

К 50-летию научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала»

ОПЫТ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ

Зиновьев Ф. В., Верна В.В.

Институт экономики и управления (структурное подразделение), ФГАОУ ВО КФУ им. В. И. Вернадского, 295015, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 24/1, e-mail: nica2605@rambler.ru

Аннотация. В статье проведен анализ генезиса становления и развития научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала». Определены современные проблемы в деятельности кафедры как ядра научной школы. Намечены векторы опережающего формирования компетенций будущих специалистов управленческого звена в соответствии с новыми реалиями. Предложен концептуальный подход к непрерывному совершенствованию научно-методического процесса формирования и развития человеческого потенциала специалистов.

Ключевые слова: научная школа, кафедра, критерии оценки деятельности кафедры, компетенция, компетентность, специалист, управленческие навыки, цифровизация, человеческий потенциал, непрерывное развитие специалиста.

ВВЕДЕНИЕ

Перспективы и уровень развития науки и проведения научных исследований в цивилизованных странах определяется наличием ведущих научных школ, поскольку социально-экономические и общественные проблемы и задачи любого уровня сложности требуют объединения усилий не отдельных ученых, а целых коллективов. Этот фактор предопределяет неуклонный рост роли научного сообщества, которое формирует и развивает научное знание, способствует его утверждению в конкурентной среде, распространяет и внедряет полученные результаты.

Одной из ведущих форм организации научного сообщества была и остается научная школа, как особая форма институционализации науки, феномен которой оказывает мощное влияние на развитие знания, поскольку именно научные школы выступают факторами активного влияния на научный прогресс и активизации научной деятельности студентов и молодых ученых.

Научная школа – это интеллектуальная, эмоционально-ценностная, неформальная, открытая общность ученых разных статусов, разрабатывающих под руководством лидера выдвинутую им исследовательскую программу. Существенным признаком научной школы является то, что в ней одновременно реализуются функции производства, распространения, защиты научных идей и обучения молодых ученых. К функциям научной школы, кроме организации научно-исследовательской работы, относится создание творческой среды для непосредственной подготовки высококвалифицированных кадров из числа наиболее одаренных студентов.

Со второй половины XIX в. для науки в основном характерной становится коллективная деятельность формальных и неформальных исследовательских структур, в частности научных школ. Последние являются чрезвычайно эффективными формами творческого коллективного сотрудничества ученых, их кооперации в процессе научного поиска. Поэтому исследование вопросов, связанных с ними, всегда вызывало и вызывает большой интерес широкой научной общественности. С научными школами связываются успехи в конкретных науках, расширение возможностей управления наукой и большими исследовательскими коллективами. Перенос на них принципов работы научных школ, утверждение в этих коллективах отдельных положительных черт школы — это также один из путей интенсификации научной деятельности.

АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ, МАТЕРИАЛОВ, МЕТОДОВ

Вопросы изучения содержания и функционирования научных школ широко освещены в научных работах таких ученых, как Владимирова А. И., Грезнева О. Ю., Заславская Т. И., Павельева

Т. Ю., Ярошевский М. Г. и др. Еще в 1969 г., отечественный ученый Семенов Н. Н. дал определение научной школы как своеобразного стиля мышления и действия в науке в подходе к решению любых научных проблем, что получило дальнейшее развитие в трудах Храмова Ю. А., Извозчикова В. А., Потемкина М. Н., Дмитриева И. С.

В современных условиях цифровизации общества и цифровых трансформаций во всех сферах социально-экономических отношений, в том числе и науки, вопросы, связанные с формированием и успешным функционированием научных школ, их вклад в науку, научно-технический и социальный прогресс, приобретают особое значение в связи с трансформацией научной системы в нашей стране, когда научные школы могут стать своего рода «точками развития». Заимствования накопленного в школах опыта, методов и стиля руководства научными коллективами, созданию в них здорового микроклимата и моральных принципов, высокого стандарта исследований будет способствовать успешному решению задач, поставленных перед отечественной наукой.

ЦЕЛЬ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования является обобщение опыта научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала».

Достижение поставленной цели предопределило решение в исследовании следующих задач: проанализировать генезис становления и развития научной школы; определить современные проблемы в деятельности кафедры как ядра научной школы; наметить векторы опережающего формирования компетенций будущих специалистов управленческого звена в соответствии с новыми реалиями.

ОСНОВНОЙ РАЗДЕЛ

В современных условиях динамических преобразований и трансформаций гонка за новыми инновационными технологиями не дает времени для накопления и систематизации положительных изменений. Создание инновационного образовательного контента и технологий в сжатые сроки приводит к тому, что они носят поверхностный характер и не решают проблем образовательной системы, являясь в большей степени искусственно смоделированными и презентационными. Инновационные изменения в области высшего образования в России нужно проводить взвешенно и корректно. Понятие инновации в образовании включает новые технологии высшего образования, новейшие формы и методы образовательного процесса, новые образовательные продукты.

Однако, большая часть инноваций в высшем образовании представляет собой модернизацию уже существующих систем образования, не изменяя его базовые основы, а новые современные условия требуют пересмотра существующих подходов и опыта подготовки специалистов в высших учебных заведениях а также внедрения новых технологий обучения. Особую роль во внедрении инновационных образовательных технологий играют научные школы. Уникальность научной школы обуславливается тем, что это коллектив исследователей, который самоорганизуется. Как свидетельствует практика, наиболее плодотворно группа или коллектив исследователей во главе с научным лидером функционируют в таких структурах: научный лидер – кафедра (отдел или лаборатория); научный лидер – кафедра – (отдел или лаборатория) – институт; научный лидер – институт. Они выступают своеобразными системами отбора, подготовки и воспитания исследователей. Школа «концентрирует» творческую энергию ученых, координирует их деятельность в процессе научного поиска, максимально способствует раскрытию творческих способностей молодых ученых, их воспитанию и превращению в зрелых исследователей, инициирует новые «точки роста» науки и направлений, способствует их становлению.

С целью поиска новых точек роста и перспектив развития научных школ в современных условиях, проведём анализ основных этапов развития и совершенствования технологий по подготовке менеджеров за последние 50 лет в рамках функционирования научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала». В связи с переходом экономики РФ к четвёртому технологическому укладу, в конце 60-х годов возникла потребность в новых методах исследования труда управленческого персонала, что привело к появлению и внедрению в жизнь концепции управления человеческими ресурсами. В этот период ряд учёных (Терещенко В. И.,

Попова Г. Х., Юксвярава Х., Реппа Х. О. и др.) опубликовали труды по научной организации управленческого труда.

Начало формированию научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала» было положено в 1970 году, когда были обобщены опыт организации труда управленческого персонала, полученного в ходе студенческой практики по нормированию труда в одном из совхозов. Результаты наблюдений легли не только в отчёты о прохождении практики студентов, но и послужили основой для разрабатываемых курсов лекций, учебных пособий, деловых игр и курсовых работ. Руководители предприятий и специалисты, приезжающие на курсы повышения квалификации, на конкретных примерах видели свои ошибки и недочеты в работе, а также могли оценить свой стиль и методы работы на конкретных материалах наблюдений с помощью дискуссий.

Одним из видов новых образовательных технологий в сфере управления стало появление диспетчерской службы в предприятиях, которая с помощью средств коммуникаций позволяла быстро решать возникшие вопросы организации работы. В вузах стали создаваться и функционировать кафедры и лаборатории управления, оснащенные техническими средствами связи, а именно: рациями, телетайпами, селекторной связью, фототелеграфом, промышленными телевизионными установками и др. Позже к этому перечню технических средств добавились мультимедийные средства для организации и проведения учебного процесса.

С 1976 г. были созданы филиалы кафедр на предприятиях, где студенты проходили производственную практику. Это давало возможность студентам постигать искусство управления в конкретных хозяйственных ситуациях, принимать участие в планерках и совещаниях, осваивать процедуру принятия управленческих решений в реальных условиях. В ходе прохождения производственной практики студенты изучали методы сбора и обработки информации, проводили хронометраж рабочего времени специалистов предприятия.

Важную роль в организации прохождения производственной практики играли кустовые совещания со студентами, проходящими практику в различных организациях. Совещания проходили на базах филиалов кафедр. В присутствии руководителей и специалистов базовых предприятий студенты защищали отчёты по практике, а также проводились выездные заседания Государственных экзаменационных комиссий по защите дипломных работ студентами вузов.

Важной формой получения практических навыков студентами вузов являлись встречи за круглым столом обучающихся и специалистов различных отраслей аграрного сектора на тему: «Руководитель-композитор производства и дирижёр симфонии труда». На этих встречах руководители и специалисты делились со студентами секретами и особенностями специальности, конкретными производственными ситуациями и своим личным опытом по различным вопросам.

Одной из форм организации самостоятельной работы студентов стало проведение конкурсов по овладению практическими основами управления. В ходе проведения конкурсов членами жюри перед студентами ставились определённые задачи для решения различных производственных ситуаций. Кроме того, участники конкурсов представляли на суд жюри социальные, психологические и деловые портреты специалистов. Для участия в конкурсах приглашались студенты других высших учебных заведений. Жюри, членами которого были руководители передовых предприятий Крыма, учитывало как подготовленность и эрудицию студентов, так и их остроумие, находчивость и умение оперативно решать поставленные перед ними задачи. Преподаватели кафедры управления старались организовывать конкурсы на высоком уровне, чтобы они позволяли углубить и закрепить знания по управлению и давали возможность студентам развивать управленческие навыки.

Участие в конкурсах позволяло развивать у будущих специалистов умение работать в команде, принимать коллективные решения, совершенствовать культуру поведения, повышать самодисциплину и ответственность. Проведение конкурсов среди студенческих команд является эффективным методом активного обучения. Кроме того, в этот период новыми формами интерактивного обучения стали деловые игры, конференции по итогам практики, поездки студентов в другие вузы страны, поездки победителей конкурса на лучшие предприятия отрасли.

С 1976 по 1986 годы представителями научной школы велась активная научно-исследовательская и внедренческая работа на основе учета заинтересованности работодателей. В 80-е гг. формировались группы студентов старших курсов, которые в течение двух лет обучались «на энтузиазме» (без плановой нагрузки). Занятия проводились на производстве, что позволяло студентам изучать и познавать технологию, экономику и организацию трудовых процессов на

передовых предприятиях. В результате организации такого вида подготовки специалистов удавалось воспитывать талантливых менеджеров, которые в дальнейшем становились руководителями предприятий.

В условиях зарождающихся новых рыночных отношений и изменившихся хозяйственных отношений возросла актуальность подготовки специалистов, способных развивать собственный бизнес. Поэтому были необходимы изменения не только в процессе обучения студентов, но и на этапе отбора абитуриентов. С этой целью стали применяться стандартные диагностические тестовые методики таких учёных как Климова Е. А., Давыдова Э. Х., Пряжникова Н. С., а впоследствии и авторский комплекс диагностики с целью профессионального ориентирования и отбора абитуриентов [4]. Инновационность такого подхода заключалась в необходимости создания однородной среды заинтересованных и талантливых студентов. С этой целью в 1990 году на основе собеседования и тестирования из 860 девятиклассников был отобран 21 ученик для обучения в 10 классе, действующем на базе высшего учебного заведения. Наряду со школьными предметами ученики этого класса занимались с преподавателями вуза. Следует отметить, что занятия проходили «на энтузиазме» (без оплаты работы преподавателей). После окончания 10 класса эти ученики обучались в институте, в последствии стали успешными предпринимателями, работниками государственных предприятий и учреждений.

Опыт внедрения в процесс обучения новых технологий показал, что их использование целесообразно и эффективно как при традиционных методах обучения, так и нетрадиционных. В 1996-1997 годах в процессе обучения для сопровождения лекций начали использоваться программы для передачи изображения и видео-файлов. Также с целью активизации учебного процесса с 1998 года начали проводиться видео-конференции и видео-семинары (вебинары) с участием работников министерств и ведомств.

На следующем этапе была создана система непрерывной подготовки кадров в аграрном секторе экономики, которая начиналась с профориентации школьников, а затем продолжалась при подготовке специалистов среднего и высшего звена и слушателей факультета повышения квалификации агроуниверситета.

Отдельно необходимо отметить важность работы курсов повышения квалификации преподавателей техникумов и колледжей. На этих 2-недельных курсах преподаватели вуза давали слушателям уроки лекторского искусства, знакомили с опытом интерактивных форм обучения, проводили практические и деловые игры, тестирование, конкурсы и др. Слушатели курсов повышения квалификации преподавателей колледжей отмечали высокий уровень организации работы этих курсов.

Высокоэффективная и новаторская работа коллектива кафедры, постоянный поиск новых форм и методов работы позволили завоевать признание научной школы. Начиная с 2000 года, кафедра начинает использовать в своей работе нетрадиционные методы обучения, которые заключались в привлечении к проведению практических занятий специалистов промышленных предприятий, работников Торгово-промышленной палаты, крупных торговых предприятий и зарубежных фирм, в результате чего резко выросла заинтересованность студентов в получении и освоении будущей специальности.

Наряду с этим, непрерывно велась разработка методологической концепции формирования новой генерации менеджеров, способных к саморазвитию, самосовершенствованию и постепенному изучению и внедрению всего нового и передового. Концепция включила методологическое и методическое обеспечение учебного процесса подготовки и формирования специалистов по следующим специальностям: «Управление персоналом», «Международная экономика», «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», «Менеджмент организации и администрирование», «Агробизнес». Разработанные учебные пособия по подготовке специалистов по вышеуказанным специальностям давали возможность самостоятельно изучать экономические дисциплины с помощью электронной базы с наглядными пособиями и включали комплекс практикумов, деловых игр, кейсов, авторских тренингов, программного контроля знаний студентов.

Подготовлены учебные пособия с грифом Министерства образования России, Украины, Казахстана, в том числе: «Организация труда менеджера», «Правовые основы деятельности менеджера», «Организация экономической работы на предприятии», «Управление персоналом», «Методика экономического обучения», «Управленческое консультирование», «Организационная

культура» и др. работы, которые получили признание как в своей стране, так и в странах ближнего зарубежья.

Для подготовки специалистов высокого уровня квалификации в любой области необходима также подготовка высококлассных преподавателей, которые системно занимаются научными исследованиями и поддерживают связь с реальной практикой. За последние несколько десятилетий в вузе была сформирована научная школа по подготовке кандидатов и докторов наук, которая дала путёвку в науку более чем 90 чел. Свыше 30 человек работает в других странах, в том числе: США, Великобритания, ФРГ, Финляндия, Австралия, Иран, Украина, Беларусь, Казахстан и др. странах. Только в Крымском федеральном университете работают около 20-ти докторов и кандидатов наук-воспитанников научной школы.

Начиная с 2000 года в университете начал формироваться электронный банк материалов для самостоятельного изучения отдельных дисциплин в случае пропуска студентами лекции или желающих глубже закрепить материал, в виде проблемных статей, а также аналитических обзорных материалов по профильным курсам (аналог Боундлексу, Трайту и др.).

В 2006-2007 годы началось использование интерактивных досок при проведении лекций, практических и семинарских занятий. Кроме того, была введена дистанционная форма предоставления студентами курсовых работ. С целью систематического контроля за учебным процессом стали использоваться электронные журналы.

С 2010 года начата разработка рабочих тетрадей для студентов, заполнение которых требует ознакомления с выборочными ключевыми источниками из предложенной базы. В 2011 году с целью совершенствования учебного процесса созданы модели программного обеспечения, которые позволяли студентам работать над аудиторными заданиями по определённым курсам (например, класс-крафт) в ролевом или индивидуальном формате. В 2012 году были разработаны электронные, а впоследствии и online-версии учебных пособий и тестов, согласно которым оценивались степень усвоения студентами учебного материала. В 2013 году для выработки у студентов навыков принятия управленческих решений были разработаны и внедрены в учебный процесс так называемые бизнес-симуляторы.

Последние годы в учебном процессе студенты более активно используют элементы blended-технологий (например, дискуссионные площадки для промежуточного внутригруппового обсуждения итогов самостоятельной работы).

Особую роль в вопросах деятельности научной школы, в том числе и при подготовке управленческих кадров, играет заведующий кафедрой, являющийся лидером научной школы. За последние годы характер работы научно-педагогических работников в вузах значительно усложнился и поддерживать их деятельность, а также руководить работой ключевой ячейки вуза – кафедрой, становится все сложнее и ответственнее. Это требует от заведующего кафедрой, с одной стороны, повышенной ответственности и профессионализма, расширения круга его полномочий и задач, а с другой – осознания ответственности за результат работы кафедры и всего ее профессорско-преподавательского состава: преподавателей, научных сотрудников, аспирантов, докторантов, соискателей, лаборантов. Только согласованная и слаженная их работа будет способствовать полноценному выполнению всех функций кафедры в структуре современного вуза.

В ходе проведенного опроса среди заведующих кафедрами одного из региональных вузов, нами был сформирован портрет заведующего кафедрой в сфере управления: возраст – 40-45 лет; здоровье – хорошее; образование – высшее; стаж работы – 15-20 лет; IQ – 0,75; необходимость практического опыта; работоспособность – высокая; постоянное повышение квалификационного уровня.

Кроме того, проведено исследование уровня профессорско-преподавательского состава кафедр и установлен наиболее приемлемый стиль работы заведующего кафедрой. Перечислим выявленные в ходе опроса характеристики стиля:

- формирование ближнего окружения – стремится окружить себя квалифицированными сотрудниками;
- достаточная информированность сотрудников и студентов о положении дел во внешней и во внутренней среде;
- делегирование полномочий преобладает, полномочия сосредотачивает в необходимом объеме;

- сотрудничество с подчиненными: открыт к формальному и неформальному сотрудничеству, внимателен к предложениям, доброжелателен и справедлив в оценке действий;
- манера отдачи распоряжений – совет, рекомендация (по ситуации);
- поведение в конфликтных ситуациях: представляет сотрудникам решить конфликт мирно, при необходимости привлекая неформальных лидеров к устранению конфликта;
- отношение к нововведениям: иницирует, поддерживает, мотивирует;
- психологический такт – доброжелателен, этичен;
- самооценка – близка к объективной.

На основе анализа мнений экспертов определены возможности руководителя научной школы в целях повышения эффективности деятельности преподавательского состава по подготовке конкурентоспособных и востребованных специалистов. Как видно из данных таблицы 1 возможности руководителя составляют 0,78, предоставляемые коллективу условия - 0,54 и, соответственно, снижается готовность руководителя эффективно действовать (табл. 1).

Таблица 1
Возможности руководителя в целях эффективной деятельности

Группы факторов	Перечень составляющих	Коэффициент
Возможности личности руководителя	Интеллектуальные способности	0,75
	Компетентность	0,82
	Лидерские качества	0,75
	Эмоциональная зрелость	0,84
	Здоровье	0,75
	Средний коэффициент	0,78
Предоставляемые коллективу условия	Квалификация сотрудников	0,87
	Эргономическая комфортность	0,58
	Уровень мотивированности	0,50
	Уровень организационной культуры	0,55
	Лояльность сотрудников	0,46
	Техническая оснащенность	0,25
	Средний коэффициент	0,54
Готовность действовать с учетом условий	Уверенность в способностях	0,75
	Готовность брать на себя ответственность	0,70
	Средний коэффициент	0,72
	Общий коэффициент	0,68

Источник: [2]

В последние годы в рамках функционирования научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала» основное внимание уделяется подготовке научно-педагогических работников. За период 2011-2015 гг. подготовлено 13 кандидатов наук. Воспитанники научной школы стали конкурентоспособными и востребованными специалистами не только в Крыму, но и на материковой части страны, а также в 17 зарубежных странах (рис. 1).



Рис. 1. География работы воспитанников научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала». Источник: [2]

Важным аспектом в анализе результатов функционирования научной школы является вопрос о сферах профессиональной реализации ее воспитанников и последователей (табл. 2).

Таблица 2
Распределение воспитанников научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала»

Сферы деятельности	Доля, %
Политическая или общественная деятельность	1,3
Госслужба или административная работа	18,5
Учёные, консультанты	1,3
Преподаватели	9,2
Предприниматели	15,1
Специалисты	18,4
Обрели счастье в семье	0,8
Работают за границей	6,1
Изменили профиль деятельности	13,0
Пенсионеры	13,2
Ушли из жизни	2,1
Итого	100,0

Источник: [1]

В качестве одного из показателей результативности деятельности научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала» считаем необходимым привести результаты опроса научно-педагогических работников и выпускников кафедры о качестве жизни (табл. 3).

Таблица 3
Результаты опроса об удовлетворенности качеством жизни представителей на научной школы

Критерии	Преподавателей	Выпускников кафедры
Уровень дохода	0,70	0,55
Удовлетворённость условиями	0,78	0,65
Состояние здоровья	0,65	0,75
Отношения с людьми	0,75	0,72
Ощущение внутреннего счастья	0,70	0,65
Удовлетворённость образовательным процессом	0,75	0,72
Удовлетворённость менеджментом ВУЗа	0,60	0,48
Удовлетворённость социальной средой	0,77	0,56
Удовлетворённость окружающей средой	0,73	0,62
Уверенность в будущем	0,59	0,46
Обобщённый критерий	0,70	0,62

Источник: [1]

В 2020 году научная школа «Непрерывное развитие человеческого потенциала» прошла 50-летний рубеж своего функционирования. Лучший способ отметить юбилей – сосредоточиться на нерешённых вопросах (В. И. Ленин). К сожалению, сегодняшние непростые условия работы отличаются тревожными признаками и симптомами. У молодёжи отсутствует навык сомнения, утрачена критичность мышления. Наступает период информационного хаоса и глобальной дезинформации. В цифровом информационном пространстве идёт рост объёма данных с катастрофическим снижением их качества. Мы постоянно работаем над совершенствованием документов, а на реальном совершенствовании ввиду острой нехватки временных ресурсов. Мы много говорим о прошлом, о настоящем, а о будущем предпочитаем молчать. Нужны искать новые смыслы: для чего живём; куда движемся; чего в итоге хотим.

Пандемия COVID-19 кардинально изменила жизнь людей, все организационные процессы перешли в цифровую реальность, образуя при этом новые модели, в том числе и в системе высшего образования. Учитывая стрессовость и стремительность развития ситуации с переходом на дистанционное обучение студентов российских вузов весной 2020 г. научно-педагогическим

работникам пришлось столкнуться с серьезными проблемами при реализации образовательного процесса, включающих ряд принципиально новых функций и задач для преподавателя, в том числе:

- создание и управление дистанционными курсами на различных цифровых платформах вузов, наполняя их различными элементами: текстами, вспомогательными файлами, презентациями, опросниками, тестами и т.п.;
- управление пользователями внутри электронных курсов;
- постоянный мониторинг выполнения учебных элементов (оценки, комментарии);
- публикация авторских учебных материалов различного формата в сети Интернет: тексты, аудио, видео и др.

Именно в период пандемии цифровизация стала основным и главным элементом в трудовой деятельности преподавателей. Большинству из них пришлось перестроить свою работу в максимально короткие сроки. Сегодня уже недостаточно создать электронный курс или ресурс, необходимо полное преобразование организации своей работы. В современных реалиях постоянной включенности научно-педагогических работников образовательных учреждений в различные виды работ (учебная, методическая, научная, организационная, культурно-воспитательная) в условиях многозадачности и неопределенности, а так же возрастания стрессовости среды, растет и уровень профессионального стресса, что приводит к развитию синдрома профессионального выгорания.

Для профилактики профессионального выгорания научно-педагогических работников в современных условиях необходимо повышать уровень профессионального благополучия преподавателей за счет достижения равновесия в вопросах работы и свободного времени, используя т. н. концепцию work-life-balance - технология, которая основывается на разделении личной и профессиональной жизни, и помогает поддерживать жизненный баланс, не позволяя работнику действовать в ущерб личной жизни и здоровью. Среди распространенных work-life-balance технологий можно выделить: цифровой детокс, расстановка приоритетов и границ в работе, рабочие перерывы, индивидуальное время.

В результате проведенного исследования представляется возможным сформулировать основные «точки роста и развития» научной школы по всем направлениям ее деятельности:

- внедрение ранней профориентации в школах и колледжах;
- увеличение доли целевых мест для абитуриентов (до 20%);
- необходимость реального повышения уровня квалификации преподавателей;
- существенное улучшение качества учебного процесса (в первую очередь за счёт сокращения дублирования дисциплин);
- радикальное изменение подходов к организации практического обучения и методической работы;
- регулярное проведение открытых занятий и методических семинаров по активным методам обучения;
- развитие деятельности студенческих кружков;
- проведение внеучебных мероприятий во внеучебное время;
- реальное, а не формальное оценивание качества учебного процесса студентами и работодателями;
- сосредоточить внимание на аналитической и проектной деятельности.

ВЫВОДЫ

1. Научная школа в своем становлении и развитии прошла несколько стадий. В ходе рассмотрения ее генезиса предложен концептуальный подход к непрерывному совершенствованию научно-методического процесса формирования и развития человеческого потенциала специалистов. Такой подход включает раннюю профориентационную работу, совершенствование методики преподавания управленческих дисциплин, деятельность по внедрению разработок кафедры на предприятиях на основе взаимодействия с работодателями, разработку методологии исследований, оценку уровня подготовки специалистов в вузе и дальнейшего его совершенствования на основе самообразования, подготовку высококвалифицированных кадров (кандидатов и докторов наук). Но на протяжении всех этапов работы научной школы основное внимание уделялось и уделяется непрерывному развитию человеческого потенциала специалистов.

2. В результате проведенного исследования установлен ряд проблем. Лишь 67% опрошенных выбрали свою будущую профессию, что свидетельствует о неудовлетворительном уровне профориентационной работы. Лишь каждый четвертый выпускник вуза работает по специальности и удовлетворен своим трудом. Имеет место несоответствие компетенций выпускников высшей школы требованиям работодателей. В рыночных условиях критерии деятельности кафедры изменились, но предлагаемые методики оценки со стороны администрации вуза носят несопоставимый с реальностью характер. К сожалению, наиболее квалифицированные и работоспособные преподаватели вуза оказались более востребованными в реальном секторе экономики.

3. В настоящее время основным трендом современного образовательного процесса становится переход на индивидуальную траекторию образования в связи с различным уровнем подготовки абитуриентов, приходящих в вуз. Составляющими потенциала специалиста являются: здоровье, способности, интеллект, компетентность, мотивация, мышление, степень адаптации к новым условиям, уровень информированности, чувство долга, преданность своему делу, справедливость, а ключевыми компетенциями являются: системное видение, новаторство в мышлении, работа с большим массивом информации, управление проектами, оценка состояния внутренней и внешней среды, работа в условиях неопределенности, цифровые навыки.

ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В настоящее время, а также в ближайшей перспективе основное внимание представителей научной школы сосредоточено на анализе рыночной ситуации и развитии проектной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зиновьев, Ф.В. Труд преподавателей университета: монография [Текст] / Ф. В. Зиновьев. – Саки: ИП Бровко А.А., 2020. – 144 с.
2. Зиновьев, Ф.В. Управление деятельностью кафедры: монография [Текст] / Ф. В. Зиновьев. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2020. – 128 с.
3. Зиновьев, Ф.В. Управление развитием персонала: монография [Текст] / Ф. В. Зиновьев. – Симферополь: ИТ: АРИАЛ, 2018. – 220 с.
4. Зиновьев, Ф.В. Эволюция образовательных технологий подготовки менеджеров [Текст] / Ф. В. Зиновьев // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 1. – С. 143-146.
5. Павельева, Т. Ю. Проблемы современных российских научных школ [Электронный ресурс] / Т. Ю. Павельева // Социально-политические науки. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovremennyh-rossiyskih-nauchnyh-shkol> (дата обращения: 29.03.2021).
6. Ручкина, Г.Ф. Научные школы в образовательных организациях: регламентация и деятельность (на примере Финансового университета при Правительстве Российской Федерации) [Электронный ресурс] / Г. Ф. Ручкина // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2016. №11 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-shkoly-v-o..> (дата обращения: 26.03.2021).
7. Шапка В.В. Научная школа как социальный институт в РФ [Электронный ресурс] / В. В. Шапка, Ф. А. Бобров // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-shkola-ka..> (дата обращения: 26.03.2021).
8. Школа профессора Зиновьева Ф. В. (научно-педагогическая деятельность, воспоминания коллег): монография [Текст] / В.Е. Реутов, В. В. Верна, А. С. Горда, В. Н. Устименко; под ред. В. Е. Реутова. – Симферополь: ООО «Антиква», 2018. – 160 с.

THE EXPERIENCE OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF A SCIENTIFIC SCHOOL

Zinoviev F. V., Verna V.V.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Crimea

Annotation. The article analyzes the genesis of the formation and development of the scientific school "Continuous development of human potential". The modern problems in the activity of the department as the core of the scientific school are identified. The vectors of advanced formation of the competencies of future management specialists in accordance with the new realities are outlined. A conceptual approach to the continuous improvement of the scientific and methodological process of forming and developing the human potential of specialists is proposed.

Key words: scientific school, department, criteria for evaluating the activities of the department, competence, competence, specialist, continuous development of a specialist managerial skills, digitalization, human potential, continuous development of a specialist.