



КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

UDC 74.48
LBC 378.4

Submitted: 12.12.2019
Accepted: 26.12.2019

CLARIFIED LIST OF COMPETENCES FOR SPECIALISTS OF A NEW TYPE (ON THE EXAMPLE OF LLC “SIBERIAN INVESTMENT GROUP”, PDA “YURGA” RESIDENT)¹

Vladislav G. Lizunkov

Yurga Institute of Technology (Branch) of National Research Tomsk Polytechnic University,
Yurga, Russian Federation

Elena Yu. Malushko

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

Anton A. Dronov

Yurga Institute of Technology (Branch) of National Research Tomsk Polytechnic University,
Yurga, Russian Federation

Abstract. The article analyses theoretical aspects of the description, formation and implementation of models and approaches as a means of training specialists. The authors of the article investigate in detail the needs for competent specialists at LLC “Siberian Investment Group” enterprise, present functional analysis schemes of the activities of PDA (Priority Development Area) specialists to take into account professionalism requirements for employees. Using the approach of pair comparisons, significant competences of employees at LLC “Siberian Investment Group” and professional competences of the Management team at LLC “Siberian Investment Group” have been determined.

Key words: PDA, specialists, competencies, need for specialists of a new type, functional analysis, expert assessment.

УДК 74.48
ББК 378.4

Дата поступления статьи: 12.12.2019
Дата принятия статьи: 26.12.2019

УТОЧНЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА НОВОГО ТИПА (НА ПРИМЕРЕ ООО «СИБИРСКАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ГРУППА», РЕЗИДЕНТА ТОСЭР «ЮРГА»)¹

Владислав Геннадьевич Лизунков

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета, г. Юрга, Российская Федерация

Елена Юрьевна Малушко

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация

Антон Анатольевич Дронов

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета, г. Юрга, Российская Федерация

Аннотация. В статье приведен анализ теоретических аспектов описания, формирования и реализации моделей и подходов как средства подготовки специалистов. Подробно исследованы потребности в компетентных специалистах предприятия ООО «Сибирская инвестиционная группа», с представлением схемы функционального анализа деятельности специалистов ТОСЭР в контексте требований к профессионализму сотрудников. С использованием подхода парных сравнений определены значимые компетенции основных сотрудников ООО «Сибирская инвестиционная группа» и профессиональные компетенции специалистов группы должностей «Руководство» ООО «Сибирская инвестиционная группа».

Ключевые слова: ТОСЭР, специалисты, компетенции, потребность в специалистах нового типа, функциональный анализ, экспертная оценка.

Введение

При решении задач в области педагогических изысканий определяем компетентностную модель специалиста рассматриваемой сферы деятельности согласно специфике применения метода моделирования.

Данный метод, как известно, нередко является основой для проведения различных научно-экспериментальных практик при построении как теоретических, так и организационно-методических факторов совершенствования образовательных подходов и систем.

Моделирование сегодня – это инструмент познания в науке, методика, изучающая отдельные стороны рассматриваемых объектов.

Безусловно, моделирование – это способ, изучающий скорее не сам объект, а его модель, анализирующий далее результаты моделирования (Б.С. Гершунский). По мнению В.В. Краевского, оно представляет собой повторение специфических черт определенного объекта для другого объекта, изначально созданного исследования указанных характеристик [4].

В случае неполной эмпирической картины исследуемого явления или объекта, непонятной в деталях, моделирование в качестве метода познания несет особое значение. К основным плюсам моделирования относятся синтез знаний о данном объекте и определение сторон, значимых для его изучения.

Суть моделирования состоит в формировании аналогий, соответствия одного объекта по отношению к другому с определенных позиций. На этой базе простой структурный объект отображается в более сложном объек-

те, что позволяет по аналогии перенести данные к оригиналу от модели.

Модель – это средство и продукт моделирования, результирующие интеллектуальный процесс. С ее помощью исследователь в процессе изучения получает необходимую информацию, характеризующую основной объект.

Методы

В исследовании мы опирались на авторские подходы конструирования моделей специалиста и компетенций в рамках теории профессиональной деятельности и психологии труда (А.А. Деркач, Е.А. Климов, А.К. Маркова, А.А. Вербицкий, Н.В. Шестак и А.А. Дульзон), а также провели анализ подходов в области разработки моделей [2; 9; 11].

Подходы применяют для образовательной практики специалистов, востребованных на ТОСЭР. Изыскания представлены в трудах ученых, направленных на изучение проблем профессионализации названных специалистов, таких как А.В. Новокрещенова, И.П. Марченко, В.И. Горб, Т.Д. Пшеничникова, Т.М. Минева и др. [7].

30 марта 2015 г. вступил в силу Федеральный закон № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» [6; 13]. ТОСЭР ориентирована на поиск новых предпринимателей, развитие и поддержку уже существующих предприятий. Предприятия и общество предъявляют потребность в подготовке и развитии специалистов, способных к предпринимательскому мышлению, деловой и предпринимательской активности, что сможет способ-

ствовать развитию и поддержке российского малого и среднего бизнеса, создать предпосылки для обеспечения нашего экономически здорового ближайшего будущего, организации производства, ориентированного на внутренний и внешний рынок, и создание новых рабочих мест для появившихся и существующих специалистов [5].

Анализ и результаты

В качестве концептуальной основы модели названной группы специалистов, модели ее профессионального образования взята методологическая база формирования стандартов подготовки специалистов [10].

Отметим, что для специалистов, востребованных на ТОСЭР, содержание компетентностной модели отражено в ФГОС ВО.

В исследовании согласно компетентностному формату был:

- проведен функциональный анализ работы специалистов, определен перечень их функций, обеспечивающих эффективное выполнение деятельности. Были проанализированы нормативные правовые акты;
- проведено анкетирование и интервьюирование, осуществлена фотография рабочего дня;
- определен перечень компетенций специалистов, востребованных на ТОСЭР (на примере ООО «Сибирская инвестиционная

группа»), необходимых для выполнения служебных функций. Были проведены анкетирование и интервьюирование, применен экспертный метод. Рассматривались обязанности специалистов по решению задач согласно трудовому уставу и должностным обязанностям.

Результат проведения исследования в области функционального анализа работы специалистов ООО «Сибирская инвестиционная группа» состоит в определении основных видов деятельности с целью эффективного исполнения функций, направленных на решение задач, поставленных руководством предприятия согласно трудовому уставу и должностным обязанностям. Формулирование данных видов работ стало базой для перечня компетенций, необходимых специалистам ООО «Сибирская инвестиционная группа» и ТОСЭР [12].

Приведем схему, отражающую в общем плане выводы, определяющие требования, предъявляемые к профессионализму специалистов, востребованных на ТОСЭР в настоящее время (см. рисунок).

В основу нашего исследования положен подход парных сравнений, который выполняется в соответствии со следующими этапами:

1. Определяем цель исследования, то есть создаем образ «идеального» специалиста, который является инструментом развития предприятий ТОСЭР. Соответственно направления совершенствования включают определение претендентов для вакантных должностей;

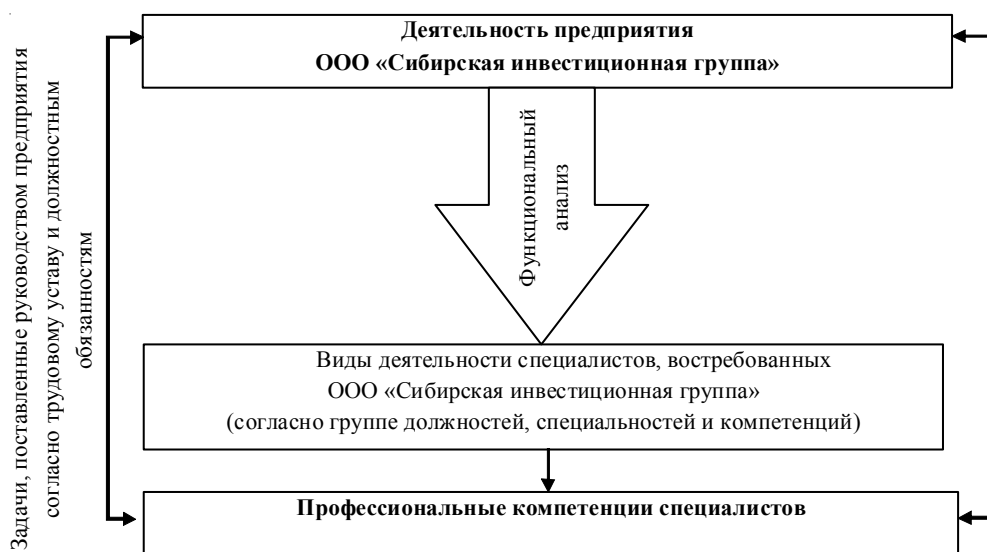


Схема функционального анализа деятельности специалистов ТОСЭР в контексте требований к профессионализму сотрудников ООО «Сибирская инвестиционная группа»

объективизацию итогов аттестации специалистов, востребованных на ТОСЭР; рост эффективности образовательных программ по профессиональной подготовке данных специалистов; создание для ТОСЭР резерва специалистов, организацию работы с ними.

2. Создаем и структурируем комплекс компетенций. Проводим анализ профессиональной литературы (согласно требованиям работодателей), теории принципов востребованных должностей и специальностей, анализ профессиональной психологии и теорий управления, организации и формирования нормативно-правовых документов.

3. Формируем состав экспертных групп. В экспертные группы (общим числом 283 человека) вошли:

– действующие и вновь избранные главы муниципальных образований г. Юрги и Юргинского района в составе 14 и 8 человек соответственно;

– работодатели предприятий в составе 54 человек, включая руководителей и заместителей руководителей предприятий, расположенных на территории г. Юрги;

– представители образовательного кластера ТОСЭР в составе 27 человек, включая

руководителей и заместителей руководителей вузов, СПО. Преподаватели, являющиеся участниками образовательных программ по профессиональной подготовке служащих муниципальной сферы (стаж – не менее трех лет), также преподаватели – специалисты-практики, ТОСЭР, группа в составе 24 человек;

– сотрудники центра занятости г. Юрги в составе 7 человек;

– инвесторы в ТОСЭР в составе 29 человек, планирующие открытие своего бизнеса на ТОСЭР;

– востребованные специалисты на ТОСЭР в составе 120 человек.

4. Формирование таблиц парных сравнений, интервьюирование. Приведем в представленной работе перечень, охватывающий значимые компетенции специалистов, востребованных на ТОСЭР (на примере ООО «Сибирская инвестиционная группа») (табл. 1) [8].

Проводя анализ ФГОС ВО, 2017–2019 гг., и используя метод парных сравнений, мы определили базовые виды деятельности для специалистов, востребованных на ТОСЭР (на примере ООО «Сибирская инвестиционная группа») (см. табл. 2).

Таблица 1

**Перечень значимых компетенций основных сотрудников
ООО «Сибирская инвестиционная группа»**

№ п/п	Значимые компетенции основных сотрудников
1	Умение руководить производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью
2	Умение организовывать взаимодействие всех структурных подразделений, цехов и производственных единиц
3	Способность в обеспечении выполнения всех принимаемых предприятием обязательств
4	Способность по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств
5	Уметь организовывать проведение аттестации сотрудников, ее методическое и информационное обеспечение, принимать участие в анализе результатов аттестации, разработке мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий, определять круг кадров, подлежащих повторной проверке
6	Проводить систематический анализ кадровой работы на предприятии, разрабатывать предложения по ее улучшению
7	Возглавлять работу по подготовке и принятию рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы: разработке форм документов внутренней бухгалтерской финансовой отчетности организации
8	Принимать участие в подготовке мероприятий системы внутреннего контроля, предупреждающих образование недостатков и незаконное расходование денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства
9	Уметь организовывать техническую подготовку производства (строительства) или других видов основной деятельности предприятия
10	Руководить составлением технических заданий на проектирование вновь строящихся производств, сооружений, технических средств, расширение, развитие и реконструкцию действующих, на внедрение средств автоматизации и механизации

Окончание таблицы 1

№ п/п	Значимые компетенции основных сотрудников
11	Осуществлять анализ аудитории потенциальных клиентов, выявлять потребности клиентов, их уровень и направленность
12	Предлагать клиентам пути решения не согласованных при переговорах вопросов и вопросов, возникших после совершения юридически значимых действий
13	Уметь разрабатывать эффективную стратегию развития и основные разделы плана развития предприятия
14	Готовить и представлять проекты развития предприятия высшему руководству и собственникам, защищать и обосновывать, координировать и управлять ими
15	Осуществлять руководство производственно-хозяйственной деятельностью цехов и предприятия в целом
16	Уметь обеспечивать выполнение участком в установленные сроки производственных заданий по объему производства продукции (работ, услуг), качеству, заданной номенклатуре (ассортименту), повышению производительности труда, снижению трудоемкости продукции на основе рациональной загрузки оборудования и использования его технических возможностей, повышению коэффициента сменности работы оборудования, экономному расходованию сырья, материалов, топлива, энергии и снижению издержек
17	Уметь контролировать соблюдение биотехнических процессов и бионормативов рыборазведения, контролировать качество работ
18	Принимать участие в разработке и внедрении прогрессивной технологии выращивания рыбы
19	Заниматься выловом, контрольным обловом, пересадкой, сортировкой по видам и размеро-весовым группам и считать разновозрастную молодежь

Таблица 2

**Базовые виды деятельности специалистов, востребованных на ТОСЭР
(на примере ООО «Сибирская инвестиционная группа»)
согласно группам должностей**

Группа должностей	Наименование должности	Основные виды профессиональной деятельности
Руководство	Директор, начальник отдела специалистов, главный бухгалтер, главный рыбовод, управляющий производством (высшее руководство). Менеджер по работе с клиентами, менеджер по развитию, бухгалтер, референт, помощник управляющего производством	Организационно-управленческая; специализационно-управленческая; контрольная; информационно-аналитическая; финансовая; учетная; проектная; научно-исследовательская; коммуникативная
Производственный процесс	Начальники цехов, мастера, бригадиры, зоотехники рыбоводства, рыбоводы, гидротехники, механики цехов, работник отдела технического контроля	Организационно-управленческая; проектная; научно-исследовательская; информационно-аналитическая; производственная; контрольная; коммуникативная; административно-технологическая; исполнительская; консультационная
Процесс упаковки и обслуживания	Товаровед, упаковщик, фасовщик, старший кладовщик, кладовщик, слесарь сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотник, уборщик производственных и служебных помещений	Производственная; контрольная; коммуникативная; административно-технологическая; исполнительская; консультационная

Согласно выделенным должностным группам востребованных специалистов ООО «Сибирская инвестиционная группа» при анализе приведенной таблицы 2 определяем перечни профессиональных компетенций.

Выводы

Приведем пример требований, предъявляемых к профессионализму востребованных специалистов ООО «Сибирская инвестиционная группа» группы должностей «Высшее руководство» (табл. 3).

С целью более точного формулирования компетентностной модели специалиста, востребованного на ТОСЭР (на примере ООО «Сибирская инвестиционная группа», группы должностей «Руководство»), мы сформировали комплексы профессиональных компетенций, отвечающие требованиям к профессио-

нализму специалистов этой сферы в части решения вопросов руководства и управления организацией.

Указанные перечни компетенций специалистов, востребованных на ТОСЭР (на примере ООО «Сибирская инвестиционная группа», группы должностей «Руководство»), по обозначенным позициям «Должности» (табл. 3) и «Вопросы, решаемые “Руководством” согласно должности» (табл. 4) целесообразно применить для проектирования компетентностных паспортов востребованных специалистов. С нашей точки зрения, в перспективе данный паспорт – это приложение к должностной инструкции специалиста, востребованного на ТОСЭР. Компетентностный паспорт может стать одним из основных документов, способствующих подбору и подготовке квалифицированных специалистов, востребованных на ТОСЭР [14].

Таблица 3

Компетенции специалистов ООО «Сибирская инвестиционная группа» группы должностей «Высшее руководство»

Должности	Компетенции
Директор, начальник отдела специалистов, главный бухгалтер, главный рыбовод, управляющий производством	<ul style="list-style-type: none"> – Способность ориентироваться в нормативно-правовом поле, определяющем сотрудников; – знание правовых актов, формулирующих требования к осуществлению должностных обязанностей; – знание основных принципов теории и практики управления персоналом; – знание принципов, определяющих правовую, экономическую базу подчиненных; – законопослушность; – умение реализовывать основные управленческие функции, такие как целенаправленность и планирование, координирование и контроль, стимулирование; – наличие стратегического мышления; – ориентированность на результат; – умение принимать результативные управленческие решения; – способность к анализу; – умение проводить переговоры, публичные выступления; – умение эффективно передать полномочия подчиненным с осуществлением последующего контроля; – умение выстраивать результативные межличностные отношения; – умение продуктивно разрешать конфликты; – стрессоустойчивость; – умение руководить производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью; – умение организовать взаимодействие всех структурных подразделений, цехов и производственных единиц; – способность по подбору, отбору и расстановке специалистов на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств; – умение организовывать проведение аттестации сотрудников; – умение проводить систематический анализ специализированной работы на предприятии, разрабатывать предложения по ее улучшению; – способность возглавлять работу по подготовке и принятию рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций; – умение организовывать техническую подготовку производства (строительства) или других видов основной деятельности предприятия

Таблица 4

**Профессиональные компетенции специалистов группы должностей «Руководство»
ООО «Сибирская инвестиционная группа» (пример)**

Вопросы, решаемые «Руководством» согласно должности	Виды деятельности, способствующие решению вопроса	Профессиональные компетенции кадров группы «Высшее руководство»
1. Руководство организацией (директор)	Координирование направления деятельности организации посредством взаимодействия с подчиненными	Знание правовых актов, формулирующих требования к осуществлению должностных обязанностей; знание основных принципов теории и практики управления персоналом; умение реализовывать основные управленческие функции
2. Разработка и ведение кадровой политики в организации (начальник отдела кадров)	Руководство работой по подбору, отбору и расстановке кадров. Обеспечение, прием, размещение и расстановка востребованных кадров. Организация аттестации кадров	Уметь проводить подбор, отбор и расстановку кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств; уметь организовывать проведение аттестации сотрудников, ее методическое и информационное обеспечение, принимать участие в анализе результатов аттестации; уметь проводить систематический анализ кадровой работы на предприятии, разрабатывать предложения по ее совершенствованию
3. Ведение внутренней бухгалтерской финансовой отчетности организации (главный бухгалтер)	Возглавлять работу по подготовке и принятию рабочего плана счетов. Согласовывать с директором направления расходования средств. Осуществлять экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности организации	Уметь разрабатывать план счетов, осуществлять экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности; уметь готовить и проводить мероприятия по внутреннему контролю деятельности; уметь организовывать учет доходов и расходов организации, исполнения смет расходов, реализации продукции, выполнения работ (услуг); уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины в организации
4. Контроль за соблюдением биотехнических процессов и бионормативов рыборазведения (главный рыбовод)	Планирование и организация работы цехов и подразделений. Контроль работы по акклиматизации рыб. Руководство проведения экспериментальных работ по рыбоводству и рыборазведению	Уметь заниматься организационной и управленческой деятельностью; уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению эффективности производства; уметь внедрять и разрабатывать новые и совершенствовать действующие технологические процессы
5. Обеспечение выполнения предприятием в установленные сроки производственных заданий по объему производства продукции (управляющий производством)	Организация производственного процесса. Руководство подчиненными. Контроль за производственными процессами. Осуществление технического надзора	Знание в области управления и организации деятельности подчиненных сотрудников; знание технологических процессов производимых на предприятии; умение разрабатывать и составлять технические задания и доводить их до сотрудников; умение проводить технический контроль

Подводя итоги исследования в статье, мы резюмируем: компетентностная модель специалиста конкретизирует содержание определения «профессионализм». Она является базовым элементом концепции, направленной на качественную подготовку востребованных специалистов зоны ТОСЭР. Компетентностная модель – это эталон профессионализма специалиста, инструмент целеполагания, проектирования следствий инновационных программ подготовки специалистов, основанных на компетентностном подходе [1; 3].

ПРИМЕЧАНИЕ

¹ Исследование проводится при поддержке гранта Президента РФ для молодых ученых – кандидатов наук МК-313.2019.6.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев, С. Г. Государственно-общественное управление как фактор формирования муниципального образовательного пространства : дис. ... канд. пед. наук / Алексеев Сергей Григорьевич. – Омск, 2006. – 209 с.
2. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М. : Высш. шк., 1991. – 204 с.
3. Вербицкий, А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования / А. А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 32–37.
4. Гершунский, Б. С. Преемственность воспитательно-образовательной деятельности в условиях непрерывного образования / Б. С. Гершунский // Перспективы развития системы непрерывного образования. – М. : Педагогика, 1990. – С. 148–163.
5. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 22–28.
6. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2005. – 216 с.
7. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://edu.of.ru/attach/17/6907.doc> (дата обращения: 23.04.2019). – Загл. с экрана.
8. Мэнсфилд, Б. Ключевые навыки / Б. Мэнсфилд, Г. Шмидт // Европейский фонд образования. – 2000. – 112 с.

9. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – 258 с.

10. Смышляева, Л. Г. Активные образовательные технологии как условие реализации компетентностного подхода в высшей школе / Л. Г. Смышляева, Н. А. Качалов, Л. А. Сивицкая // Известия Томского политехнического университета. – 2006. – Т. 309, № 5. – С. 235–240.

11. Шестак, Н. В. Технология обучения в системе непрерывного профессионального образования / Н. В. Шестак // Высшее образование в России. – 2006. – № 12. – С. 98–103.

12. Kidd, D. R. The Implications of Continuous Learning / D. R. Kidd, Y. Robins. – Toronto : Gage, 1966. – 158 p.

13. Lizunkov, V. G. Forming system of strategic innovation management at high-tech engineering enterprises / V. G. Lizunkov, O. T. Ergunova, E. Yu. Malushko // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. – 2017. – Vol. 177, No. 1. – Article number 012046. – P. 1–7.

14. Shamne, N. L. Translation Projects Management – Innovative Decisions in Training Students-Translators / N. L. Shamne, E. Yu. Malushko, A. N. Shovgenin // Artium Magister. – 2018. – Vol. 18, No. 1. – P. 58–64.

REFERENCES

1. Alekseev S.G. *Gosudarstvenno-obshchestvennoye upravleniye kak faktor formirovaniya munitsipalnogo obrazovatel'nogo prostranstva: dis. ... kand. ped. nauk* [State-Public Administration as a Factor in the Formation of the Municipal Educational Space: Cand. ped. sci. abs. diss.]. Omsk, 2006. 209 p.
2. Verbitsky A.A. *Aktivnoye obucheniye v vysshey shkole: kontekstnyy podkhod* [Active Higher School Education: A Contextual Approach]. Moscow, High School, 1991. 204 p.
3. Verbitsky A.A. Kontekstno-kompetentnostnyy podkhod k modernizatsii obrazovaniya [Context-Competence Approach to the Modernization of Education]. *Vysshey obrazovaniye v Rossii* [Higher Education in Russia], 2010, no. 5, pp. 32-37.
4. Gershunsky B.S. Preyemstvennost vospitatelno-obrazovatel'noy deyatel'nosti v usloviyakh nepreryvnogo obrazovaniya [Continuity of Educational Activities in the Context of Lifelong Education]. *Perspektivy razvitiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya* [Perspectives for the Development of Continuing Education]. Moscow, Pedagogy, 1990, pp. 148-163.
5. Zeer E.F., Symanyuk E. Kompetentnostnyy podkhod k modernizatsii professional'nogo

obrazovaniya [Competence-Based Approach to the Modernization of Vocational Education]. *Vyssheye obrazovaniye v Rossii* [Higher Education in Russia], 2005, no. 4, pp. 22-28.

6. Zeer E.F., Pavlova A.M., Symanyuk E.E. *Modernizatsiya professionalnogo obrazovaniya: kompetentnostnyy podkhod: ucheb. posobiye* [Modernization of Vocational Education: A Competence-Based Approach: A Textbook]. Moscow, Moscow Psychological and Social Institute, 2005. 216 p.

7. *Kontsepsiya profilnogo obucheniya na starshey stupeni obshchego obrazovaniya* [The Concept of Profile Education at the Highest Level of General Education]. URL: <http://edu.of.ru/attach/17/6907.doc> (Accessed 23 April 2019).

8. Mansfield B., Schmidt G. Klyuchevyye navyki [Meaningful Skills]. *Evropeyskiy fond obrazovaniya* [European Education Foundation], 2000. 112 p.

9. Derkach A.A., ed. *Pedagogika i psikhologiya vysshey shkoly: ucheb. posobiye* [Pedagogy and Psychology of Higher Education: A Textbook]. Moscow, RAGS, 2005. 258 p.

10. Smyshlyaeva L.G., Kachalov N.A., Sivitskaya L.A. Aktivnyye obrazovatelnyye tekhnologii kak

usloviye realizatsii kompetentnostnogo podkhoda v vysshey shkole [Active Educational Technologies as a Condition for the Implementation of a Competence-Based Approach in Higher Education]. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Tomsk Polytechnic University], 2006, no. 5, vol. 309, pp. 235-240.

11. Shestak N.V. *Tekhnologiya obucheniya v sisteme nepreryvnogo professionalnogo obrazovaniya* [Technology of Education in the System of Continuing Professional Education]. *Vyssheye obrazovaniye v Rossii* [Higher Education in Russia], 2006, no. 12, pp. 98-103.

12. Kidd D.R., Robins Y. *The Implications of Continuous Learning*. Toronto, Gage, 1966. 158 p.

13. Lizunkov V.G., Ergunova O.T., Malushko E.Yu. Forming systems of strategic innovation. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2017, vol. 177, no. 1, Article number 012046, pp. 1-7.

14. Shamne N.L., Malushko E.Yu., Shovgenin A.N. Translation Projects Management – Innovative Decisions in Training Students-Translators. *Artium Magister*, 2018, vol. 18, no. 1, pp. 58-64.

Information About the Authors

Vladislav G. Lizunkov, Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Department of Digital Technology, Yurga Institute of Technology (Branch) of National Research Tomsk Polytechnic University, Leningradskaya St., 26, 652055 Yurga, Russian Federation, vladeslave@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8826-4099>

Elena Yu. Malushko, Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Department of German and Romanic Philology, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation, e.malushko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3246-6545>

Anton A. Dronov, Student, Department of Digital Technology, Yurga Institute of Technology (Branch) of National Research Tomsk Polytechnic University, Leningradskaya St., 26, 652055, Yurga, Russian Federation, aadronov@tpu.ru

Информация об авторах

Владислав Геннадьевич Лизунков, кандидат педагогических наук, доцент, Отдел цифровых технологий, Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского Томского политехнического университета, ул. Ленинградская, 26, 652055 г. Юрга, Российская Федерация, vladeslave@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8826-4099>

Елена Юрьевна Малушко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры германской и романской филологии, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация, e.malushko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3246-6545>

Антон Анатольевич Дронов, студент, Отдел цифровых технологий, Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского Томского политехнического университета, ул. Ленинградская, 26, 652055 г. Юрга, Российская Федерация, aadronov@tpu.ru