



УДК / UDC: 378: 316.422.4

**О. С. Тарасенко,**

заместитель директора по научно-методической работе Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Школа Менеджмента «Бирюч», г. Алексеевка, Белгородская обл., Россия, o.tarasenko@efko.org

**А. В. Маматов,**

кандидат технических наук, доцент, директор Института государственного и муниципального управления Белгородского государственного университета, г. Белгород, Россия, mamatovav@bsu.edu.ru

**Olga Tarasenko,**

acting director for scientific and methodic work in ANC of Additional professional education "School of Management "Biryuch", town of Alekseyevka, Belgorod region, Russia, o.tarasenko@efko.org

**Alexander Mamatov,**

PhD in technical sciences, docent, director of the Institute of SMM in Belgorod State University, Belgorod, Russia, mamatovav@bsu.edu.ru

## КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

### CORPORATE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION PROVIDING PERSONNEL SUPPLY OF INNOVATION ACTIVITY MANAGEMENT

*Статья посвящена актуальности кадрового обеспечения эффективного управления результативной инновационной деятельностью российских предприятий. В качестве решения задачи авторами предлагается применение корпоративной системы профессионального образования с использованием опережающей непрерывной подготовки управленческого персонала. Авторами освещены пути и методы развития интеллекта, формирования требуемых личностных качеств, социально-технологических компетенций, социализации, определенной эмоциональной значимости, духовно-нравственного развития личности, обеспечения личных успехов персонала по инновационным проектам.*

*The article is devoted to the urgency of providing personnel for efficient managing productive innovative activity of the Russian enterprises. As the problem solution the authors offer to apply to corporate system of vocational education with use of*

*advanced continuous training of the administrative personnel. The authors define ways and methods to develop intellectual abilities, desired personal qualities, socially-technological competences, socialization, certain emotional significance, spiritually - moral development, to provide personal successes of the personnel under innovative projects.*

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, управление кадровым обеспечением, дополнительное профессиональное образование, непрерывная опережающая подготовка персонала.

**Keywords:** innovative activities, personnel supply management, additional vocational education, continuous advanced training of the personnel.

Кадровое обеспечение инновационной деятельности на российских предприятиях носит противоречивый характер: с одной



стороны, заметна стойкая потребность в персонале; с другой - отсутствие механизмов и практик подготовки кадров.

Число предприятий, осуществляющие инновации в России не превышает 10 %.

Обостряется проблема старением кадров, являющихся носителями ключевых технологий. Так, удельный вес специалистов в возрасте старше 50 лет в целом по промышленности составляет 40 %. На каждом втором предприятии средний возраст инженерных кадров – 45 лет. В отраслевых НИИиКБ доля сотрудников пенсионного возраста составляет 19 % от их общей численности, среди научных сотрудников - 25 %. Кроме того, положения усугубляется сложной демографической ситуацией, ограничивающий приток молодых кадров<sup>1</sup>.

Актуальность проблемы обусловлена необходимостью формирования целостной системы обеспечения кадрами и разработки продуктивных путей развития персонала, в соответствии с предъявляемыми требованиями. А кадры и в данном случае решают все. Кадры для инновационной деятельности – это в первую очередь управленческие кадры. Просто квалифицированных исполнителей достаточно, нужно только направить их, подобрать команду исполнителей, которым поручить работу. В эффективных разработчиках, управленцах, организаторах, способных обеспечить результативность инновационной деятельности, как раз испытывается острая потребность.

Несмотря на широко распространенное мнение, в практике инновационной деятельности на российских предприятиях наиболее слабым звеном является не столько недостаточное финансирование, сколько отсутствие у руководства навыков управления инновационным процессом.

Исследование рынка труда показало, что кандидатов на работу с требуемыми качествами практически нет. Люди, обладающие приближенными к требуемым качествами, знаниями, навыками, успешно разрабатывают и реализуют инновационные проекты и не нуждаются в смене вида

деятельности. А люди, которые находятся в поиске работы, не соответствуют требованиям идеального образа инновационного менеджера и неисправимо далеки от него.

Одним из путей кадрового обеспечения управления инновационной деятельности может являться использование в рамках корпоративной системы бизнес - образования целевой командной подготовки персонала.

Повышенное внимание необходимо уделять не только поиску высококлассных руководителей инновационной деятельностью, но и их профессионально-личностному развитию и мотивации. Подготовка управленцев, способных к инновационной деятельности, должна заключаться не только в получении формально-логических знаний, но и в формировании практического опыта, развитии личности, в том числе и духовно-нравственном. Креативный, инициативный, энергичный, ответственный и высокообразованный персонал – самый ценный актив предприятия.

Поэтому целесообразно осуществлять корпоративную подготовку инновационных менеджеров: профессиональную подготовку и переподготовку перспективных собственных сотрудников. При этом образовательный комплекс подготовки персонала должен являться основополагающим во всех направлениях деятельности предприятия. В связи с целесообразностью непрерывного инновационного развития предприятий корпоративная система профессионального образования должна охватывать все категории персонала: от рабочих и специалистов до топ-менеджеров. В нее должны входить программы опережающего непрерывного образования, созидательная и научная деятельность, программы гарантированного карьерного роста, мотивации и постоянной аттестации персонала

Известный ученый в области менеджмента Питер Друкер отмечал, что знания устаревают каждые 10 минут<sup>2</sup>. То есть надо понимать, что у слушателя, выходящего из аудитории (любого учебного заведения любой страны), знания уже устарели. Поэтому учиться надо каждый день и в течение всей

<sup>1</sup> Индикаторы инновационной деятельности: 2009. Стат. сб. М., 2009.

Индикаторы инновационной деятельности: 2007. Стат. сб. М., 2007.

<sup>2</sup> Друкер П.Ф. Бизнес и инновации: Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2009.



жизни.

При этом целесообразно применять опережающую и непрерывную подготовку кадров для инновационной деятельности в рамках корпоративной системы профессионального образования персонала.

Опережающую и непрерывную подготовку кадров для инновационной деятельности можно определить, как совокупность процессов обучения на различных стадиях жизни и деятельности человека, реализуемых в различных социальных институтах: школьное образование, дополнительное школьное образование, высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование, в том числе корпоративная система профессионального образования, которые взаимосвязано, последовательно и целенаправленно решают задачи формирования необходимых интеллектуальных, личностных и духовно-нравственных качеств, социально-технологических компетенций с учетом актуальных и перспективных потребностей в инновационной деятельности.

Задачами корпоративной системы профессионального образования являются:

— Опережающая непрерывная подготовка кадров в условиях инновационного развития.

— Отбор и подготовка управленцев, способных к созидательной деятельности, обеспечивающей долгосрочное и динамичное развитие предприятия в условиях модернизации страны и жесткой конкурентной борьбы, с использованием:

— эффективных и результативных форм, методов, современных технологий обучения;

— личностных качеств и практического опыта руководителей, преподавателей.

— Формирование высокого уровня профессионализма, креативности, управленческих навыков, практического опыта, духовно-нравственного развития, патриотизма, эмоционально-волевой и стрессовой устойчивости.

— Формирование высокопрофессиональных, высоконравственных и ответственных управленцев:

— имеющих способности для развития

инновационных технологий;

— имеющих потенциал для эффективного и результативного карьерного роста;

— способных эффективно действовать в сложных социальных, производственных ситуациях и прогнозировать последствия принимаемых решений.

Научное и практическое значение имеет конкретизация инновационных способностей участников. Нами были систематизированы и описаны требования к персоналу, методы и параметры его оценки.

Одним из направлений проведенного нами комплексного социологического исследования «Кадровое обеспечение управления инновационной деятельностью производственных предприятий» было исследование успешного в инновационной деятельности персонала крупного производственного предприятия. Скрином было отобрано из 5 000 опрошенных 412 респондентов: руководящие, участвующие или имеющие отношение к инновационной деятельности 30 производственных предприятий. Из исследуемых предприятий 18 (60 %) группы компаний «ЭФКО», территориально расположенные в Москве, Белгородской области, Воронежской области, Краснодарском крае и 12 (40 %) предприятия Белгородской области, Краснодарского края, Воронежской области.

Нами были так же выявлены наиболее эффективные методы оценки персонала: оценка практического результата в количественном выражении, оценка опыта на основе трудовой книжки, заключение по результатам обучения, результаты аттестации, результаты обучения, заключение по результатам наблюдений, тестирование, анкетирование.

Результаты исследования выявили характеристики персонала, требования определяющие эффективность его инновационной деятельности: интеллект, личностные качества, социально-технологические компетенции, социализация, отношение к вере, эмоциональная значимость, психотип<sup>3</sup>, наличие личных успешных проектов. С помощью использования различных методов оценки кадров были определены основные

<sup>3</sup> Конюхов Н. И., Конюхова Е.Н. Шизоидность?! – М.: ДеЛи плюс, 2011. - 352 с.





параметры, характеризующие успешный в инновационной деятельности персонал. По характеристике «интеллект» – высокий уровень креативного мышления и высокий практический интеллект. «Личностные качества» - изобретательность и творческий подход, организационно-административные способности, потребность в непрерывном развитии, трудолюбие, амбициозность целей, стрессоустойчивость, целеустремленность, интуиция, активность. «Социально-технологические компетенции» - технологические, технические и фундаментальные знания и навыки в зависимости от направления инновационной деятельности, знания и навыки в области инновационного менеджмента, стратегического маркетинга, финансового менеджмента, коммерческие навыки, социальные технологии управления и организации персонала. «Социализация» - усвоение персоналом социального опыта с помощью вхождения в социальную среду, в систему связей и отношений в производстве, науке, маркетинге и продажах, НИОКР, финансах и экономике. «Отношение к вере» - соблюдение духовно-нравственной системы ценностей, наличие веры. «Наличие личных успешных проектов» - карьера и размер мотивации по

успешным проектам.

Определены факторы, влияющие на эффективность системы корпоративного профессионального образования, представленные на рисунке 1.

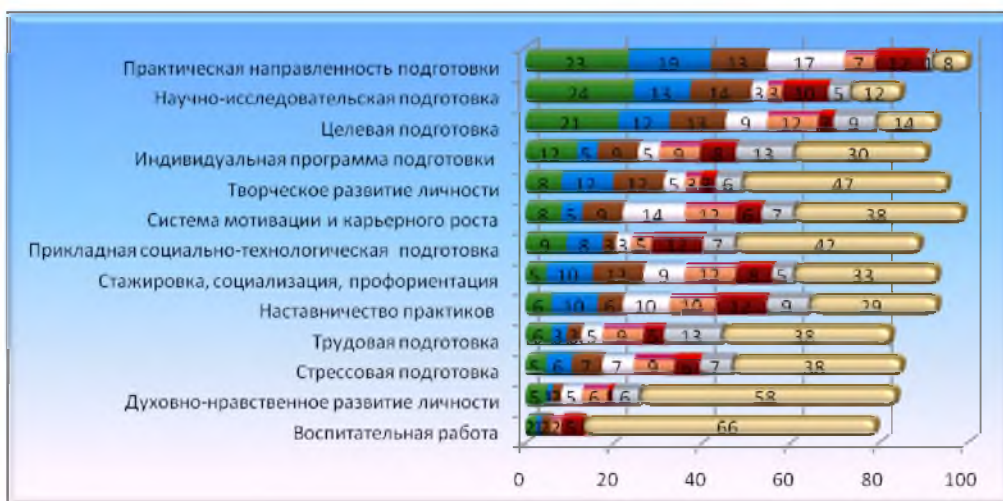


Рис. 1. Наиболее эффективные методы и пути подготовки успешного в инновационной деятельности персонала (% , в порядке значимости начиная слева с первого места)

В результате проведенного нами социологического исследования также выявлены методы и пути формирования в рамках системы корпоративного профессионального образования основных требуемых характеристик персонала: интеллекта, социально-технологических компетенций, личностных качеств, карьеры и мотивации по личным проектам, представленные на рисунках 2, 3, 4, 5.



Рис. 2. Методы и пути развития эффективного интеллекта (% , в порядке значимости начиная слева с первого места)



Можно сделать вывод, что наиболее эффективными методами и путями развития высокого уровня креативного мышления является развитие творческих способностей, индивидуальная программа подготовки, целевая подготовка и духовное развитие личности, а высокого практического интеллекта – практическая направленность подготовки, целевая подготовка, стажировка, социализация, наставничество, кураторство практиков и формирование прикладных социально-технологических компетенций.

знания и навыки в зависимости от направления инновационной деятельности, инновационный менеджмент, стратегический маркетинг, коммерческие навыки, социальные технологии управления и организации персонала, финансовый менеджмент), мы видим, что наиболее эффективными методами и путями являются целевая подготовка, стажировка, социализация, использование практической направленности подготовки и формирование прикладных социально-технологических компетенций.



Рис. 3. Наиболее эффективные методы и пути формирования требуемых социально-технологических компетенций (% , в порядке значимости начиная слева с первого места)

Анализируя представленные результаты формирования требуемых социально-технологических компетенций (технологические, технические и фундаментальные

Требуемыми личностными качествами являются изобретательность и творческий подход, организационно-административные способности, потребность в непрерыв-

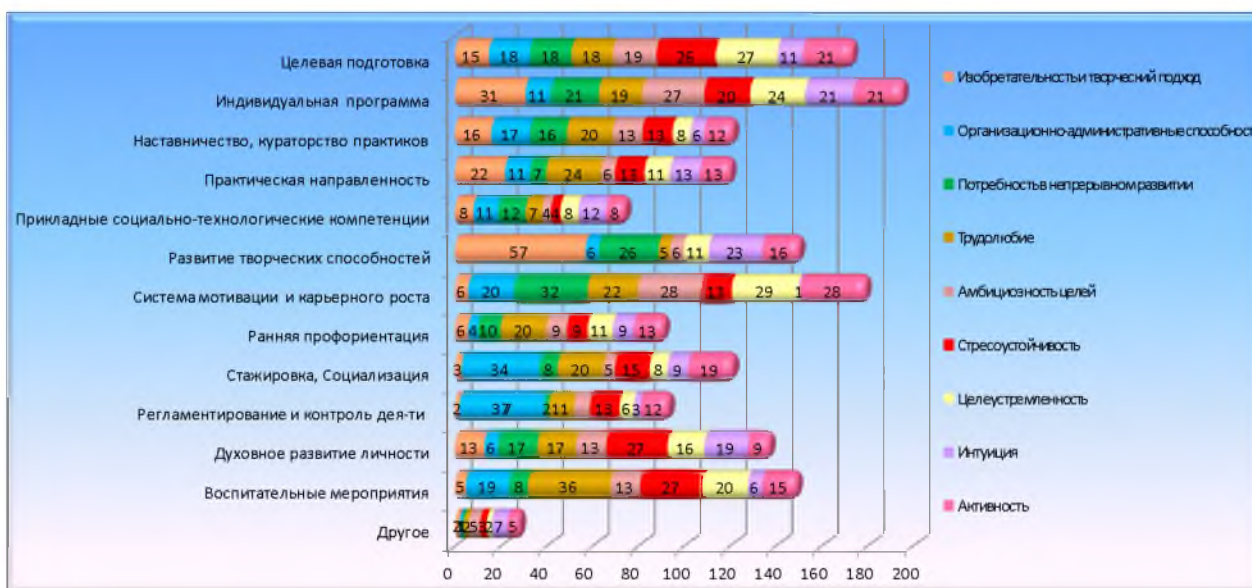


Рис. 4. Наиболее эффективные методы и пути формирования требуемых личностных качеств (% , в порядке значимости начиная слева с первого места)



ном развитии, трудолюбие, амбициозность целей, стрессоустойчивость, целеустремленность, интуиция, активность. В результате социологического исследования нами выявлено, что формированию требуемых личностных качеств способствует индивидуальная программа подготовки, система мотивации и карьерного роста, целевая подготовка, развитие творческих способностей, воспитательные мероприятия, духовное развитие личности.

и воспитании. Каждая личность индивидуальна. Поэтому индивидуальные должны быть и воздействия на каждого человека. Степень индивидуализации педагогического воздействия зависит от степени понимания сущности человека, особенностей его формирования, развития в данных условиях. Составляется индивидуальный план развития личности. Индивидуальные особенности персонала отражаются в «Паспорте работника».



Рис. 5. Наиболее эффективные методы и пути обеспечения личных успехов персонала по проектам (%), в порядке значимости начиная слева с первого места)

Наиболее эффективными методами и путями обеспечения личных успехов персонала по инновационным проектам является система мотивации и карьерного роста, индивидуальная программа и практическая направленность профессиональной подготовки.

Исходя из результатов социологического исследования, видно, что одним из основных путей формирования требуемых характеристик персонала является индивидуальная программа подготовки, поэтому целесообразно ее рассмотреть более глубоко. «Индивидуальная программа подготовки управленцев для инновационной деятельности» разрабатывается на основании методов подготовки результативного персонала для обеспечения эффективной инновационной деятельности предприятия с учетом следующих принципов:

- Индивидуальный подход в обучении

- Личностный подход - преподавателями выступают топ-менеджеры предприятия. Это связано с тем, что личностные качества формируются под воздействием преподавателя. Чем авторитетней преподаватель, тем выше вероятность копирования. Важно формирование личности управленцев в целом, а не только знаний и отдельных умений.

Наглядность - должен быть человек, конкретные люди, которые прошли данную подготовку и в зависимости от результатов продвинулись в карьерном

росте, получили материальные блага согласно системе мотивации. Преподавание должно быть максимально наглядным: можно увидеть - дать увидеть, можно пощупать - дать пощупать. Необходимо постоянно образно «подсвечивать» ценности инновационного развития, к которым стремимся.

- Осознанное со стороны воспитателей личностно-ситуативное формирование требуемых личностных качеств. Личностно-ситуативная концепция воспитания требует осознанного создания ситуаций, которые бы формировали до нужного уровня то или иное личностное качество. На это направлены тренинги, все занятия, распорядок дня, вся система жизнедеятельности.

Выделяются основные факторы воспитания:

- личность педагога и личности окружающих лиц, общение;





— деятельность в процессе преодоления трудностей;

— вклад каждого в учебный центр, в окружающих людей, в предприятие.

• Формирование личности в соответствии с принципами, законами управления на предприятии. Так, например, на предприятии существует закон и система обязательного выполнения план-факторного задания, любые отклонения от него караются санкциями. Поэтому в учебном центре важно, чтобы обучающиеся брали более высокие обязательства и выполняли их. Методически реализуются и другие законы предприятия, которые проецируются на учебный центр.

• Человека воспитывают более не слова, а поступки, особенно в ситуациях психического напряжения, неопределенности, преодоления трудностей и принятия решений путем взвешивания всех факторов «сумрачной зоны».

Также целесообразно детально рассмотреть наиболее эффективные пути формирования требуемых личностных качеств.

Методами формирования требуемых качеств для управленцев в сфере инновационной деятельности могут являться: целевая подготовка инновационных менеджеров, личностно-ситуативное формирование требуемых качеств за счет подражания, индивидуальной программы развития и личности наставника, преподавателей, руководителя курса являющихся топ-менеджерами. Ниже приведены методы и пути формирования требуемых личностных качеств:

▪ Инновационность мышления (генератор эффективных идей):

— дипломная работа по разработке инновационного проекта;

— оценка результатов участия в креативных совещаниях;

— тренинг «Развитие творческих способностей личности средствами театральной педагогики»;

— участие в международных, зарубежных выставках, семинарах, конференциях;

— творческие конкурсы (напр.— разработка идей оформления территории, помещения);

— духовно-нравственное развитие лич-

ности;

— эмоциональность (является одной из составных частей инновационного мышления, креативности, формирование эмоциональности происходит в процессе занятий по актерскому мастерству, психологии, имиджу, творческих индивидуальных заданий и др.).

▪ Организационно-административные способности:

— наглядность, образность, практическая направленность преподавания;

— распорядок дня, регламенты учебного центра, предприятия, вся система жизнеобеспечения;

— перенесение из предприятия законов и систем в учебный центр;

— успешность реализации пилотного проекта по реализации инноваций;

— заключение руководителя по результативности социализации;

— воплощение идей творческого конкурса (напр.— оформление территории, помещения).

▪ Развитие высокодуховной личности на основе имеющегося вероисповедания и лояльности человека к определенной религии.

▪ Амбициозность целей:

— система должна давать возможность личных побед;

— зарубежная стажировка;

▪ Трудолюбие:

— вклад каждого в ландшафт учебного центра;

— самостоятельная уборка жилых комнат;

— жесткий распорядок дня.

▪ Стрессоустойчивость. Целесообразно формировать в процессе преодоления трудностей при обучении с использованием воспитательных мероприятий. Трудности должны возрастать по мере адаптации к ним обучающихся. Это связано с тем, что личностные качества могут формироваться как путем многократных повторений (для этого надо много времени и большое количество повторений), так и путем быстрого изменения в стрессе, в период психического напряжения. Для этого не требуются многократные повторения, эффект может быть и при одной ситуации, но психика должна быть максимально открыта для изменений. А это особые психические состояния.



Максимальная открытость для изменений возможна в ситуациях принятия решений при внутреннем колебании. Именно эти ситуации поддаются моделированию в педагогическом эксперименте по преодолению трудностей.

▪ Внутренняя активность. Активность в значительной степени детерминирована генетически. Люди разные по активности. Наиболее раннее разделение активности по типам (внутренняя и внешняя активность) - это выделение экстра- и интровертов. Поэтому могут быть активными люди экстра- и интро типа. В последнее время по мере роста степени наукоёмкости производства растет потребность в лицах с активностью «во внутрь» (интроверты). Это выраженные предметники, которые при благоприятных внешних условиях способны обеспечить активное развитие производства. Интровертная активность, выгодная предприятию, проявляется прежде всего в процессе обучения в учебном центре через развитие познания, лидерства. Создаются условия, чтобы сам обучающийся хотел проявить свою активность. Активность поощряется разнообразно. Обучающимся предоставляется возможность по-разному использовать самоподготовку, свое рабочее время. Создаются условия для занятия искусством, спортом и др. Это может быть активность на уровне выполнения распорядка дня и требований учебного заведения. Наряду с этим у обучающихся не должно быть выбора по поводу проявления низкой или умеренной активности. Низкая активность исключается самим распорядком дня, необходимостью постоянно что-то делать. Активность становится востребованной на уровне автоматизма, так она и закрепляется. Чрезмерная активность должна компенсироваться, трансформироваться в отличие, лидерство. Коррекция данных показателей достигается через мониторинг и принятие соответствующих корректирующих воздействий. Для лиц с чрезмерно развитой активностью даются задания, связанные с проявлением таких качеств, как точность, терпение, выдержка (стрельба, шахматы, шашки, интеллектуальные тесты и др.). И эти мероприятия они должны выбирать самостоятельно. Создать ситуации такого выбора – творче-

ская педагогическая задача.

▪ Внутренняя потребность в непрерывном развитии. Развитие обеспечивается как системой обучения, талантливыми преподавателями, увлеченными своим предметом, так и воспитательными и учебными воздействиями. В частности:

— Осознание и пропаганда одного из основных законов предприятия – власть принадлежит не тому, у кого акции, а тому, кто больше знает – даст не меньший эффект, нежели хороший преподаватель. И проявления этого закона должно демонстрироваться наглядно (на примере тех лиц, которые достигли благодаря своему профессионализму высоких результатов).

— Результаты успеваемости заносятся в зачетную книжку, в «Паспорт работника». Достижения каждого курсанта оцениваются как в учебном журнале, так и путем экспертных оценок – социометрии, опроса мнения преподавателей.

— Привлечение ученых, курсантов для научных исследований (инновационных, технологических, психологических, маркетинговых и др.), проведение дополнительных занятий по предметам обучения и др. должны способствовать развитию.

— Для развития важно создавать соответствующие условия:

можно заниматься в личное время;

можно вставать раньше других и заниматься;

можно заказывать дополнительные книги.

▪ Способность работать в команде. Осознание того, что каждый зависит от каждого – важная задача формирования понимания того, что выжить можно только вместе, реальный коллективизм в процессе производства, реальная общность сотрудников, корпоративная культура. Так как в процессе обучения сформировать это сложно (обучение чаще это индивидуальная деятельность), то проводятся специальные тренинги:

— экстремальный командообразующий тренинг «Лесной курс»;

— коллективная разработка инновационного проекта «Мозговым штурмом».

Субъектами формирования личности выступают преподаватель, руководитель курса, руководство предприятия (кураторы,





наставники).

Примерная комплексная программа первой очереди подготовки кадров для инновационной деятельности может включать:

- Личностное развитие.
- Развитие творческих способностей: практические занятия по дизайну и рекламе;
- развитие творческих способностей личности средствами театральной педагогики;
- поиск и анализ успешных креативных прецедентов;
- разработка и воплощение индивидуальной творческой работы (например, оформление территории, помещения);
- Развитие личностных навыков: имидж личности; бизнес-этикет и корпоративная культура;
- Командообразование и формирование стрессоустойчивости: экстремальный командообразующий тренинг «Лесной курс»;
- суточный поход с элементами марш-броска, исполнением песен и преодолением естественных препятствий;
- управление конфликтами в инновационном проекте;
- Духовно-нравственные основы: история и философия нововведений; религиоведение.
- Профессиональное развитие – социально-технологические компетенции, управленческие и технические знания и навыки:
- Система нормативного регулирования: методология проведения креативного совещания;
- система мотивации;
- система карьерного роста;
- система комитетов;
- система электронного документооборота;
- мастерство письменных коммуникаций;
- подготовка и проведение презентации;
- Научные основы бизнеса и менеджмента:
- инновационный менеджмент;
- управления человеческими ресурсами;
- стратегический менеджмент;
- проектное управление;
- организация персонала и ресурсное управление;

национальная система управления инновациями;

- Стратегический маркетинг: маркетинговые исследования; анализ и прогнозирование рынка, использование поисковых систем; брендинг;
- Менеджмент обеспечения деятельности: управленческие финансы и экономика; компьютерные технологии в инновационной деятельности;
- правовое поле инновационной деятельности;
- Профессиональное развитие – технические знания и навыки:

В зависимости от направления инновационной деятельности:

- химия;
- физика;
- технология;
- техника и оборудование;
- автоматизация;
- Активные формы обучения:
- производственная практика в ночную смену;
- практика на пилотных установках;
- практика в лабораториях;
- социализация в различных подразделениях.

А также стажировка на зарубежных предприятиях и зарубежные командировки, участие в выставках, семинарах, конференциях, разработка и реализация учебной версии инновационного проекта на предприятии совместно с ведущими учеными.

Функционирование корпоративной системы профессионального образования для инновационной деятельности должно базироваться на следующих методологических принципах:

- 1) модульная схема построения системы и образовательных программ;
- 2) непрерывное обновление учебного процесса, отображающее изменение ситуации на рынке с появлением новых технологий;
- 3) формирование устойчивых навыков практической реализации инновационных проектов;

Результатом активного обучения должны являться новые проекты, компетентные управленческие решения и, несомненно,



корпоративная идеология, без которой сегодня не может существовать ни одно развивающееся предприятие

Освоенные научно-практические рекомендации путей развития и методов повышения результативности кадрового обеспечения с использованием корпоративной системы профессионального образования позволяет реализовать результативную и эффективную инновационную деятельность производственных предприятий.

1. Друкер П. Ф. Бизнес и инновации: Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2009.
2. Индикаторы инновационной деятельности: 2009. Стат.сб. - М., 2009.
3. Индикаторы инновационной деятельности: 2007. Стат.сб. - М., 2007.
4. Конюхов Н. И., Конюхова Е. Н. Шизоидность:?! – М.: ДеЛи плюс, 2011.- 352 с.

**УДК / UDC: 377**

**А. К. Эшиев,**

кандидат политических наук, доцент, заведующий кафедрой общегуманитарных дисциплин, Ошский государственный юридический институт, г. Ош, Кыргызстан, e\_asylbek@mail.ru;

**Т. В. Архипова,**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой общественных наук Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры, г. Бишкек, Кыргызстан, arhipovatatiana@yandex.ru;

**Д. К. Эшиева,**

старший преподаватель, Ошский государственный юридический институт, руководитель Центра изучения русского языка, г. Ош, Кыргызстан, E\_dinara@mail.ru

**Asylbek Eshiyev,**

PhD in Politics, Docent, head of the Chair of Humanitarian Sciences at Osh State Law University, Osh, Kyrgyzstan, e\_asylbek@mail.ru;

**Tatyana Arkhipova,**

PhD in Pedagogics, Docent, head of the Chair of Societal Sciences at Kyrgyz State University of Building, Transport and Architecture, Bishkek, Kyrgyzstan, arhipovatatiana@yandex.ru;

**Dinara Eshiyeva,**

senior lecturer at Osh State Law University, head of Russian language center, Osh, Kyrgyzstan, E\_dinara@mail.ru

## НЕКОТОРЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ПОДХОДЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

### SOME INNOVATION TECHNOLOGIES AND TECHNIQUES OF TEACHING WITHIN THE COMPETENCE APPROACH IN PROFESSIONAL EDUCATION

Статья посвящена реализации компетентностного подхода в высшем техническом образовании при подготовке специалистов инженерного направления. Статья представляет проблематику изменения структуры про-

фессиональной деятельности специалистов в разных отраслях производства, а также направленности содержания и технологии подготовки специалистов технической отрасли в свете научно-технического прогресса, сопрово-