

**Системный подход в компетентностном управлении**

**Исмадияров Яшин Уткирович,**

доктор педагогических наук, профессор, директор научно-исследовательского  
института «GRI Tadqiqot instituti»

**Рахиммирзаев Санжар Ботурович,**

кандидат психологических наук, и.о. доцента кафедры  
психологии Факультета социальных наук Национального университета  
Узбекистана им. М. Улугбека

**Набиуллина Луиза Махмудовна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Магистратуры и научных  
исследований», университета Пучон в городе Ташкент

**Матназарова Мехрибон Бахтияровна,**

доктор философии (PhD) по педагогическим наукам, начальник отдела науки и  
инновации филиала РГПУ им. А.И.Герцена в городе Ташкент

**Бегатов Жахангир Мухаммаджонович,**

кандидат технических наук, доцент, декан факультета «Инженерных систем»,  
Совместного Белорусско-Узбекского Межотраслевого института прикладных  
технических квалификаций

**Ismadiyarov Yashin Utkirovich,**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Director of the Scientific Research Institute "GRI Tadqiqot instituti"

**Sanzhar Boturovich Rakhimmirzaev,**

Candidate of Psychological Sciences, Acting Associate Professor of the Department  
of Psychology, Faculty of Social Sciences, M. Ulugbek National University of  
Uzbekistan

**Nabiullina Luiza Makhmudovna,**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of  
"Magistracy and Scientific Research", Puchon University in Tashkent

**Matnazarova Mehribon Bakhtiyarovna,**

Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences, Head of the Department of  
Science and Innovation of the branch of the Herzen State Pedagogical University in  
Tashkent

**Begatov Zhahangir Mukhammadzhonovich,**

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of  
Engineering Systems, Joint Belarusian-Uzbek Interdisciplinary Institute of Applied  
Technical Qualifications

Системно рассматривая процессы формирования компетенций и управления ими с целью развития и наращивания компетентности (компетентностного потенциала), необходимо разработать комплекс соответствующих моделей, которые позволят проанализировать существующие проблемы и определить подходы к их решению.

Цифровые новации в подготовке кадров с точки зрения образовательных технологий должны начинаться со школы, с ликвидации цифрового неравенства и формирования базиса информационной культуры. Внедрение цифровых образовательных платформ характеризуется не только рационализацией учебного процесса, отключением обучающихся от документальной рутины, но и формирует информационно-технологическую экосистему. Она предполагает существенный объём работ по освоению как самых цифровых платформ, так и новейших образовательных технологий. Гаджеты дают обучаемым свободный доступ к информационным ресурсам, поэтому обучающие должны освоить цифровые сервисы и разрабатывать перспективные образовательно-воспитательные технологии.

Это должно реализовываться в соответствии с концепцией «электронный гражданин» в рамках формирования как интегрированного, так и персонального информационного пространства, создания и ведения персональных электронных офисов и персональных ситуационных центров.

Как правило, моделирование проводится в рамках одной из базовых задач системного анализа – исследования процессов целеполагания и разработки средств работы с целями (формулирование, структуризация или декомпозиция целевых структур, программ и планов, а также связей между ними).

Персонально ориентированное образование предполагает максимально возможное использование возможностей обучающего передавать свои знания обучаемому и возможностей обучаемого воспринимать эти знания. Естественно, что конкурентность характеризует эффективное использование полученных знаний на практике для решения проблемных ситуаций. Использование знаний присуще как индивидуальной, так и коллективной работе. Знания же мы используем и пополняем всю жизнь.

В качестве примера развития модельного подхода рассмотрим модель адаптивной подготовки и переподготовки кадров «цифровой экономики» на

основе интеллект-карт (mind maps)<sup>1</sup>. На первом уровне конкретизации рассматриваемого объекта вводятся следующие уточняющие понятия: типы компетенций, состав компетенций, виды связей, функционал компетенций, профиль компетенций, распределение компетенций, компетентность, вознаграждения, методы управления. На этом уровне рассматривается предварительная структуризация моделируемой предметной области. Дальнейшая детализация указанных понятий позволяет выделить необходимые нам аспекты и объекты. Так, например, «профиль компетенций» предлагается рассматривать: при подборе кадров (профиль должности, профиль претендента); при оценке персонала (библиотека профессиональных знаний, библиотека лучших практик, терминологический базис, нормативный базис, личный профессиональный электронный офис, персональный ситуационный центр); при подборе мобильных интеллектуальных групп (профессиональный профиль, психологический профиль, коммуникативный профиль); при продвижении персонала (повышение квалификации, сертификаты, проекты, публикации, резерв).

Конкретизация методов управления определяет следующий их набор: управление по отклонению, управление по возмущению и ситуационное управление. При компетентностном управлении по отклонению рассматриваются следующие объекты: программа и сроки квалификационного экзамена; программа и сроки аттестации; программа и сроки повышения квалификации; программа и сроки переподготовки; программа и сроки стажировки; сроки перспективных проектов, изделий и технологий, требующие новых компетенций и/или более высокого уровня компетентности. При этом любое фактическое (отчётное) отклонение от плановых заданий и нормативов определяет необходимость управленческого воздействия.

Компетентностное управление по возмущению рассматривает такие процессы, как планирование кадрового обеспечения перспективных проектов, наличие вакансий, включение в резерв, замещение непосредственного руководителя (начальника). Здесь управляющее воздействие инициируется наличием (или высокой вероятностью наличия) возмущающего фактора.

---

<sup>1</sup> Бьюзен, Т. Интеллект-карты. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 208 с.

Ситуационное компетентностное управление предполагает использование таких ситуационных переменных, как ситуационные связи, ситуационная структура, ситуационные правомочия и полномочия, штатность и нештатность ситуации. Необходим многофакторный анализ ситуационных параметров, либо использования сведений о ситуациях-аналогах.

Управление персоналом сотрудников организаций (предприятий) рассматривается, как правило, только с точки зрения обеспечивающей подсистемы, не учитывая стратегической направленности эффективной подготовки кадров. Вместе с тем в базовом варианте методики формирования сбалансированной системы показателей и стратегических карт [68], одним из четырёх направлений эффективности определяется развитие персонала в контексте приобретения новых компетенций и повышения уровня компетентности. При переходе к цифровой экономике при реинжиниринге моделей стратегической карты и ССП, которые представляют собой важные инструменты моделирования компетентностного управления, контроллинг стратегических карт подразделений и сотрудников на достижение поставленных целей и реализацию значений сбалансированных показателей представляет собой существенный фактор достижения поставленной общей стратегической цели работы организации или предприятия.

Профориентационный аспект подготовки кадров. Профориентационный аспект подготовки кадров с учащимися-будущими абитуриентами предусматривает формирование у них профориентационно значимых компетенций, которые обеспечивают осознанный профессиональный выбор в настоящем и будущем времени, когда появятся совершенно новые профессии. Это может быть реализовано в рамках проекта «Интеллектуальный марафон «Профессия будущего» для учащихся профильных классов (с международным участием)». Цель проекта: содействие интеллектуальному развитию учащихся профильных классов, формированию у них профориентационно значимых компетенций, подготовке учащихся к осознанному профессиональному выбору. Участники: команды учащихся X-XI профильных классов по различным направлениям профильного обучения (физико-математическому и т. д.) в количестве 5 человек под руководством педагога учреждения общего среднего образования.

В рамках проведения мероприятий в 2023 г. нами разработана программа онлайн-курса для учащихся по освоению профориентационно значимых компетенций «Мой выбор – профессия будущего», включающая 5 содержательных блоков:

Блок 1. Профессиональная ориентация в информационном обществе;

Блок 2. Моя профессия – мой осознанный выбор;

Блок 3. Личная эффективность профессионала будущего;

Блок 4. Личный бренд профессионала;

Блок 5. Работа в команде.

Таким образом, эффективная профориентация и компетентностное управление в условиях цифровой трансформации рассматривается как системное управление компетенциями в цифровом образовательном процессе и управление компетентностью в реальной цифровой экономике на основе комплекса информационных моделей. Это позволяет как демпфировать дефицит необходимых для цифровой Индустрии 4.0 кадров в режиме «здесь и сейчас», так и обеспечить возобновляемость и опережающую подготовку трудовых ресурсов. В рамках компетентностного управления моделирование значительно сокращается срок адаптации учебных программ и образовательного контента к потребностям заказчиков кадров цифровизации. В свою очередь рационализация компетентностного управления в производственных системах позволяет оптимизировать процессы эффективного вхождения в должность, в том числе при карьерном росте или необходимой перепрофилизации деятельности.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Артамонова Ю.Д., — Демчук А.Л., — Караваева Е.В. — Совместные образовательные программы вузов: состояние, проблемы, перспективы. - М.: КДУ, 2011. - 56 с.
2. Бурковская, М.А. Программа развития современного общества «Индустрия 4.0» и актуальные требования к компетенциям выпускников технических вузов / М.А. Бурковская, Л.И. Кленина // Вестн. МГОУ. Сер.: Пед. – 2018. – № 2. – С. 8–15.
3. Бьюзен, Т. Интеллект-карты. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 208 с.
4. Волкова, Л. М. Институциональный репозиторий: автоматизация научно-исследовательской деятельности университета / Л.М. Волкова, А.С. Креймер //

**“CONFERENCE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES IN SCIENTIFIC  
INNOVATIVE RESEARCH”**

**Volume 10. October 2024**

Инновации в науке / Сб. ст. по материалам XXX междунар. науч.-практик. конф. №2 (27). Часть 1. – Новосибирск: «СибАК», 2014. – С. 82-89.

5. Ганчеренок И.И., Н.М, Саиджалалова С.М. Белорусско-Узбекский ВУЗ как эффективный механизм интеграционных процессов//Современные проблемы логистики, экономики, управления в эпоху глобальных вызовов: сборник материалов II Международной заочной научной конференции. – Астрахань, Издатель: Сорокин Роман Васильевич, 2023. – С.19-26.

6. Ганчерёнок, И.И. Совместное научное руководство аспирантами как механизм интеллектуальной мобильности / И.И. Ганчерёнок, Н.М. А.И. Зверева, Д. Рузманов // Образование XXI века: инновации, состояние и перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Семей, 27-28 октября 2022 г. / Alikhan Vokeikhan University; редкол.: А.К. Кайшатаева [и др.]. – Семей: АВU, 2022. – С. 31-35.

7. Гладкова И.В. Интеллектуальная мобильность в глобальном мире. // Дискурс-Пи, - 2015. - №.12. - С. 19-23.

8. Исмадияров Я.У., Агзамова Е.Ю., Рахиммирзаев С.Б., Матназарова Б.М. Методы и технологии обработки психологических данных. Учебное пособие, 2023. - 72с.

9. Исмадияров Я.У., Рахиммирзаев С.Б., Муллахметов Р.Г., Набиулина Л.М., БегатовЖ.М., Матназарова М.Б. Особенности алгоритма создания совместных образовательных программ как инструмента интернационализации высшего образования. // Ta’lim va innovatsion tadqiqotlar. - 2023. - №9. - С. 162-168.

**Research Science and  
Innovation House**