План по самообразованию

Мастера Производственного обучения

Гачак Веры Александровны



**Индивидуальный план самообразования мастера производственного обучения**

 **на период 20013-2019 гг.**

Мастер производственного обучения  ***Гачак Вера Александровна***

Образование (когда и какое учебное заведение окончил) ***Благовещенский Технологический Техникум по специальности «Экономика и***

 ***бухгалтерский учет»***

Тема: ***«Развитие профессиональных компетенций на уроках производственного обучения, по профессии Управляющий Сельской Усадьбой»***

Цель***: Повышение уровня профессиональной культуры и педагогического мастерства преподавателей для сохранения стабильно-***

 ***положительных результатов в обучении и воспитании студентов.***

Задачи:  ***Совершенствование учебно – методического образовательного процесса***

 ***Изучение и внедрение современных методик и технологий обучения студентов для формирования у них профессионально –***

 ***значимых знаний, умений и навыков***

Ожидаемые результаты:

* ***повышение успеваемости и уровня обученности студентов, мотивации к изучению предмета,***
* ***повышение своего теоретического, научно-методического уровня, профессионального мастерства и компетентности.***
* ***разработка и апробирование дидактических материалов, тестов, наглядностей, создание электронного комплектов педагогических разработок;***
* ***разработка и проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой теме,***

***доклады, выступления на заседаниях МО, участие в конкурсах и конференциях  с  самообобщением опыта.***

**Этапы:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Диагностический** | **Задачи:** **1**. Изучить литературу по проблеме.**2.** Провести диагностику учащихся.**3.** Определить затруднения, выявить противоречия, способствующие организации работы педагога на теоретическом этапе. | **1.** Изучить и систематизировать информацию, которую предлагают современные средства информации по выбранной теме.**2.** Провести диагностику учащихся на измерение степени выраженности сниженного настроения; определение уровня тревожности; тест на определение выраженности мотивации к избеганию неудач; тест на изучение мотивации к достижению успеха.**3.** Организовать  анализ swod-анализ положительных и отрицательных сторон проблемы, определить  затруднения, выявить противоречия.**4.** Подбор диагностического инструментария.**5.** Ознакомление с методическими указаниями технологии. | Ценностно-смысловая, учебно-познавательная, информационно-коммуникативная | **IX-XI****2009-2010 уч.год** | **1.** Изученные материалы по теме**2.** Аналитические справки по результатам тестирования | Папка с информацией |
| **Теоретический** | **Цель:** определение цели задач работы по теме самообразования.**Задачи:****1.** Сформулировать тему самообразования.**2.** Составить план самообразования.**3**. Разработать классные часы и открытые внеклассные мероприятия  по теме.  | **1.** Определить цель и задачи работы по теме самообразования.**2**. Составить план самообразования.**3.** Разработать классные часы и открытые внеклассные мероприятия по выбранной теме.**4.** Определение творческой группы.**5.** Разработать план мониторинга. | Ценностно-смысловая, учебно-познавательная, информационно-коммуникативная, социокультурная | **XI-VI****2009-2010 уч.год** | **1.** План самообразования**2.** Разработанные классные часы и открытые внеклассные мероприятия | Классные часы и открытые внеклассные мероприятия |
| **Практический** | **Цель:** реализация на практике запланированных мероприятий.**Задачи:****1.** Проводить входную, промежуточную и выходную диагностику.**2.** Проводить классные часы и открытые внеклассные мероприятия**3.** Отслеживать эффективность проводимых мероприятий  | **1.** Реализация плана самообразования.**2.**  Реализация разработанных мероприятий на практике.**3.** Отслеживание процесса, промежуточных текущих результатов.**4.** Корректировка плана работы в зависимости от промежуточных результатов.**5.** Разработка новых мероприятий по теме. | Ценностно-смысловая, учебно-познавательная, информационно-коммуникативная, социокультурная | **2010-2011 уч.год****2011-2012 уч.год** | **1.** Аналитические справки проведенной диагностики**2.** Конспекты мероприятий**3.** Разработанный материал по теме | Классные часы и открытые внеклассные мероприятия |
| **Обобщающий** | **Цель:** подведение итогов работы по проблеме.**Задачи:****1.** Систематизировать наработанный материал | **1.** Обработка данных.**2.** Соотнесение результатов с поставленными целями.**3.** Анализ результатов.**4.** Оформление и описание результатов. | Ценностно-смысловая, учебно-познавательная, информационно-коммуникативная | **IX-XII****2012 года** | **1.** Методические рекомендации**2.** Анализ работы | Выступление с отчетом на внутриучилищной конференции |

**Пояснительная записка**

**«Образованный человек тем**

**и отличается от необразованного,**

**что продолжает считать свое**

**образование не законченным.»**

**(К. Симонов)**

**Стратегия модернизации образования в России предъявляет новые требования, определяющие главную цель современной школы – формирование творческой и активной личности ученика. Сегодня объективная закономерность процесса обучения требует такой организации учебной деятельности  обучающихся,  которая учитывала бы их индивидуально-психологические особенности и позволила бы учителю в условиях коллективной работы с классом успешно обучать каждого из них.**

**Главными задачами современной школы являются раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. Важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь готовность обучаться в течение всей жизни.**

**Самообразование учителя есть необходимое условие профессиональной деятельности педагога. Общество всегда  предъявляло, и будет предъявлять к учителю самые высокие требования. Для того чтобы учить других, нужно знать больше, чем все остальные. Поэтому я считаю самообразование главной задачей каждого учителя.**

**Самообразовательная работа над темой:**

1. Общая тема.
2. Индивидуальная тема самообразования.
3. Когда начата работа над темой.
4. Когда предполагается закончить работу над темой.
5. Цели и задачи самообразования по теме.
6. Основные вопросы, намечаемые для изучения. Этапы проработки материала.
7. Литература по теме, по годам.
8. Чей опыт предполагается изучить по данной теме.
9. Творческое сотрудничество по теме самообразования.
10. Практические выходы (доклады, рефераты).
11. Изучение передового опыта (сколько посещено уроков, внеклассных мероприятий).
12. Когда и где выступал с сообщением о собственном педагогическом опыте.
13. Выводы по окончании работы.

** Пути и средства повышения педагогического мастерства**

* Самообразование;
* Изучение документов, материалов, представляющих профессиональный интерес;
* Анализ собственной деятельности;
* Накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
* Создание собственной базы лучших сценариев уроков, интересных приемов, находок на уроке;
* Разработка собственных средств наглядности; самостоятельное проведение исследований;
* Постоянная работа над методической темой, представляющей интерес для педагога;
* Разработка диагностических процедур, заданий, тестов и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
* Подготовка программного доклада в начале учебного года и годового отчета о достигнутом – в конце года; посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
* Персональные консультации;
* Собеседования с администрацией;
* Индивидуальная работа с наставником;
* Выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения ;
* Разработка собственной программы самообразования;
* Разработка авторского курса и учебного пособия.

**ТВОРЧЕСКИЙ ОТЧЕТ УЧИТЕЛЯ ПО ТЕМЕ САМООБРАЗОВАНИЯ**

При подготовке к творческому отчету учителю полезно обратить внимание на следующие моменты.

1. ***Заглавие работы должно отражать основную идею опыта учителя***.

2. При ***обосновании актуальности опыта*** важно отметить, какие проблемы решаются и какие противоречия устраняются.

3. Описывая историю ***возникновения и становления*** педагогического опыта, необходимо ответить наследующие вопросы:

* что побудило заняться работой над данной проблемой;
* какие трудности возникали при ее решении;
* какие результаты получены.
1. Необходимо определить ***научные основы опыта***: теории, законы, закономерности, принципы обучения, воспитания и развития учащихся, которые реализуются автором.
2. Важно кратко описать ***сущность опыта и его технологию***. При этом учителю необходимо проанализировать собственные находки, привести примеры, наиболее ярко характеризующие его работу.
3. Завершать отчет желательно ***анализом результативности*** описанного педагогического опыта, в котором показываются положительные сдвиги в обучении, развитии, воспитании учащихся. Полезно остановиться при этом на описании возникших трудностей и пределов применимости.
4. В заключении можно ***указать продолжительность работы*** по данной проблеме. Опыт считается длительным, если работа осуществляется более трех лет, кратковременным — менее трех лет.

***Структура выступления учителя(10-20 минут)***

1. Объявление темы работы.
2. Рассказ об условиях возникновения и становления опыта (сведения о микрорайоне, школе, классах).
3. Обоснование актуальности и перспектив развития опыта. Выявление недостатков и противоречий в образовательном процессе, которые учитель стремится устранить.
4. Формулирование целей и задач работы.
5. Обоснование теоретической базы опыта, принципов педагогической деятельности.
6. Краткий рассказ о сущности опыта и его технологии. Приведение доказательств преимущества предъявленной технологии обучения по сравнению с другими. Информирование о результатах наблюдений, срезовых работ, анкетирований учеников и их родителей. Целесообразно указать число победителей олимпиад разных уровней и другие яркие примеры, подтверждающие точку зрения педагога.
7. Сравнение полученных результатов с целями и задачами, которые ставились в начале работы. Формулирование выводов (они должны быть четкими, отражающи­ми сущность опыта, новизну и оригинальность находок).

После выступления учителю задают вопросы по тексту выступления оппоненты. В оценку защиты опыта входит содержание и культура ответов учителя на вопросы оппонентов.

***Критерии оценки творческого отчета учителя***

1. ***Актуальность выбора темы исследования***, ее соответствие современным направлениям совершенствования образования.

1. Умение учителя выделить ***ведущую идею*** своего педагогического опыта и сформулировать ее.
2. Способность педагога ***анализировать условия возникновения*** и становления опыта, обосновывать актуальность концептуальных подходов, установок, лежащих в основе его педагогической системы.

4. Умение четко ***выделять цели и задачи своей*** поисковой педагогической деятельности.

1. Способность применить современные достижения педагогики, психологии и методик учебных дисциплин для обоснования выдвигаемых концептуальных положений.
2. ***Новизна*** творческих находок учителя. Аргументированность нововведений, их соответствие основным направлениям совершенствования образования на современном этапе.
3. ***Умение моделировать учебные занятия*** в соответствии с проблемой исследования и требованиями современного этапа развития школы.
4. Умение ***анализировать результаты*** своей педагогической деятельности.

# Схема планирования работы по самообразованию.

Индивидуальный план самообразования на 2013 – 2015 год

Преподавателя/мастера п/о

Гачак Вера Александровна

Руководителя группы 187, 176

Образование (когда и какое учебное заведение окончил)

Благовещенский Технологический Техникум, 2007 – 2008г.

Когда обучался на курсах(год, название

Курсы повышения квалификации, 2014г

Какую литературу изучает в течение года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Где и когда выступал по теме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
**1. Компетенции как основа ключевых HR-функций**

Категория «компетентность», методологически определяет содержание профессиональной компетентности. Она позволяет рассмотреть профессиональную компетентность через призму осведомленности и обладания определенными экономически востребованными знаниями, правомочностью    профессиональных суждений работника.
Профессиональную компетенцию в новых условиях необходимо рассматривать как «способность делать что-либо хорошо или эффективно» [1](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn1). Профессионально-компетентный подход позволяет уточнить способы, суть четырех моделей: «модель компетенции, основанная на параметрах личности; модель компетенции для решения задач; модель для производительной деятельности; модель компетенции по управлению результатом деятельности» [2](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn2).
В соответствии с данным подходом, «компетентный» человек трактуется как осведомленный, признанный знаток в определенном вопросе, обладающий кругом полномочий, авторитетный, полноправный, способный. Чаще всего термин «компетентный специалист» относят к руководителям хозяйственного профиля (Н. Глуханюк [3](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn3), Е. Гнатышина [4](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn4) и др.).
Те подходы, которые обозначены в настоящий момент в западной научной литературе, трактуют понятие «профессиональная компетентность» в качестве «углубленного знания», «состояния адекватного выполнения задачи», «способности к актуальному выполнению деятельности» не могут в полной мере охарактеризовать весь спектр возможностей проявления и применения профессиональной компетентности [5](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn5).
В отечественной научной литературе выделяют несколько направлений исследования профессиональной компетентности, как правило, определяющих осмысление этого феномена по отношению к профессиональной деятельности педагога, менеджера, социолога (во всяком случае, именно в этих сферах научного знания наибольшее количество публикаций). Так выделяют девять самостоятельных направлений изучения профессиональной компетентности. Классификация их связана, в первую очередь, с выделением в качестве базового одного из структурных элементов компетентности, который конфигурирует ее целостную структуру.
В рамках первого направления «профессиональная компетентность рассматривается как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности» [6](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn6), что представляется с исследовательской точки зрения наиболее важно, поскольку именно эти показатели характеризуют профессиональную компетентность в качестве компонента трудового потенциала. Развивая идею анализа профессиональной компетентности как характеристики качества подготовки специалистов, М. Чошанов определяет место компетентности в системе уровней профессионального мастерства, помещая ее между исполнительностью и  совершенством [7](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn7).
Исследователи, объединяемые во второе направление, в категории «профессиональная компетентность» основополагающим выделяют феномен «социальная культура», который является результатом развития личности, ее образованности и воспитанности. Так, понятие «компетентность» Н. Розов связывает с ассимиляцией нововведений, позволяющих определить образовательные границы для каждого вида, направленность, модели образовательных систем [8](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn8).
С этой позиции, общекультурная компетентность представлена как совокупность трех аспектов: «смыслового (включающего адекватность осмысления ситуации в культурном контексте, то есть в контексте имеющихся культурных образцов понимания, отношения, оценки); проблемно-практического (обеспечивающего адекватность распознавания ситуации, адекватную постановку и эффективное выполнение целей, задач, норм в данной обстановке); коммуникативного (фокусирующего внимание на адекватном общении в ситуациях культурного контекста и по поводу таких ситуаций с учетом соответствующих культурных образцов общения и взаимодействия)» [9](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn9). Исходя из этого, профессиональная компетентность определяется в качестве производной общекультурной компетентности любого человека, что составляет квинтэссенцию этого подхода.
Представители следующего направления в основу профессиональной компетентности как социокультурной системы помещают подсистемы качеств, умений. Представляя профессиональную компетентность как систему, включающую в себя аспекты философского, психологического, социологического, культурологического и личностного порядка [10](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn10).
Следовательно, выделяются такие структурные компоненты исследуемого понятия, как владение профессиональными знаниями и умениями, ценностные ориентации в социуме, культура, проявляющаяся в речи, стиле общения, отношении к себе, своей практической деятельности и ее осуществлении.
Исследователи, представляющие четвертое направление, вычленяют из проблем организации профессиональной подготовки формирование профессиональной компетентности. Так, А. Пискунов в содержание профессиональной подготовки включает инвариантную (ядро) и вариативную части, образующие некоторую целостную совокупность.
Инвариантную (обязательную) часть составляют: фундаментальные знания, технологические знания; профессиональные умения. Вариативная часть предусматривает учет особенностей направления научно-практической подготовки, личных интересов и склонностей [11](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn11) .
Как видно, представители данного направления компетентность и мастерство считают рядоположенными понятиями. Е. Павлютенков трактует профессиональную компетентность как форму осуществления практической деятельности, определяемую объемным знанием свойств изменяемых объектов труда, свободным применением орудий производства, соответствием содержания труда и характера выполняемых работ субъективным, профессионально значимым качествам, его самооценке, трудолюбию [12](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn12).
Анализ работ, образующих пятое направление, показал, что в его рамках устанавливается соотношение понятий «профессиональная компетентность», и «готовность к профессиональной деятельности». Как правило, это направление рассматривается по отношению к деятельности учителя. Понимание категории «готовность к деятельности» в научной литературе весьма неоднозначно.
Нам представляется возможным рассмотрение профессиональной компетентности специалиста трудовой организации в рамках этого подхода, поскольку готовность к деятельности можно трактовать как особое состояние у субъекта, позволяющее ему выбрать алгоритм действий и постоянного осознания вектора результативности. В структуру готовности можно включить мотивы уяснения поставленных задач, модели целесообразного поведения, определения специфических способов деятельности, сопоставление своих возможностей с предстоящими трудностями и необходимостью достижения заданного результата, является универсальным постулатом для всех специалистов.
Необходимо отметить, что понятие «готовность к профессиональной деятельности» может быть рассмотрено в качестве самостоятельной дефиниции, так как, являясь, по нашему мнению, составным компонентом профессиональной компетентности, представляет собой отрефлексированную направленность на профессию, мировоззренческую зрелость; установки на постоянное профессиональное и личностное совершенствование, самореализацию и самовоспитание; нацеленность на прогностичность и динамичность в проектировании авторского метода профессиональной деятельности [13](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn13).
Рассмотрение профессиональной компетентности с точки зрения введения результативного компонента в ее содержание присуще направлению, в рамках которого компетентность рассматривается как показатель сформированности необходимых навыков и умений, степень их овладения. Представитель этого направления, А. Панарин, считает профессиональную компетентность важнейшей характеристикой подготовленности        специалиста, целесообразным       соотношением конструктивных, организаторских и коммуникативных умений, а также возможностью, готовностью и способностью практически использовать их в своей работе, сводя понимание профессиональной компетентности к совокупности ряда умений и не учитывая знания и осведомленность личности [14](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn14).
Исследователи, принадлежащие к седьмому направлению, определяют профессиональную компетентность как качество личности, с одной стороны, необходимое специалисту, принимающему непосредственное участие в производстве, а с другой стороны, руководящему и оценивающему собственную и коллективную деятельность [15](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn15).
Трактовка профессиональной компетентности как уровня образованности специалиста свойственна представителям предпоследнего направления, в частности, Б. Гершунскому: «Категория «профессиональная компетентность» определяется, главным образом, уровнем собственно профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его стремлением к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, творческому отношению к делу» [16](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn16).
Последнее направление или деятельностный подход позволяет определить профессиональную компетентность с позиций вектора деятельности [17](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn17). Определяя компетенцию, П. Бурдье осмысляет и понятие компетентности: «интегративная глобальная способность субъекта, характеризуется также категория компетентности, которая не ограничивается набором усвоенных знаний, умений и навыков, а аккумулирует в себе все без исключения свойства личности, которые проявляются в трудовой деятельности» [18](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn18).
Учитывая то обстоятельство, что проблемные решения и действия при­нимаются и реализуются в комплексных, динамичных системах, таких как большинство сегодняшних предприятий и организаций, компетенции можно понять в контексте современной теории самоорганизации, синергетики, радикального конструктивизма, теорий катастроф, хаоса и сложностей. Способности, готовности и знания оказываются связанными относительно ценностей и реализуемыми посредством волевых импульсов диспозиционными предпосылками целенаправленного или целеоткрытого поведения под массированной ненадежностью решений. То есть сегодня человек функционирует и развивается в пространстве «пластичных целевых полей», а компетенции выступают важным персональным ресурсом.
Обобщая существующие подходы, можно определить, что компетенция – это интегральная характеристика, сочетающая в себе знания, навыки, ценности, нормы, модели деятельного поведения, необходимые для выполнения работы в соответствии с целями и ценностями организации.
Думается, при выделении в составе профессиональной компетентности лишь деятельностного компонента остается вне поля зрения система знаний производственно-технологического и коммуникативного цикла, абстрагируются авторы от культурной составляющей профессиональной компетентности.
По мнению Н. Горбунова, важнейший компонент профессиональной компетентности – профессиональная культура работников. Автор доказывает, что культура работников является важнейшей формой профессиональной компетентности [19](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn19). Логичен вывод автора о том, что культура в новых условиях выступает как непременная основа развития профессиональной компетентности работающих социальных групп [20](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn20).
Стоит согласиться с позицией авторов различных социологических работ – природа компетентности такова, что она, будучи продуктом обучения, не прямо вытекает из него, а является следствием саморазвития индивида, его не столько технологического, сколько личностного роста, следствием самоорганизации и обобщения деятельностного и личностного опыта.
Разделяя данную позицию, считаем, что компетентность – это целесообразная совокупность структурных компонентов: знаний, умений, образованности, которые способствуют личностной самореализации, поиску личности своего места в системе профессионального пространства. Считаем правомерным исходить из ее интерпретации как актуального личностностного качества, интеллектуально и личностно обусловленной социально-профессиональной характеристики человека, которые реализуются в социальной деятельности и общественных отношениях.

**2. Структура и содержание модели профессиональных компетенций**

Разные организации понимают по-разному компетенции. Но в большинстве случаев компетенции представляются в форме какой-то структуры.

В структуре, представленной на рис. 1.1, поведенческими индикаторами являются основные элементы каждой компетенции. Родственные компетенции объединены в кластеры.
Поведенческие индикаторы – это стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией [21](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn21). Предметом наблюдения избирается проявление высокой компетенции. Проявления слабой, неэффективной «отрицательной» компетенции, тоже могут стать предметом наблюдения и изучения, но такой подход используется редко.
Компетентность состоит из ряда компетенций – внутренних, потенциальных, скрытых психологических новообразований (знаний, представлений, программ (алгоритмов) действий, систем ценностей и отношений).
По мнению Н. Горбуновой компетенции включают в себя:

* «готовность к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект);
* владение знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект);
* опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т.е. поведенческий аспект);
* отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект);
* эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности» [22](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn22).

Каждая компетенция – это набор родственных поведенческих индикаторов. Эти индикаторы объединяются в один или несколько блоков – в зависимости от смыслового объема компетенции.
В настоящее время выделяют: когнитивные компетенции, предполагающие практическое использование теорий и понятий, а также скрытые знания, приобретенные на опыте; функциональные компетенции (умения), а именно то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере, в сфере дальнейшего обучения или в социальной деятельности; личностные компетенции, включающие поведенческие ситуативные умения; этические компетенции, предполагающие личностные и профессиональные ценности, а также позитивное мировоззрение.

**3. Принципы и этапы построения системы развития профессиональных компетенций персонала организации**

Классическая образовательная модель развития трудового потенциала современной организации может быть представлена следующими блоками: профессиональное развитие как становление профессионального мастерства; профессиональное обучение; повышение квалификации. Традиционные подходы не в полной мере формируют навыки и способы использования знаний работников и свойств личности для достижения установленных профессиональных трудовых целей. При применении традиционных методов развития трудового потенциала (классической модели) возникают определенные проблемы. Важнейшая проблема традиционных образовательных моделей развития трудового потенциала связана с тем, что молодые специалисты, поступающие на работу после вузов, сталкиваются с необходимостью перевода своих теоретических знаний и навыков в пространство практической деятельности.
Существующие в учебном плане вуза трудовые производственные практики не решают поставленных задач. Более того, в условиях провинциального города получить необходимый запас знаний для успешного внедрения в трудовой процесс весьма затруднительно – современное образование не отвечает требованиям экономических систем. Как показывают исследования, до 80% бывших выпускников приступают к трудовой деятельности неподготовленными, проявляется отсутствие необходимой экономической культуры мотивации, умений и навыков трудового взаимодействия [23](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn23). Решить их профессиональные проблемы посредством профессионального обучения или повышения квалификации финансово крайне сложно. Возникает необходимость «дообучения» молодого специалиста непосредственно на рабочем месте, то есть формирование его профессиональной компетентности, соответствующей потребностям определенной экономической системы. Также в новых условиях проявляется противоречие несоответствия базового профессионального образования занимаемой должности работника, по причине, как отсутствия вакансий, так и недоступности «нужного» специалиста с необходимым образованием в условиях современной финансовой нестабильности. Обостряется противоречие мотивационного развития профессиональной компетентности, проявляются диспропорции в мотивировании сотрудников на обмен профессиональными знаниями и навыками.
Одновременно необходимо отметить, что стимулировать обмен профессиональными знаниями между сотрудниками достаточно сложно, поскольку, согласно современным ценностным установкам, профессиональные знания сотрудника – это его капитальная стоимость, конкурентное профессиональное преимущество как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда.
Поэтому сотрудники, желая сохранить свое выгодное положение в организации, тщательно оберегают свои профессиональные наработки, специфические умения, навыки, секреты профессионального мастерства. Профессионально-компетентностный подход позволяет создавать условия, мотивации активного соревнования и одновременно обмена профессиональными знаниями.
Главный признак самостоятельной работы не в том, что работник осуществляет трудовую деятельность без непосредственного участия и помощи кого бы то ни было (руководителя, помощника, наставника), а в том, что его деятельность должна быть ориентирована на перевод информации в новые профессиональные знания, умения и навыки. Важна мотивация, направленная на аккумуляцию новых профессиональных идей для формирования инновационного трудового взаимодействия сотрудников.
Практики подчеркивают важность не только получения и развития профессионального знания работников из уже имеющейся информации, но и создания новой информации на основе полученного знания. Важно формировать постоянно адаптируемый кругооборот: «информация – знания – информация». Подготовить профессионально-компетентностного специалиста означает не просто передать ему навыки, но и развить способность и потребность использовать информационные возможности для поиска нового знания и его распространения. Поэтому важнейшая цель образовательного развития профессиональной компетентности работников связана с формированием инновационной культуры сотрудников, обеспечением условий накопления ее в форме культурного капитала персонала.
На современном этапе стратегической задачей является формирование готовности работника к управлению собственной познавательной деятельностью в системе: «информация – знания – информация». Готовность к непрерывному поиску нового, актуального знания, к грамотному осуществлению информационных процессов (поиска, хранения, переработки, распространения) – основа профессиональных компетенций специалиста, которая определяет успешность его личностного роста и социально-экономическую востребованность. Профессионально-компетентностный специалист осознает себя не только потребителем, но и распространителем нового профессионального знания, ощущает общественную значимость своей индивидуальной познавательной и трудовой деятельности.
В современных условиях всякая квалифицированная профессиональная деятельность предполагает не только непосредственно профессиональную компетентность (в традиционном понимании), но и культурную личностную. Так, например, умение самоопределяться (выпускники-отличники не всегда добиваются успеха в практической трудовой деятельности). В связи с этим особый интерес представляет такое качество, как культурная личностная компетентность, которая обозначает не объем усвоенных и применяемых знаний, а возможность их непосредственного использования в конкретных ситуациях. Определим личностную культурную компетентность как способность человека выполнять какую-либо деятельность на основе ранее полученного опыта. Как известно, базовыми компонентами для развития личностных изменений являются навыки, их совокупность представляет собой основу, сформированную, устойчивую способность выполнять действия в профессиональной деятельности.
В числе важнейших личностных профессиональных навыков мы выделяем способность регулировать мыслительную деятельность и социально-психическое состояние, мобилизовывать возможности и ресурсы, осуществлять весь комплекс профессиональной деятельности, образующий целостную технологию продуктивного трудового процесса специалиста.
Профессиональный индивидуальный трудовой потенциал работника проявляется в различных видах его компетентности, которые можно использовать как критерии оценки уровня его профессионально-должностной подготовки и способностей по выполнению обязанностей. Развитие профессиональной компетентности работников имеет своей конечной целью развитие трудового потенциала организации, что, в свою очередь, направлено на достижение стратегических целей этой организации.
Необходимо системное развитие профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала современной организации. Так, Тульчинский Г.Л. структурные компоненты профессиональной компетентности, на которые необходимо воздействовать, конфигурирует следующим образом: общекультурная компетентность: смысловой, проблемно-практический, коммуникативный компонент; система качеств, умений, ценностные ориентации, мотивы, стиль взаимодействия, культура и способность к развитию творческого потенциала; система знаний, умений, навыков и профессионально-значимых качеств; знания, которые подразделяются на фундаментальные, технологические и профессиональные умения (имеется в виду применение этих знаний); профиль профессиональной подготовки, личностные интересы и склонности; мастерство; креативность; готовность к профессиональной деятельности; единство теоретического мышления и практической деятельности; совокупность коммуникативных, конструктивных и организационных умений и готовность их использовать; образованность; деятельность: общение, обученность, воспитанность; саморазвитие, самообразование; круг полномочий, опыт; личностные свойства (способности, характер, состояния личности); самосознание, самооценка; умение принимать решения и социально-нравственная ответственность за результат профессиональной деятельности [24](http://www.diplomer.ru/shop/menedzhment/otraslevye_osobennosti_postroeniya_razvitiya_professionalnyh_kompetencij_rabotnikov/%22%20%5Cl%20%22_ftn24).
Для удобства анализа данных указанные компоненты профессиональной компетентности автор дифференцировал на три группы кластеров компетенций по условно определяемым критериям проявления и основания этих качеств. Выделены: функциональный, когнитивный и личностный кластеры (группы) компетенций.
Процесс развития профессиональной компетентности носит сложный, многоступенчатый характер. Становление работника как субъекта профессиональной деятельности происходит в процессе интериоризации внешних регуляторов (профессиональных норм, принципов) во внутриличностный план, в результате чего формируется система профессиональных ценностных ориентации и субъектная позиция специалиста как система его взглядов и установок в отношении собственного личностного и профессионального саморазвития.
Этот процесс необходимо сделать целенаправленным посредством технологий обучения, которые инициируют активную учебно-познавательную деятельность работника, мотивацию, организационную культуру, развивают его личностные качества, позволяют построить индивидуальный производственный маршрут.

**4. Пути внедрения разработанных предложений и их эффективность**

Пути внедрения разработанных предложений и состав мероприятий по внедрению новых форм и методов развития профессиональных компетенций работников целесообразно представить в форме плана с указанием по каждому направлению: мероприятий, сроков их проведения, ответственных лиц в Приложении 3 и 4.
На наш взгляд наиболее приоритетными формами развития профессиональных компетенций работников для использования их в отделении ФГУП «Почта России» являются:

* формирование Центра развития;
* организация конференции;
* организация тренинга.

Предположим, что в рамках исследуемой организации предложенной программой воспользовалось 30 работников в течение анализируемого периода. Срок реализации мероприятий примем равным 3 года. На различных этапах реализации предложенных мероприятий возникают различного рода затраты (оплата услуг обучения) (таблица 3.2):

**Таблица
Затраты (оплата услуг) на мероприятия на различных стадиях**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Этап реализации*** | ***Вид затрат*** | ***Сумма затрат*** | ***Комментарии*** | ***Итого по статьям затрат за период*** |
| Организация мероприятий | Затраты на формирование Центра развития | 45123 | Затраты на офисное оборудование | 45123 |
| Внедрение мероприятий | Расходы на оплату труда специалистов в Центр развития | 20 000 | Периодически  (раз в месяц на протяжении 3 лет с учетом ежегодной индексации на 20%) | 3 (20000\*12)+ 3 (24000\*12) +3 (28800\*12) = = 2620800 р. |
| Внедрение мероприятий | Расходы на оплату тренинга | 34 530 | Периодически  (раз в 4 месяца протяжении 3 лет с учетом ежегодной индексации на 20%)) | 34530\*3 =10359041436\*3 =12430849723\*3 =149170 |
| Внедрение мероприятий | Расходы на оплату конференций | 85 450 | Периодически  (раз в 4 месяца протяжении 3 лет с учетом ежегодной индексации на 20%)) | 85450\*3 = 256350102540\*3 = = 307620123048\*3 = = 369144 |
| Итого за весь период реализации: | 3976105 руб. |

К числу позитивных, можно отнести следующие изменения:

* реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
* определение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий);
* благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникаций, информированность).

В данном случае уровень затрат, связанный с развитием профессиональных компетенций работников полностью оправдался, т.к. в конечном итоге проведенные мероприятия способствовали:

* росту числа клиентов;
* повышению эффективности работы среди работников;
* произошел финансовый подъем отделения ФГУП «Почта России».

Следует обратить внимание на принципиальную взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом, которая объясняется следующим: с одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы; с другой стороны, экономической эффективности можно добиться только в том случае, если работники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.
Основным критерием оценки эффективности труда руководителя являются результаты труда коллектива в целом и каждого члена в отдельности. Они измеряются различными производственно-экономическими показателями, на которые оказывают влияние технические, экономические и организационные решения. Действия же этих решений наиболее эффективны тогда, когда они одновременно формируют положительное отношение работников к труду, развивают товарищескую взаимопомощь, сплоченность коллектива, повышают удовлетворенность трудом, улучшают социально-психологический климат. Поэтому при оценке обучения эффективности работы руководителя нельзя ограничиваться только производственно-экономическими показателями труда. Нужно учитывать и тот комплекс показателей жизнедеятельности коллектива, на которой оказывает влияние руководитель, иначе говоря, необходимо принимать во внимание социальную эффективность.
Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов работников. Эти потребности очень многообразны. Сюда относятся, например, хорошая оплата труда, приятные условия работы и возможности для развития личности.
В отделении ФГУП «Почта России» был проведен опрос работников прошедших обучение, на котором рассматривались закрытые вопросы, предполагающие однозначный ответ на поставленный вопрос, либо выбор из имеющихся альтернатив (таблица 3.4). В опросе участвовало 30 работников.

Таблица
Опрос работников после курса развития профессиональных компетенций работников

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопросы** | **Кол-во чел.** |
| Доступно ли «Положение по развитию профессиональных компетенций работников» для всего персонала | Да (27) | Не знаю (1) | Нет (2) |
| Понятны ли формы и методы развития профессиональных компетенций работников | Да (38) | Не знаю (0) | Нет (2) |
| Насколько эффективными, по вашему мнению, были предложения по дальнейшему развитию персонала | Очень эффективно (21) | Средняя степень эффективности (9) | Низкая эффективность(0) |

В дополнение к опросному листу задавались открытые вопросы, предлагающие работникам выразить свое мнение в свободной форме:
что именно в предлагаемой методике показалось вам наиболее интересным?
что Вам бы хотелось изменить в своей работе после проведенного курса развития профессиональных компетенций работников?
По результатам опроса было определено, что выбранная методика была эффективной для работников.
Также можно рассчитать результативность персонала, прошедшего обучение по формуле:
Ро = Р1/Р2 \*100%
где Р1 – количество работников, повысивших качество и эффективность работы после обучения; Р2 – количество работников, прошедших обучение за определенный период.
Из 30 работников после прохождения обучения у 6 заметно увеличилось количество положительных отзывов от клиентов (на 0,58%), следствием чего явилось увеличение объема продаж.
Ро = 6/30 = 20%
Данный показатель отслеживается в течение нескольких месяцев и устанавливается его норматив, если значение показателя будет ниже установленного норматива или будет продолжать снижаться на протяжении определенного периода времени (6 месяцев), то следующим этапом выявляются причины отклонений и осуществляются корректирующие действия, в зависимости от выявленных причин.
Динамика изменения показателей после принятия управленческих решений (таблица 3.5).

Таблица
Динамика изменения показателей после принятия управленческих решений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2010 г. | 2012 г. (прогноз) | Динамика |
| Численность рабочих. | 53 чел. | 60 чел. | увеличение |
| Производительность труда, тыс. руб. | 34,14 | 40,61 | увеличение |
| Среднегодовая оплата труда 1 работника, тыс. руб. | 25915,78 | 27836,6 | увеличение |
| Кол-во клиентов | 4232 чел. | 4301 чел. | увеличение |
| Выручка от реализации услуг, тыс. руб. | 82560 | 99 897 | увеличение |

В целом в отделении ФГУП «Почта России» после совершенствования системы развития профессиональных компетенций работников с введением процедур подбора, обучения и мотивации персонала наблюдается положительная тенденция в отношении работников к ФГУП «Почта России» и проведенным мероприятиям.
Небольшие изменения в обучении повысили уверенность работников. Предложенные рекомендации повлекли за собой повышение стимула руководителей и специалистов, т.к. изменилась оценка их труда, она стала более объективной, а значит, происходит качественное изменение организации труда руководителей, повышается мотивация рабочих, ведь именно от них зависит, в первую очередь, производственный процесс – ими руководит квалифицированный руководитель.
Таким образом, совершенствование системы развития профессиональных компетенций работников отделения ФГУП «Почта России» имеет экономическую эффективность, выраженную в увеличении производительности труда, сокращении затрат на ее проведение, а также социальную эффективность, выраженную в удовлетворенности работников в связи с объективной оценкой их труда, а вместе с тем улучшение работы рабочих и психологического климата в коллективе.

Выводы по Главе 3:
Основные цели развития профессиональных компетенций персонала отделения ФГУП «Почта России» состоят в:

* достижении более высокого уровня производительности и качества труда персонала;
* сокращении потерь в процессе профессиональной деятельности обучающихся;
* приобретении слушателями профессиональных знаний и навыков, отвечающих сегодняшним и завтрашним требованиям к их работе;
* повышении уровня трудовой мотивации персонала;
* повышении приверженности работников своей организации и развитие взаимопонимания между персоналом и руководством;
* формировании у обучающихся ценностей и установок, поддерживающих стратегию и цели организации.

К числу позитивных итогов в результате развития профессиональных компетенций можно отнести следующие изменения:

* реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
* определение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий);
* благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникаций, информированность).

В данном случае уровень затрат, связанный с развитием профессиональных компетенций работников полностью оправдался, т.к. в конечном итоге проведенные мероприятия способствовали:

* росту числа клиентов;
* повышению эффективности работы среди работников;
* произошел финансовый подъем отделения ФГУП «Почта России».

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключении представим основные выводы.
Компетентность – это целесообразная совокупность структурных компонентов: знаний, умений, образованности, которые способствуют личностной самореализации, поиску личности своего места в системе профессионального пространства.
В результате теоретического обзора было обосновано, что процесс развития профессиональной компетентности в современных условиях целенаправленно реализуется посредством технологий обучения, которые инициируют активную учебно-познавательную деятельность работника, мотивацию, организационную культуру, профессиональную идентичность, развивают его личностные качества, позволяют построить индивидуальный производственный маршрут.
ФГУП «Почта России» является динамично развивающимся предприятием, которое переходит в полосу кардинальных перемен. Текущее состояние показывает, что на рынке организация по многим параметрам уступает многим предприятием.
В результате анализа системы развития профессиональных компетенций работников в отделении ФГУП «Почта России» мы выявили наличие проблем:

* отсутствие новых форм и методов обучения, необходимых для углубления знаний, умений, а также для стимулирования профессионального роста работников;
* использование внепроизводственных форм развития профессиональных компетенций работников, которые не всегда учитывают потребности рассматриваемого отделения;
* отсутствие «пропаганды» перемен и нового видения сотрудниками дальнейших перспектив;
* равнодушные отношения в коллективе к системе профессионального обучения и процессу саморазвития;
* специалистам и руководителям отделения ФГУП «Почта России» недостает умения самостоятельно анализировать проблемы, возникающие в их работе, и вырабатывать оптимальные решения.

Названные проблемы указывают на необходимость совершенствования системы развития профессиональных компетенций работников ФГУП «Почта России». Выделим основные группы задач, которые необходимо решить в ходе данного мероприятия:

* повышение уровня знаний, осведомленности;
* развитие навыков межличностного общения;
* развитие навыков анализа проблем и подготовки решений.

Основные цели развития профессиональных компетенций персонала отделения ФГУП «Почта России» состоят в:

* достижении более высокого уровня производительности и качества труда персонала;
* сокращении потерь в процессе профессиональной деятельности обучающихся;
* приобретении слушателями профессиональных знаний и навыков, отвечающих сегодняшним и завтрашним требованиям к их работе;
* повышении уровня трудовой мотивации персонала;
* повышении приверженности работников своей организации и развитие взаимопонимания между персоналом и руководством;
* формировании у обучающихся ценностей и установок, поддерживающих стратегию и цели организации.

К числу позитивных итогов в результате развития профессиональных компетенций можно отнести следующие изменения:

* реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
* определение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий);
* благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникаций, информированность).

В данном случае уровень затрат, связанный с развитием профессиональных компетенций работников полностью оправдался, т.к. в конечном итоге проведенные мероприятия способствовали:

* росту числа клиентов;
* повышению эффективности работы среди работников;

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. – М.: Финансы и статистика, 2008.
2. Белоусов В. В.Стратегия развития персонала как фактор повышения конкурентоспособности промышленного предприятия: автореф. дис. к.э.н./ Ижевский гос. университит.- Ижевск, 2010.
3. Богданов Е.И. Стратегическое планирование. – М.: Издательство Бизнес-Пресса, 2008.
4. Бурдье П. Социология политики. – М.: Socio-Logos, 2003.
5. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010.
6. Владимирова Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2006.
7. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций). – М.: Совершенство, 2008.
8. Гладких И.В., Катькало В.С., Куща С.П. Стратегическое управление российскими компаниями: Сборник учебных кейсов. –СП: Под редакцией Санкт-Петербургского университета , 2008.
9. Глоссарий терминов рынка труда. Европейский фонд образования (ЕФО). – 2007.
10. Гнатышина, Е.А. Компетентностно-ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения: монография. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2008.
11. Горбунова Н.В. Закономерности развития культурного капитала в трансформирующемся обществе. Саратов: Изд. центр СГСЭУ, 2012.
12. Дружилов С.А.Профессиональная компетентность и профессионализм: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, Новокузнецк. – 2012 (выпуск 8).
13. Запрудский Н.И.Эффективный школьный менеджмент / Под ред. О.И. Тавгеня, Н.И. Запрудского, Н.Н. Кошель. – Мн.: АПО, 2009.
14. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент. Теория и практика. – М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2008.
15. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. – М.: «Дело», 2009.
16. Ильин А.И. Планирование на предприятии. Учебник. – Мн. Новое знание, 2010.
17. Ильченко, О.А. Компетентностный подход к формированию стандартов профессионального образования // О. А. Ильченко // Открытое образование. – 2011. – № 4.
18. Ищенко И. Г. Кадровая политика и социальные технологии в упра­влении персоналом: монография. – Пенза: Изд-во ПГПУ им. В. Г. Белинско­го, 2009.
19. Квартальнов В.А. Стратегический менеджмент.- М.: ЮНИТИ, 2008.
20. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: Дело, 2004.
21. Коровкин А.Г. Парбузин К.В. Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. – 2009. – № 4. – С. 46-52.
22. Кузнецова Н.И. Познающее мышление и социальное действие. – М.: Академия, 2011. – С. 26.
23. Лукаш Ю. А. Все о кадрах, труде и его оплате / Ю. А. Лукаш. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2009.
24. Лукичева Л.И. и др. Основы менеджмента: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2009.
25. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2008.
26. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование маркетинга – СПб: Питер, 2010.
27. Моиссева Н.К. Стратегическое управление фирмой. – М.: Финансы и статистика, 2010.
28. Орлов А.И. Стратегический менеджмент. – М.: Экспо, 2008.
29. Официальный сайт ФГУП «Почта России» – http://www.russianpost.ru.
30. Павлютенков Е.М., Шумейко А.А. Лабиринты выбора профессии. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного гос. ун-та. – 2004.
31. Панарин А.И. Социально-психологические свойства личности государственных служащих как основа совершенствования кадровой работы/ Автореф. на соиск. степени канд. псих. наук. – М., – 2002.
32. Пискунов А.И. Педагогическое образование: концепция, содержание, структура // Педагогика. – М., 2011. – № 3.
33. Попов С.А. Стратегический менеджмент: Видение – важнее, чем знание. – М.: Дело, 2009.
34. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М: МЦФЭР , 2009.
35. Психология безработицы: введение в проблему / Глуханюк Н.С., Колобкова А.И., Печеркина А.А.  – М.: Изд-во МПСИ, 2010.
36. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект Пресс, 2007.
37. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 2008.
38. Розов Н.С. «Спор о методе», школа «Анналов» и перспективы социально-исторического познания// Общественные науки и современность. – 2008. – № 1.
39. Руденко Т.Б., Каткова Л.В. К вопросу о профессиональной компетентности личности. Интернет-журнал СахГУ «Наука, образование, общество» // [http://ioumal.sakhgu.ru](http://ioumal.sakhgu.ru/).
40. Рыжкова Т. Эффективен ли ваш бизнес // Турбизнес. Информационно-аналитический журнал, 2008.
41. Смирнов С.В. Организация управления предприятием. – М.: Гардарики. – 2005.
42. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3.
43. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2004.
44. Тульчинский Г.Л., Терентьева В.И. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд. – М.: Вершина. – 2007.
45. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2010.
46. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 2009.
47. Феоктистова Е.М, Краснюк И.Н Маркетинг: теория и практика. – М.: Высшая школа, 2010.
48. Филиппов А. В. Работа с кадрами. – М.: Экономика, 2004.
49. Чуб Б.А. Стратегический менеджмент организации: курс лекций – СПб.: «ПИТЕР», 2009.
50. Чудновский А.Д., Жукова М.А. Менеджмент : Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2009.
51. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления. – М.: Просвещение. – 2010.
52. Шейнов В.П. Как управлять другими. Как управлять собой: искусство ме­неджера. – М.: Ассиана, 2004.
53. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: «Интел-Синтез», 2004.