

Доля единиц, описывающих собственно опыт (т.е. знания, умения, навыки), в контрольной группе составила 40,6%, в экспериментальной группе – 18,3%.

Доля единиц, описывающих личностные черты, составила у безработных 36,6%, в контрольной группе – 11,7%.

В целом профессиональный опыт успешных испытуемых значительно богаче событиями в сравнении с данными экспериментальной группы.

Установлены различия в уровне выраженности всех этапов рефлексии (анализ, критика, поиск новой нормы) : в контрольной группе он выше, чем в экспериментальной.

Анализ результатов проведенного нами исследования позволяет говорить о наличии связи между уровнем профессиональной успешности и рефлексией профессионального опыта.

**Ф. С. Исмагилова,  
В. П. Кисеева**

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ЗВЕНА**

*The subject of our research is the revealing of conflicts and collisions that emerge in middle and top management retraining process, considering former experience and future activity.*

Учитывая то, что профессиональная подготовка по менеджменту имеет в нашей стране короткую историю, современные руководители обладают различным образованием и разнородным опытом, российский управленец нуждается в специальной профессиональной подготовке.

Поэтому сейчас особенно актуальна проблема эффективной переподготовки руководящих кадров.

Проблемой нашего исследования является выявление противоречий, возникающих в процессе переподготовки руководителей высшего и среднего звена, которая должна проводиться с учетом накопленного профессионального опыта и будущей управленческой деятельности.

Задачи исследования:

1) анализ профессионального опыта руководителей высшего и среднего звена по 12 характеристикам (разнообразности, разнооперативности, технологичности, уникальности, основанности на интуиции, соответствию потребностям, соответствию индивидуальным особенностям, связанности с жизненным опытом, помощи в решении жизненных проблем, наполненности событиями, ошибочности, целостности);

2) изучение направления управленческой деятельности с учетом настоящей экономической ситуации; развитие общества и НТП;

3) анализ программ переподготовки менеджеров;

4) описание содержания противоречий процесса переподготовки руководителей.

Выделим основные результаты нашего исследования. Выявлены следующие противоречия:

- с одной стороны, специалисты, проходящие переподготовку, уже имеют собственный богатый, уникальный профессиональный опыт, следовательно, фиксированные умения и навыки, профессиональные установки, у них уже разработаны свои методы, методики и технологии деятельности, эмоциональный настрой, стратегии поведения; с другой стороны, переподготовка направлена на обучение изменениям, поиску, эксперименту, риску, так как деятельность руководителя предполагает обязательные элементы — инновации, предпринимательство и т. п.

- опыт специалиста встроен в определенную профессиональную сферу, а процесс переобучения предполагает программу с предметами, находящимися за пределами конкретной профессиональной сферы;

- будущий руководитель является специалистом (профессионалом), сам готов обучать, передавать опыт, но вынужден занимать позицию ученика, принимая пассивную (лекционную) форму приема знаний;

- профессиональный опыт — это категория, ориентированная на прошлое (на рефлекссию, припоминание когнитивного и эмоционального), а переподготовка направлена на будущую деятельность, на созидание, получение другого, нового опыта.

В заключение необходимо подчеркнуть, что эффективность переподготовки кадров в большой степени зависит от научно-обоснованной и оптимально разработанной программы обучения, которая учитывает выявленные в исследовании противоречий, а следовательно, использует соответствующие принци-

лы, формы, содержание, технологии, методы и принципы обучения при переподготовке менеджеров высшего и среднего звена.

**С.М. Кожуховская,  
В.В. Соловьева,  
П.С. Черенков**

## **ОБ ОДНОМ ПОДХОДЕ К РАЗРАБОТКЕ РЕГИОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА**

Конвертируемость профессионального образования достигается на основе единства содержания профессионального обучения для всех регионов страны. Специфика рынка труда тесно связана с региональными особенностями, отсюда – необходимость децентрализации, усиления роли региональных органов и профессиональных образовательных учреждений в разработке содержания профессионального обучения. Качество профессионального образования, понимаемое нами как соответствие подготовки существующим требованиям производства, фактически зависит от того, насколько рабочие учебные программы соответствуют федеральным стандартам и учитывают особенности социально-экономической ситуации региона.

Фактически при разработке национально-региональных компонентов стандартов и рабочих учебных программ авторы часто ограничиваются только отражением культурно-исторических особенностей региона. Когда речь идет о профессиональном образовании, такой подход нельзя считать обоснованным, поскольку отсутствие в подготовке специалиста содержания, отражающего социально-экономические особенности региона, приводит к несоответствию качества подготовки, предлагаемой образовательным учреждением, качеству, в котором заинтересован рынок труда.

Разработка национально-регионального компонента образовательного стандарта, учитывающего социально-экономические особенности региона, может осуществляться в соответствии со следующей схемой:

1. Определение на основе взаимодействия с работодателями и службами занятости существующих и прогнозируемых на ближайшие годы требований к специалисту на региональном уровне.