УДК 3.08

JEL M530

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-3-142-154

СОТРУДНИЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ С ВУЗОМ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

© *В.Ф. Ремизова, О.Н. Черникова, О.Н. Конюченко* 2019

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
(Оренбургский филиал), г. Оренбург, Россия*

В статье описан опыт сотрудничества вуза с организацией с целью совершенствования системы обучения специалистов. Вуз и организация рассматриваются как компоненты образовательного кластера, связанные институциональными отношениями. Проанализированы современные тенденции в обучении персонала: компетентностный подход, персональные образовательные маршруты, электронные системы управления обучением. С учетом основных направлений деятельности специалиста, ценностных ориентаций организации и личности специалистов разработана компетентностная модель специалиста, способствующая выстраиванию персональных образовательных маршрутов и позволяющая оценивать специалистов по определенным критериям.

Ключевые слова: обучение, образовательный кластер, компетентностная модель специалиста, персональный образовательный маршрут (трек) специалиста.

COOPERATION OF AN ORGANIZATION AND A UNIVERSITY AS A FACTOR OF SPECIALISTS TRAINING SYSTEM IMPROVEMENT

© *V.F. Remizova, O.N. Chernikova, O.N. Konyuchenko* 2019

*Plekhanov Russian Economic University (Orenburg Branch),
Orenburg, Russia*

The paper describes the experience of cooperation between a university and an organization with the aim to improve the system of specialists training. A university and an organization are considered to be components of an educational cluster. The modern tendencies of personnel training are examined: the competence approach, personal training tracks, learning management systems. The competence model of a specialist based on the main activities, the axiological system of an organization and specialists' personal values has been worked out; the model enables to construct personal training tracks and evaluate specialists performance according to the special criteria.

Keywords: training, educational cluster, specialist competence model, specialist's personal training track.

Введение

Вся история человечества – это развитие, изменения, преобразования, инновации, которые носят различный характер: поступательный, плавный, континуумный или скачкообразный, дискретный, эволюционный или революционный, прогрессивный или регрессивный. В настоящее время высокий уровень развития техники и технологий вызвал цепную реакцию, повлиявшую на социально-экономическую ситуацию, политическую обстановку, скорость протекания коммуникационных и информационных процессов, изменение трудовых и жизненных условий человека.

Самым главным инструментом, позволяющим массово распространить новации и модернизировать многие сферы жизни, является образование и, как его составляющая, обучение. Из всего многообразия трактовок понятия «обучение» можно вывести, что обучение есть процесс передачи знаний, опыта, приемов действий от обучающего к обучаемому и усвоение обучающимся знаний, овладение им умениями и навыками [13]. По своей сути обучение есть изменение, оно ведет к становлению личности обучающегося, нацелено на приращение знаний, усложнение умений, увеличение количества навыков, формирование личностных качеств, развитие способностей, талантов.

На первый взгляд обучение представляется личностно ориентированным, индивидуально ценностным процессом, но при более детальном рассмотрении обучение, а если быть точным, его результаты важны в общественном и государственном масштабе. Образование – и частное, и общественное экономическое благо. Роль и доля образования в общественном производстве непрерывно возрастают. В экономику интегрированы такие понятия, как знания, умения, компетентности, направленность личности, когнитивный и аксиологический потенциал и т.п. Категориальный аппарат педагогики стал частью экономической теории. Обучение оказывает непосредственное влияние на преобразование человеческого ресурса, создание человеческого капитала, формирование интеллектуального капитала у рабочей силы (о соотношении понятий «человеческий капитал» и «интеллектуальный капитал» см. у Р.М. Нижегородцева, Т.П. Витушкиной) [6]. Интенсивно формируется общество нового типа – общество, основанное на знаниях.

Обучение, как часть образования, а сегодня и непосредственно составляющая образовательных услуг, входит в перманентно усложняющуюся многоуровневую систему институциональных отношений – систему правил, норм, принципов, предписаний и договоренностей, детерминирующих поведение и деятельность субъектов и объектов рыночных отношений [4]. Эта система охватывает рынок труда и рынок образовательных услуг, хозяйствующих агентов: потребителей (частные лица, персонал предприятий, нуждающиеся в обучении) и производителей (образовательные организации), государственные учреждения, осуществляющие управ-

ление образованием и его контроль, независимые эксперты, проводящие аудит и оценивающие состояние дел с обучением персонала в организациях и на предприятиях.

Институциональные отношения таких компонентов системы, как потребители и производители дополнительных профессиональных образовательных услуг, характеризуются как взаимосвязанные, взаимообусловленные, взаимопроникающие и даже взаимозамещающие. Так, например, служба управления персоналом организации, с одной стороны, организуя процесс обучения своих специалистов, выступает потребителем образовательных услуг, а, с другой, разрабатывая планы, участвуя в создании и реализации программ, в управлении процессом обучения, становится производителем образовательных услуг.

На сегодняшний день обучением персонала организации занимаются самые различные агенты: центры повышения квалификации, образовательные агентства, отделы обучения в организациях, на предприятиях, фирмы – разработчики IT-сопровождения обучающих программ, вузы. Вузы играют особую роль в образовательной цепочке: они занимают центральное место между школой и производством, являются связующим звеном между получением среднего образования и приобретением трудового опыта, основным элементом многоуровневой системы получения и повышения квалификации. Таким образом, вузы становятся ядерным элементом в образовательных кластерах, занимающихся обучением специалистов.

Сотрудничество университетов с организациями, предприятиями в области обучения персонала отличается полифункциональностью. Вузы выступают организаторами различных курсов повышения квалификации, реализуют дополнительные образовательные программы, научно-педагогические кадры привлекаются к работе в качестве экспертов. Организации и предприятия, входящие в образовательный кластер, служат базой прохождения студенческой практики. Кроме этого, организации и предприятия часто являются заказчиками исследований, направленных на оценку их экономической деятельности, деятельности службы управления персоналом и разработку рекомендаций по усовершенствованию работы организации, ее структурных подразделений. Взаимодействие вуза и организаций внутри кластера способствует совершенствованию образовательных услуг, повышению качества подготовки специалистов, комплексному решению проблем образования и повышения квалификации, преобразованию самих компонентов кластера [12]. Институциональное взаимодействие образовательного кластера с внутренней и внешней средой способствует постепенному изменению компонентов кластера, влияет на коммуникационно-информационные процессы, содействует созданию альтернатив развития субъектов и объектов кластера и дальнейшему выбору новых траекторий развития.

Цель настоящей работы – описать опыт сотрудничества вуза с организацией, являющимися компонентами образовательного кластера, на предмет совершенствования системы обучения специалистов.

Методика исследования

Дальнейший материал статьи представляет собой изложение некоторых положений НИР, выполненной на базе ООО «ЭлектроСервисПлюс». В соответствии с договором, заключенным с организацией, Оренбургский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова был призван изучить систему обучения специалистов данной организации и теоретически обосновать пути ее совершенствования. Обозначенные задачи научно-исследовательской работы решались при помощи как общетеоретических, так и эмпирических методов исследования. Такие методы, как обсервационные (прямое и косвенное наблюдение), праксиметрические (анализ результатов, продуктов деятельности), социологические (анкетирование, тестирование, опрос, беседа), прогностические (экспертная оценка, самооценка) позволили осуществить сбор данных для дальнейшего описания актуального состояния системы обучения специалистов организации.

Анализ новаторского опыта и инновационных технологий, как исследовательский метод, предполагает их критическое рассмотрение, обобщение опыта и внедрение в существующую систему обучения специалистов. В нашем случае изучение новаторского опыта включало в себя ознакомление с новыми идеями, трендами, принципами, подходами, приемами и методами, применяемыми в организации процесса обучения специалистов. Использование перечисленных методов послужило основанием перейти к прогнозированию и проектированию нового состояния системы обучения специалистов организации.

Результаты исследования

Институциональные изменения затрагивают интересы многих агентов экономической системы. Например, принятие новых стандартов высшего образования, внедрение новых технологических продуктов приводит к изменению требований к работающим специалистам, диктует необходимость организовывать их обучение. Обучение представляется как основной способ получения образования. Идея непрерывного, постоянного, неперенного образования является основополагающей в современных концепциях образования. Основы для непрерывного образования закладываются в школе: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования такие качества, как готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности, называет личностными результатами освоения основной образовательной программы [5].

Вузовские программы готовят специалистов, готовых к выполнению следующих видов профессиональной деятельности: организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, проектной.

Специалисты отделов – работники средней и высшей квалификации, выполняющие работу, непосредственно относящуюся к основным функциям отделов. Деятельность специалистов регламентируется законодательными актами, нормативно-правовыми документами РФ, нормативно-правовыми актами организации.

Образование специалистов не останавливается на вузовских программах. Постоянно и быстро меняющиеся условия профессиональной деятельности требуют обновления знаний, совершенствования умений и навыков.

Под системой обучения специалистов подразумевается комплекс образовательных, развивающих, информационно-транслирующих процессов, организуемых с целью развития профессиональной и личностной компетентности специалистов, соответствующих требованиям организации.

Обучение специалистов в организации представляет собой многокомпонентную систему. Прежде всего, компонентами системы выступают субъекты образовательного процесса: организация, обучаемые (специалисты) и обучающие (эксперты, наставники, тренеры, коучи, образовательные организации). Виды деятельности субъектов образовательного процесса представлены в таблице (табл. 1). Остальные компоненты системы представляют собой продукты и результаты деятельности субъектов, к ним относятся: потребности, цели, принципы, виды, содержание, формы, технологии и методы обучения.

Практика обучения специалистов организации использует различные виды и формы обучения. Теоретически виды обучения подразделяются в зависимости от выделяемых критериев (табл. 2).

Один из самых распространенных и наиболее часто обсуждаемых трендов в обучении персонала (в т. ч. специалистов) – компетентностный подход. Компетентностный подход был взят за основу второго и последующих за ним (3, 3+, 3++) стандартов высшего образования. Термином «компетенция» оперируют в службах управления персоналом.

В соответствии со словарной дефиницией компетенция – это круг вопросов, в котором данное лицо обладает познаниями, опытом [10]. Профессиональной компетенции специалиста даются разнообразные определения: интегральное качество личности, обобщенное личностное образование, важнейшая характеристика деятельности, условие и результат профессиональной подготовки специалиста.

Компетентностный подход, полагает Т. Ананьева, помогает видеть картину развития персонала в перспективе, т.к. знания и умения в современном мире должны постоянно обновляться [2].

Таблица 1

Виды деятельности субъектов образовательного процесса

Деятельность организации, специалисты которой проходят обучение	Деятельность обучающей организации
Определение потребностей обучения специалистов	Анализ запроса организации на предоставление ей образовательных услуг
Определение целевой группы обучения	Проведение пилотного тестирования для выявления уровня знаний и умений специалистов организации
Определение целей обучения	Определение целей обучения
Определение затрат на обучение и прогнозирование его эффективности	Составление программы обучения, определение содержания, выбор технологий и методов обучения
Назначение ответственных за обучение	Реализация программы обучения
Составление плана и графика обучения	Проведение промежуточной оценки сформированности знаний и умений
Разработка документации, регламентирующей обучение	Проведение заключительной оценки сформированности знаний и умений
Оценивание результативности обучения	Оценивание результативности обучения

Таблица 2

Виды обучения специалистов

Критерий	Виды обучения специалистов
Уровень образования	Начальная профессиональная подготовка
	Специализированная профессиональная подготовка
	Повышение квалификации (профессиональное совершенствование)
Связь с организационными процессами	Первичная подготовка – обучение специалиста в процессе приема на работу
	Адаптационное обучение – обучение специалиста с целью профессионально-корпоративной адаптации
	Профессиональная переподготовка – обучение специалиста новой специальности
Наличие/ отсутствие предварительного замысла	Плановое
	Внеплановое
Использование внутренних резервов/ привлечение внешних резервов	Внешнее
	Внутреннее
Вовлеченность в процесс обучения обучающегося	Обучение
	Самообучение
Совмещение работы и обучения	С отрывом от производства
	Без отрыва от производства
Время обучения	Краткосрочное
	Среднесрочное
	Долгосрочное

Продолжение табл. 2

Критерий	Виды обучения специалистов
Количество обучающихся	Общекорпоративное
	Групповое
	Индивидуальное
Вид контактов обучающего и обучаемого	Очное
	Заочное
	Дистанционное
Дискретность / непрерывность	Непрерывное
	Периодическое

Что касается инвентаря компетенций, то он довольно обширен. Названия компетенций и их содержательное наполнение варьируется в самом широком диапазоне.

Например, мировой экономический форум в 2015 г. сделал прогноз 10-ти ключевых профессиональных компетенций 2020 года, в числе которых были названы: умение решать комплексные задачи, критическое мышление, креативность, управление людьми, навыки координации, взаимодействия, эмоциональный интеллект, суждение и принятие решений, сервисная ориентация, умение вести переговоры, когнитивная гибкость [2].

Т. Ананьева предлагает следующий список 10-ти базовых профессиональных компетенций: системное мышление, междотраслевая коммуникация, управление проектами и процессами, работа с IT-системами, ориентированность на клиентов, работа с людьми и работа в команде, работа в условиях неопределенности, мультикультурность и открытость, осознанность, коммуникация [1].

Перечни компетенций, как видно из приведенных примеров, отличаются разнообразием как количественно, так и качественно. Простое перечисление компетенций не имеет особой ценности. Гораздо более удачным представляется построение классификации компетенций, основанной на четко определенных критериях. Так, сотрудники сайта HR-portal.ru составили «Словарь компетенций». К разработке словаря привлекались многочисленные специалисты, теоретики и практики, руководители компаний, специалисты в области управления персоналом. В результате была отобрана 31 компетенция. Значимость данного словаря-справочника состоит в том, компетенции не только перечислены, а объединены в 6 групп: адаптивные компетенции, личная и корпоративная эффективность, инновационность, командная эффективность, социальная чуткость, решение проблем. Каждая компетенция внутри группы оценивается при помощи 5-ти индикаторов [11].

Мы полагаем, что специалисты различных отделов должны обладать не абсолютно одинаковыми, а различающимися в той или иной мере компетенциями. В связи с этим мы предлагаем составить компетентностную

модель специалиста. В нашей модели компетенции отражают три момента: основные направления деятельности специалиста, ценностные ориентации организации и личности специалистов. Из этого следует, что основными компетентностями специалиста являются: организационно-управленческая, информационно-аналитическая, расчетная и проектно-экономическая, коммуникативная, когнитивная, ценностно-корпоративная, ценностно-личностная. Каждая компетенция оценивается несколькими критериями (табл. 3).

Таблица 3

Компетентностная модель специалиста организации

Компетенции	Критерии
Организационно-управленческая	Умение планировать и организовывать свою служебную деятельность, осуществлять учет ее результатов
	Умение взаимодействовать со структурными подразделениями организации для достижения стратегических целей управления и организации
	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность
	Способность участвовать в реализации и управлении проектом
	Умение осуществлять поэтапный контроль реализации служебных планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов
	Умение документально оформлять решения в управлении операционной деятельности отдела
Информационно-аналитическая	Навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
	Навыки анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения бизнес-процессов
	Способность работать с различными информационными ресурсами и технологиями, применять основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации
Расчетная и проектно-экономическая	Умение подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих деятельность отдела
	Умение рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность отдела, на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы
	Умение осуществлять планово-отчетную работу отдела, разработку проектных решений, вести учетно-отчетную документацию
Коммуникативная	Умение осуществлять деловое служебное общение
	Умение осуществлять публичные выступления, презентации, вести переговоры, совещания

Продолжение табл. 3

Компетенции	Критерии
	Умение осуществлять деловую переписку и поддерживать контакты в письменной форме
Когнитивная	Знание законодательства, нормативно-правовой базы
	Знание правил работы с документами, бизнес-процессов организации
	Критическое мышление
	Системное мышление
	Способность творческого преобразования стандартных суждений, положений, решений
Ценностно-корпоративная	Умение выполнять профессиональные задачи в соответствии с корпоративными ценностями, нормами морали, профессиональной этики и делового этикета
	Умение работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Умение разрешать конфликтные ситуации при осуществлении межличностных, групповых и организационных коммуникаций
Ценностно-личностная	Мотивация на успешную личную деятельность для достижения корпоративных целей
	Способность к самоорганизации, умение управлять рабочим временем
	Стремление к образованию и самообразованию

Компетентностная модель способствует быстрому и качественному оцениванию работы специалиста, его личностных качеств, соответствию корпоративным ценностям и целям. Организации предлагается провести экспертную оценку сформированности компетенций. В качестве экспертов выступают представители университета, руководители подразделений организации. Это еще одна грань отношений в системе образовательного кластера [8].

Другое популярное в настоящее время направление в обучении персонала – выстраивание персональных образовательных маршрутов (треков) [9]. Такие понятия, как персональные (индивидуальные) образовательные маршруты (треки), персональные (индивидуальные) образовательные траектории, зародились в общей педагогике и распространились на многие области общественной практики, занимающиеся человеческими ресурсами, в т. ч. и на управление персоналом.

Персональный образовательный маршрут (трек) специалиста организации – это последовательность освоения содержания образования, выбранная самим субъектом обучения (специалистом), в определенных временных рамках. Особенность такой организации обучения заключается в том, что она адаптируется для конкретного человека и не является жестко определенной до конца срока обучения. Маршрут (трек) может меняться с учетом развития обучающегося, изменения его профессиональных и лич-

ных интересов [3]. Основанием для выработки персонального образовательного маршрута специалиста является: цели организации, потребности в обучении самого специалиста и его индивидуальные возможности и способности.

Персональный образовательный маршрут (трек) специалиста организации выстраивается путем постановки целей обучения; отбора содержания образования; выбора технологий, методов, приемов обучения; определения диагностических и оценочных процедур. На наш взгляд, персональный образовательный маршрут (трек) специалиста организации – это сочетание обучения с самообучением. Коррективы в образовательный маршрут (трек) вносятся как обучающим специалистом, так и самим обучающимся. Персональный образовательный маршрут – это описание процесса реализации обучения специалиста в хронологической последовательности.

Управление персональным образовательным маршрутом осуществляется при:

- проведении тестирования и оценки уровня сформированности профессиональных компетентностей по критериям;
- определении приоритетных направлений обучения и развития по результатам тестирования и оценки;
- выборе форм обучения;
- календарном планировании обучения;
- календарном планировании контроля приобретенных знаний и умений;
- подведении итогов обучения (оценка и самооценка);
- планировании обучения на отдаленный период.

Лист персонального образовательного маршрута должен содержать следующие рубрики: наименование пунктов плана, сроки выполнения, отметки руководителя обучения.

Обучение специалиста по персональному образовательному маршруту может включать в себя:

- вебинар (лекция, семинар) по изучению изменений в законодательстве, новых методик ведения учета и контроля показателей бизнес-процессов, по формированию умений целеполагания;
- контроль знаний (по изменениям в законодательстве, новым методикам ведения учета и контроля показателей бизнес-процессов);
- определение целей профессиональной деятельности и составление плана работы на определенный период (квартал, полугодие, год);
- мастер-класс по проведению презентации;
- практическое выполнение и оценивание презентации;
- тренинг по развитию коммуникативных умений, повышению уровня мотивации, формированию стрессоустойчивости, развитию навыков межличностного взаимодействия;

– определение динамики развития коммуникативных умений, повышения уровня мотивации, развития навыков межличностного взаимодействия.

Прохождение персональных образовательных маршрутов (треков) специалистами организации, формирование и развитие профессиональных компетенций в настоящее время невозможно без IT-сопровождения. Сегодня предлагается большое количество систем управления обучением (Learning Management Systems), позволяющим размещать учебные материалы, оценивать знания, проводить тестирование, общаться с обучающим специалистом в режиме 24/7.

Из всего многообразия электронных систем управления обучением (систем электронного обучения, электронных образовательных систем) [7] организация должна выбрать такую, которая соответствует финансовым возможностям организации, целям обучения и предлагает необходимый и достаточный набор функций для осуществления процесса обучения и оценивания его результатов.

Введение электронной системы управления обучением требует не только финансовых расходов, но временных затрат на обучение тому, как ею пользоваться. Все это должно учитываться при выборе электронной системы управления обучением.

Предлагаемые электронные системы управления обучением отличаются большим разнообразием. Выбор электронной системы управления обучением остается за руководством организации. Электронная система управления обучением может быть интегрирована в корпоративную ИТ-структуру, может использоваться автономно. ЭСУО может предусматривать ведение статистики и аналитики результатов обучения каждого специалиста. ЭСУО может быть спроектирована так, что обучающие курсы могут создавать:

- только внутренние тренеры;
- только внешние тренеры;
- и внутренние, и внешние тренеры.

Таким образом, набор опций, доступность информации в системе, степень сложности использования и администрирования, цена влияют на выбор определенной ЭДУ. Чтобы клиент мог определиться с выбором, компании-разработчики предлагают пробные (триальные) версии. Существуют и бесплатные платформы, но срок их использования ограничен, и конфиденциальность организации может быть нарушена.

Многие ЭДУО хорошо сочетаются с персональными образовательными маршрутами, однако оценивание специалистов ведут по собственным критериям. Существуют и отдельные автоматизированные системы оценки компетенций персонала, которые можно настроить на собственные параметры. Мы остановили свой выбор на облачной системе iSpring Online

по принципу соотношения цены и набора необходимых и достаточных опций.

Выводы

Выстраивая систему обучения специалистов, организация в целом и служба персонала в частности вступают в институциональные отношения с учреждениями, оказывающими образовательные услуги, формируя тем самым образовательный кластер. Вуз, проанализировав современные тенденции в обучении персонала и изучив состояние системы обучения специалистов организации, рекомендует использовать компетентностный подход для разработки компетентностной модели специалиста, персональных образовательных маршрутов и внедрение электронных систем управления обучением.

Литература

1. Ананьева Т. 10 ключевых компетенций XXI века: чему учить и чему учиться? / Т. Ананьева [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru/article/10-klyuchevyh-kompetenciyy-xxi-veka-chemu-uchit-i-chemu-uchitsya> [дата обращения 15.03.2019].
2. Ананьева Т. 10 компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. / Т. Ананьева [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru/article/10-kompetenciyy-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> [дата обращения 15.03.2019].
3. Жданко Т.А. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) студентов в вузе / Т.А. Жданко, Т.В. Живокоренцева, О.Ф. Чупрова // *Magister Dixit*. № 1 (13). 2014. – С. 140-147.
4. Кузнецов В.В. Механизм экономического и правового регулирования сельского хозяйства в условиях нестабильности / В.В. Кузнецов, А.А. Пахомова, А.П. Пахомов // *Никоновские чтения*. 2015. – С. 152-155.
5. Лебединцев В. Б. Теоретико-дидактические предпосылки создания новых систем обучения / В.Б. Лебединцев // *Инновации в образовании*. 2012. № 3. – С. 5-19.
6. Нижегородцев Р.М. Роль интеллектуального капитала в современных экономических системах: адаптивность, эффективность, управление изменениями / Р.М. Нижегородцев, Т.П. Витушкина // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2014. № 18 (347). – С. 41-52.
7. Обзор ТОП-6 отечественных и зарубежных СДО для корпоративного обучения [Электронный ресурс]: <https://lmslist.ru/sdo/> [дата обращения 16.03.2019].
8. Ремизова В.Ф., Экспертная оценка в диагностике коммуникативной компетентности / В.Ф. Ремизова, А.Г. Матвеев // *Современные проблемы науки и образования*. 2018. № 4. [Электронный ресурс]: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27733> [дата обращения 16.03.2019].
9. Смагина Е.А. Предпосылки возникновения и развития понятия «индивидуальный образовательный маршрут» / Е.А. Смагина // *Ученые записки Орловского государственного университета*. 2015. № 5 (68). – С. 288-290.
10. Словарь иностранных слов. – М.: Русский язык, 2006. – 624 с.
11. Словарь компетенций [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru/page/slovar-kompetenciyy> [дата обращения 12.03.2019].
12. Соколова Е.И. Термин «инновационный образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики / Е.И. Соколова // *Непрерывное образование: XXI век*. 2014. № 2 (6). – С. 1-9.

13. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 560 с.

Поступила в редакцию

26.04.2019

Ремизова Валентина Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и социально-гуманитарных дисциплин Оренбургского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Оренбург, Россия.

Remizova Valentina – Candidate of Pedagogics, Associate Professor in the Department of Economics and Social and Humanitarian Disciplines of Orenburg Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Orenburg, Russia.

Черникова Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и менеджмента Оренбургского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Оренбург, Россия.

Chernikova Olga – Candidate of Economics, Associate Professor in the Department of Finance and Management of Orenburg Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Orenburg, Russia.

Конюченко Оксана Наильевна – старший преподаватель кафедры экономики и социально-гуманитарных дисциплин Оренбургского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Оренбург, Россия.

Konyuchenko Oksana – Senior Lecturer in the Department of Economics and Social and Humanitarian Disciplines of Orenburg Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Orenburg, Russia.

Россия, 460000, г. Оренбург,
ул. Ленинская/Пушкинская 50/51-53
st. Leninskaya /Pushkinskaya, 50/51-53,
Orenburg, 460000, Russia
e-mail: very-valentina@list.ru
e-mail: ChernikovaOlga@mail.ru
e-mail: kon_o_n@inbox.ru