.Н., Бей Д.В., Петрова И.В.* К вопросу об использовании SWOT-анализа в программах развития образовательных организаций. // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы Материалы V Международной научно-практической конференции. Отв. ред. А.В. Коричко. – 2016. – С. 318–321.
7. *Пушкин С.В.* Возможность моделирования научно-исследовательской деятельности студенческой молодежи. В сборнике: Российская наука в современном мире сборник статей X международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 137–138.
8. *Рамперсад, Х.* Универсальная система показателей / Х. Рамперсад. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 352 с.
9. *Султанова А.И., Гапсаламов А.Р., Тухбатшина А.Р., Козырева К.П.* Развивающее обучение и возможность его применения в образовательном процессе высшего учебного заведения // Мир науки. – 2017. – Т. 5. – № 1. – С. 47.
10. *Санников М.А.* Педагогические условия формирования информационной компетентности студентов технического ВУЗа [Текст] / М. А. Санников // Технические университеты: интеграция с европейскими и мировыми системами образования : материалы VIII Междунар. Конф. (Россия, Ижевск, 23-24 апреля 2019 г.): в 2 т. Т. 1. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ им. М. Т. Калашникова, 2019. – С. 109–111.