

- межличностное взаимодействие субъектов образовательного процесса на основе диалога, открытости, взаимного уважения, принятия альтернативных точек зрения и т.п.
- личностное включение студента в учебную деятельность (взаимосвязь предлагаемой проблемной задачи с личным опытом, и как следствие, последующее ее принятие обучающимся);
- поэтапное моделирование в учебной деятельности комплексного содержания, форм и условий будущей профессиональной деятельности студентов;
- создание проблемности и ситуаций повышенного интеллектуального напряжения, активной мыследеятельности (достигается посредством интерактивных методов обучения);
- отсутствие подсказок в предлагаемой задаче;
- наличие опций в решении задачи (при этом, один или несколько вариантов являются лишними или не отвечают условиям заданной ситуации);
- наличие возможности комплексной проверки уровня подготовленности обучающихся при решении предложенных в задании ситуаций.

Заключение. Применение контекстного подхода при обучении иностранному языку в вузе позволяет обучающемуся осознать и признать свою будущую профессиональную деятельность как наиболее эффективную для самореализации собственной личности; овладеть знаниями, умениями и навыками, позволяющими ему наиболее полно реализовать их в профессиональной деятельности и разноплановых отношениях с представителями других культур; двигаться вперед в освоении и совершенствовании способов будущей профессиональной деятельности с учетом динамичности ценностных ориентаций, темпов и направленности развития поликультурного общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хомякова, Н.П. Контекстная модель формирования иноязычной коммуникативной компетенции студентов неязыкового вуза: французский язык : дис. д-ра пед. наук : 13.00.02 / Н.П. Хомякова. – М., 2011. – 482 л.
2. Жукова, И.А. Контекстное обучение как средство формирования профессиональной компетентности будущих юристов : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / И.А. Жукова. – М., 2011. – 252 л.
3. Плетнева, И.Ф. Контекстный подход в истории отечественного иноязычного образования / И.Ф. Плетнева, Т. А. Паршуткина, Н. В. Осипова // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 475. – С. 118–127
4. Вербицкий, А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения: материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. / А.А. Вербицкий. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.
5. Веремейчик, О.В. Формирование коммуникативной компетентности студентов технического вуза (на примере изучения социально-гуманитарных дисциплин) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / О.В. Веремейчик. – Минск, 2011. – 275 л.

УДК 658

ПУТИ РЕШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ И КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОСРЕДСТВОМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ЦИФРОВЫХ УСЛОВИЯХ

*канд. экон. наук М. К. Измайлов ВШПМ ИПМЭиТ СПбПУ, Санкт-Петербург
канд. экон. наук М. Г. Ливинцова ВШПМ ИПМЭиТ СПбПУ, Санкт-Петербург*

Резюме. Настоящая работа посвящена вопросам решения методических проблем качества подготовки менеджеров в системе высшего образования посредством компетентностного подхода в условиях развития цифровых технологий. Актуальность настоящей работы и ее научная новизна обусловлена предложением нового определения термина «компетенция» в контексте подготовки управленческих кадров. Авторы статьи предлагают реализовывать компетентностный подход посредством изучения с помощью алгоритмов искусственного интеллекта личностные особенности обучающихся по направлению «менеджмент», что позволит наиболее эффективно закрывать потребности рынка и дополнительно мотивировать студентов к получению образования и повышения своей квалификации.

Ключевые слова: компетентностный подход, менеджер, система высшего образования, компетенция, искусственный интеллект, обучение.

Введение. На сегодняшний день, в виду сложной геополитической обстановки, санкционного давления, потенциального отказа от Болонской системы образования, ориентира на политику импортозамещения и тенденции развития и применения цифровых технологий, для Российской Федерации вопросы подготовки квалифицированных кадров, выпускаемых высшими учебными заведениями, имеют ключевое значение. Рыночная обстановка, подверженная неизбежному влиянию значительного числа рисков, и непременно складывающаяся новая экономическая модель требуют от системы высшего образования разработки качественно новых подходов к подготовке кадров, особенно специфической направленности. Одним из таких направлений образовательных систем является подготовка специалистов управленческой сферы, которых

необходимо обучать с позиций развития у менеджеров любого уровня специфического мышления, ориентированного на получение экономических выгод. Эти специалисты должны обладать значительной мобильностью и адаптивностью под изменяющиеся условия, иметь сформированный набор компетенций, нацеленных на реализацию инновационно-предпринимательской деятельности [3]. В связи с вышеизложенным, перед системой высшего образования Российской Федерации в современных условиях стоит интегральная задача по изменению действующих подходов к подготовке кадров по направлению менеджмент, поскольку именно это направление отвечает за подготовку специализированных кадров, способных принимать и реализовывать свои управленческие решения в динамично изменяющихся экономико-рыночных условиях, уровень профессионализма которых в конечном итоге может стать отправной точкой по отношению к социально-экономическому развитию российской государственности [2].

Основная часть. В вопросах реализации соответствующих потребностей подготовки высококвалифицированных менеджеров высшего звена в современной России существенно может помочь внедрение в систему высшего образования методологий компетентностного подхода, которые на сегодняшний день значительно проще интегрировать посредством цифрового инструментария, доступного большинству вузов. Для определения методических рекомендаций, ориентированных на наиболее эффективное и системное использование компетентностного подхода, необходимо рассмотреть ряд существенных проблем в рассматриваемой области. Для начала будет определена четкая структура понятийного аппарата компетентностного подхода в вопросах подготовки управленческих кадров. На сегодняшний день существует несколько определений компетентностного подхода, суть которых сводится к формированию у обучающихся определенных профессиональных навыков и компетенций (ЗУН), которые будут в полной мере отвечать потребностям существующего рынка [1]. При этом, ни один научный труд либо же методические рекомендации к программам обучения не содержат четкого определения понятия «компетенция». На взгляд авторов данной работы такое упущение влечет за собой значительную степень размытости при формировании профессиональных навыков обучающихся. Традиционно понятие компетенция можно трактовать как совокупность определённых знаний и умений, сопряженных с личностными качествами человека, которые позволяют успешно исполнять требуемые профессиональные задачи в изменяющихся условиях [5]. Однако, такое определение позволяет полагать, что понятие имеет направленность, ориентированную на специалиста, уже завершившего обучение, а, соответственно, не в полной мере отражает необходимость становления профессиональных навыков на этапе обучения. В нашем понимании термин компетенция для студентов должен отражать суть процесса получения образования, равно как и учет специфических личностных качеств, поскольку в процессе подготовки управленческих кадров личностные особенности обучающегося имеют одно из ключевых значений. В рамках настоящей работы авторы предлагают следующее понятие компетенции, которыми должны обладать студенты, проходящие обучение по направлению менеджмент, – формирование знаний и умений в управлении социально-экономическими системами, ориентированное на определённые личностные качества, необходимые для успешного руководства в той или иной области. Таким образом, данное определение позволит управленческому сектору вузов разграничить категории студентов по специфике именно их личностных особенностей, сформировав тем самым несколько потоков, ориентированных на удовлетворении потребностей государства в управленцах специфических категорий [4]. Студенты, имеющие математическо-аналитический склад мышления, могут проходить обучение по направлениям управления промышленными организациями или проектами, поскольку будут иметь возможность реализовывать свои компетенции в области извлечения максимальной прибыли, с учетом экономических рисков. Студенты, обладающие лидерскими качествами, могут наиболее эффективно применять свои навыки в секторах управления крупными государственными и корпоративными структурами, поскольку их навыки эффективно вести команду и устанавливать цели будут актуальны при принятии таких решений как слияние компаний, выход на международный рынок или покупка франшиз, участие в государственных грантах и многое другое. Студенты, обладающие эмоциональным интеллектом, будут иметь возможность реализовываться по направлению управления кадрами, поскольку их склад характера и умственные способности позволяют им более адаптивно ориентироваться на взаимодействие с разными категориями людей и нивелировать конфликты. Разумеется, такие предложения требуют существенной доработки в области разработки методических указаний для обучающихся, однако реализация такого подхода способна качественно удовлетворить потребности экономики в ключе подготовки именно узконаправленных специалистов направления менеджмент, которые будут обладать знаниями, подкрепленными особенностями их личности. Таким образом, вузы смогут сократить число студентов, которые в конце обучения не удовлетворены своей специализацией, вынуждены либо работать в иной сфере, либо получать дополнительное образование.

Заключение. Реализация компетентностного подхода в вопросах подготовки управленческих кадров может произвестись «революцию менеджеров», поскольку обучение будет производиться точно и с использованием индивидуальных особенностей студентов. Реализовывать такой подход можно посредством применения цифровых технологий при определении специфичных компетенций каждого отдельно взятого студента. Данная задача выполнима с помощью алгоритмов искусственного интеллекта, который на основании анкетирования сможет определить направленность личностных характеристик обучающегося. В современном мире как никогда важна индивидуальность, а использование устаревших усредненных показателей тормозит процесс личностного развития человека. Тем более, что управленческие кадры получают образование на протяжении всей профессиональной жизни ввиду изменяющихся социально-экономических факторов. Поэтому с помощью

реализации компетентностного подхода образовательная организация сможет мотивировать выпускников специализации менеджмент на дальнейшее самостоятельное обучение и повышение своей квалификации, что благоприятно скажется как на экономике страны, так и качестве жизни человека и гражданина.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ эффективности инструментов и методов привлечения иностранных студентов на образовательные программы вуза / Д. Г. Арсеньев, М. В. Врублевская, Е. А. Беляевская, В. А. Денисова // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 6(106). – С. 44–53. – EDN XGTBFZ.

2. Измайлов, М. К. Актуальные проблемы подготовки будущих менеджеров в системе высшего образования России / М. К. Измайлов // Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики : сборник научных трудов по итогам IV международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 28–29 октября 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – С. 126–133. – EDN ZFEYWX.

3. Комплекс методических, нормативно-правовых и организационных решений по подготовке мультипотенциальных студенческих команд : инструктивно-методическое издание / В. Э. Щепинин, О. В. Калинина, И. В. Капустина [и др.]. – Санкт-Петербург : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого", 2023. – 93 с. – ISBN 978-5-7422-8251-8. – EDN ULTBVY.

4. Развитие качества образовательного процесса в преподавании дисциплины «Менеджмент» с применением методов педагогического дизайна / М. Г. Ливинцова, Е. С. Федорова, М. К. Измайлов, В. В. Вилькен // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли : Сборник трудов всероссийской научно-практической и учебно-методической конференции, Санкт-Петербург, 30 мая – 02 июня 2022 года. Часть 7. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. – С. 92–97. – EDN NHREYF.

5. Рыхтик, Д. Н. Методы и инструменты организационного обеспечения процесса управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в условиях международных ресурсных ограничений : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Рыхтик Дарья Николаевна, 2023. – 152 с. – EDN EYXEGC.

УДК 378.4

ИННОВАЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

PhD P. N. Iishimbaev, K. P. Mansuralieva, X. A. Inamov, NamITI, g.Namangan

Резюме. В статье рассматриваются инновации в сфере образования, которые во всем мире считаются неотделимой частью преподавательской деятельности. Информационное, цифровое общество требует привлечения в свою сферу деятельности сотрудничества образования, которое кардинально трансформирует формы мышления. Авторы акцентируют внимание на том, что благодаря инновационным технологиям, которые применяются в высшем образовании можно реформировать образование и выстраивать учебный процесс применяя новейшие педагогические навыки. Также изучаются вопросы конкурентоспособности ВУЗов и их характерные черты. Обоснован главный параметр деятельности ВУЗа – качество образования. Осуществление самой основополагающей цели будет демонстрировать конкурентоспособность ВУЗа.

Ключевые слова: конкурентоспособность, инновации, высшее образование, преподаватель

Введение. За последние годы в независимом Узбекистане было достаточно общественно-политических, социальных и экономических преобразований. Инновации затронули также сферу высшего образования. Сам термин “инновация” начал использоваться в этнографии в 19 веке, и обозначал внедрение элементов какой-либо культуры в иной менталитет. Уже в 20 веке использование данного слова началось наблюдаться в материальном производстве. По мнению М.В. Кларина инноватика является областью передовых знаний в науке о нововведениях, рассматривающая закономерности, методы и критерии нововведений в некотором виде деятельности (1). Автор коснулся определения инновации, так как проводит аналогю на междисциплинарном и экономическом уровнях.

Основная часть. Становление независимого Узбекистана нельзя представить себе вне инновационного укоренения в научную, образовательную и социальную сферы. Ведь инновации в сфере образования создают самопроизводящие миссии использования новейших технологий на рынок, а также дают возможность формировать фундаментальные знания, в которых нуждается современное общество. Заинтересованность в освоении какого-либо предмета будет в том случае, если процесс обучения в ВУЗах будет проводиться с усиленной научной обоснованностью доводов. Если ВУЗом предоставляется студентам соответствующие навыки с применением инновационной прогрессивной системы, то у студентов с большой вероятностью откроются навыки самообразования и самообучения. По мнению авторов наука являясь составляющей инновационной системы информационного общества появилась в период теоретического осмысления самой науки, так как еще в Древнем Риме образовательная среда формировалась исключительно на личной заинтересованности. То есть можно обосновать термин “инновация” тем, что обобщение исследований ученых