



Л.В. Невская, С.Г. Ахметова

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Задачи, стоящие перед экономикой страны в предстоящий период до 2030 г., могут быть решены только при условии обеспечения ее потребностей соответствующими кадрами. В статье представлены современные подходы к формированию в процессе подготовки специалистов компетенций, соответствующих требованиям инновационной экономики. Для обеспечения успешного развития российской экономики необходимы серьезные изменения в системе образования, особенно в сфере профессиональной подготовки кадров, формирования ключевых компетенций. Исследования показывают, что многие руководители предприятий не удовлетворены уровнем подготовки специалистов, прежде всего это относится к практическим навыкам в профессиональных областях. В статье описан практико-ориентированный подход к организации учебного процесса в подготовке бакалавров, разработанный и внедренный в ПНИПУ, на кафедре менеджмента и маркетинга, обеспечивающий формирование и развитие компетенций и профессиональных навыков. Такая подготовка обеспечивает ускорение адаптации молодых специалистов на предприятии, вхождение в сферу профессиональной деятельности в более короткие сроки. Обеспечение экономики специалистами, способными создавать и внедрять инновации во всех сферах деятельности, требует комплексного интегрированного подхода к работе с персоналом на предприятиях. Российские и зарубежные исследователи большое внимание уделяют не только развитию необходимых профессиональных и коммуникационных качеств выпускников, но и способностей к исследовательской деятельности. Развивается направление «Управление талантами», поиск талантов, борьба за таланты. Многие российские компании уже имеют опыт по управлению талантами. В статье сформулированы подходы к решению данных проблем.

Ключевые слова: компетенции, инновационная экономика, профессиональные навыки, профессиональное образование, методология и технологии обучения в вузе, практика по профильным дисциплинам, молодые специалисты, управление талантами, интегрированный подход к развитию персонала.

Стратегия экономического развития РФ, переход на инновационный путь развития вступают в противоречие со структурой рынка труда, системой образования, сформировавшегося менталитета россиян, ориентированных преимущественно на стабильность. В прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. обозначена необходимость формирования гибкой системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики как в части образовательных программ, так и в части ус-

© Невская Л.В., Ахметова С.Г., 2020

Невская Лариса Владимировна – канд. экон. наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: nlv@pstu.ru .

Ахметова Светлана Геннадьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: asg@pstu.ru.

ловий и материально-технического оснащения процесса обучения. Предстоит провести серьезные преобразования в системе вузовской подготовки. При разработке конкретных направлений решения проблем необходимо учитывать кардинальные изменения, глобальные технологические, демографические и геополитические тренды, меняющие сложившееся разделение труда и формирующие новый экономический уклад – экономику знаний [1].

Система высшего образования в РФ строится на основе федеральных образовательных стандартов (ФГОС), периодически обновляемых. Однако при этом характер, структура требований, набор компетенций, определяющие направление и профиль подготовки специалистов, не отвечают сегодняшним и перспективным запросам социально-экономического развития страны. На наш взгляд, не определены компетенции, которые помогли бы сформировать у будущих специалистов инновационное поведение. Здесь явно не достает таких качеств, как инициативность, готовность к изменениям, способность к саморазвитию и др.

В отчете The Boston Consulting Group, проводившей исследование в России, выявлены проблемы подготовки специалистов для экономики страны. Авторы представили целевую модель компетенций 2025 – это набор ключевых универсальных компетенций, без освоения которых невозможно прийти к эффективности в XXI в.: умение критически мыслить, эффективно работать в команде, взаимодействовать с другими людьми, быстро адаптироваться к изменениям, принимать решения, самостоятельно организовывать деятельность, уметь работать с огромными массивами данных [2].

В новые образовательные стандарты высшего образования ФГОС-3++ включены универсальные компетенции, соответствующие современным требованиям к специалистам для различных отраслей экономики: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение), безопасность жизнедеятельности.

Для того чтобы обеспечить формирование таких компетенций, требуются новые подходы к развитию методологии и технологии обучения студентов: переход от передачи студентам знаний к формированию междисциплинарных компетенций и профессиональных навыков.

Согласно данным опроса, 90 % российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков [3]. Причем 83 % из них оценивают уровень подготовки в вузах как средний или низкий (рис. 1). Оценка работодателей не совпадает с оценкой уровня подготовки самими выпускниками (рис. 2). Очевидно, выпускники оценивают свой уровень подготовки, опираясь на оценки в дипломе.

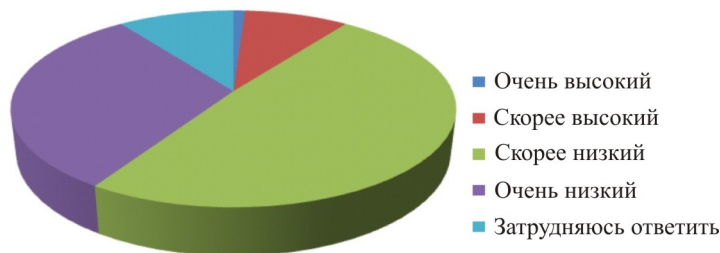


Рис. 1. Оценка уровня подготовки молодых специалистов работодателями (в % к числу опрошенных)

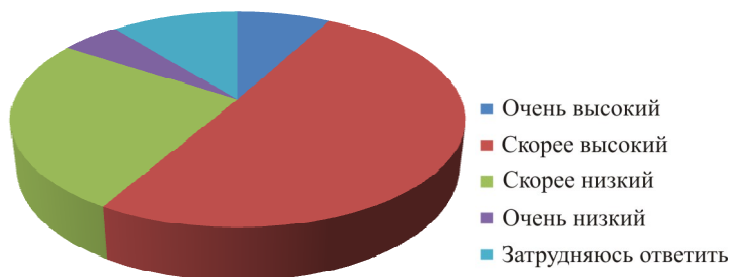


Рис. 2. Оценка уровня подготовки выпускниками вузов (в % к числу опрошенных)

Прежде всего, руководители предприятий недовольны состоянием готовности молодых специалистов к практической профессиональной деятельности. В научных публикациях обсуждаются проблемы совершенствования системы подготовки специалистов, необходимость перехода к практико-ориентированному обучению.

Однако в основном такая работа ведется в учебных заведениях среднего профессионального образования (СПО) и целью является формирование профессиональных навыков рабочих профессий [4]. Если речь идет о высшем образовании, то реализация практико-ориентированного подхода рассматривается, прежде всего, с помощью более широкого применения активных методов обучения, командной, проектной работы в студенческих группах, а также с психолого-педагогических позиций [5–8]. Этого, на наш взгляд, недостаточно для подготовки выпускников к практической работе по полученной специальности.

Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 25.12.18) определяет практику как «вид учебной деятельности, направленный на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью» [9]. Передовые российские вузы в ответ на потребности бизнеса перестраивают учебный процесс

таким образом, чтобы сформировать необходимые для работы в условиях инновационной экономики компетенции и дать возможность студентам приобрести реально практические навыки.

Авторы статьи являются участниками проекта практико-ориентированной образовательной программы подготовки бакалавров менеджмента, реализованной в Пермском национальном исследовательском политехническом университете (ПНИПУ)¹. При этом подходе доля практики составляет 22,5 % от общей трудоемкости программы, вместо 4 % по стандартным требованиям ФГОС ВО 3.

В рамках данного проекта кафедра менеджмента и маркетинга ПНИПУ установила партнерские соглашения с более чем с 50 предприятиями различных отраслей экономики. Рабочей группой из ведущих преподавателей кафедры менеджмента и маркетинга разработана концепция и методика проведения учебной практики по основным профильным дисциплинам (распределенная практика).

По каждой дисциплине определены конкретные цели по формированию профессиональных навыков (таблица). Такая практика организована в течение четырех учебных семестров и сопровождается изучением теоретического материала по основным профильным дисциплинам реальной работой на предприятиях в соответствующих подразделениях. Один раз в неделю студенты выполняют конкретные профессиональные функции: участвуют в реальных проектах, разработках, получая профессиональные навыки, осваивают и некоторые универсальные компетенции, такие как эффективная работа в команде, умение взаимодействовать с другими людьми, быстро адаптироваться к изменениям, принимать решения, самостоятельно организовывать деятельность.

Тематика распределенных практик по профильным дисциплинам и формируемые навыки

№ п/п	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Формируемые навыки студентов в процессе практико-ориентированной подготовки
1	В области организационного поведения и управления организацией	Владеет навыками диагностики организационной культуры, разработки предложений по ее совершенствованию
2	В области управления человеческими ресурсами	Умеет прогнозировать и планировать потребность организации в персонале, знает источники удовлетворения. Владеет методами оценки эффективности затрат на персонал

¹ Пермский национальный исследовательский политехнический университет по востребованности выпускников в рейтинге технических вузов РФ занимает 4-е место из 173.

Окончание таблицы

№ п/п	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Формируемые навыки студентов в процессе практико-ориентированной подготовки
3	В области управления маркетингом	Владеет практическими навыками разработки комплекса маркетинга. Умеет эффективно применять технологии сбора информации для управления комплексом маркетинга организации
4	В области стратегического менеджмента	Владеет методами и инструментами разработки стратегии и мероприятиями по ее реализации
5	В области анализа и прогнозирования рынков	Умеет осуществлять поиск, сбор, систематизацию и обработку информации о конъюнктуре рынка
6	В области управления проектами	Умеет эффективно применять инструменты и технологии управления проектами для решения конкретных задач
7	В области мотивации и стимулирования персонала	Умеет выявлять проблемы в реализуемых программах мотивации и стимулирования персонала. Владеет навыками разработки и совершенствования программ мотивации и стимулирования персонала
8	В области экономики труда	Умеет разрабатывать и организовывать мероприятия по повышению эффективности труда. Владеет методами организационного проектирования в области управления трудом

Студенты привносят в деятельность компаний современные знания, а сами получают информацию для исследовательской работы. Они успешно участвуют в конференциях, конкурсах, олимпиадах, публикуют научные статьи, приобретают такие ключевые компетенции, как саморазвитие, инициативность, целеустремленность, настойчивость в достижении целей, презентационные навыки и др.

Сотрудничество университета с предприятиями реализуется не только непосредственно в проведении практик по формированию профессиональных умений и навыков. Руководители и специалисты предприятий-партнеров (от генерального директора до руководителей функциональных подразделений) ведут и другие виды учебных занятий по ряду дисциплин. Представители организаций участвуют в студенческих конференциях, что позволяет им найти для себя будущих специалистов.

В результате сотрудничества с вузом компании получают возможность принять на работу выпускников, которые знакомы с предприятием, коллективом, корпоративной культурой, показавших свои способности, знания, навыки, личностные качества. У многих выпускников к окончанию университета уже есть приглашения на работу от предприятий, где они проходили профессиональную практику.

Опрос среди студентов 2-го и 4-го курсов (участвовало 78 чел.) направления «Менеджмент» (ПНИПУ), проведенный авторами, показал, как изменяется самооценка молодых людей в процессе обучения относительно владения универсальными компетенциями (рис. 3).

На первый взгляд кажется странным, что число студентов, отметивших у себя наличие универсальных компетенций по большинству позиций, на 4-м курсе снизилось по сравнению со 2-м курсом. Однако надо учитывать тот факт, что на 2-м курсе самооценка основывалась на субъективном представлении, безотносительно профессиональной деятельности. Обладание конкретной компетенцией оценивалось применительно к другой среде общения, видам деятельности, не связанным с профессиональными функциями.

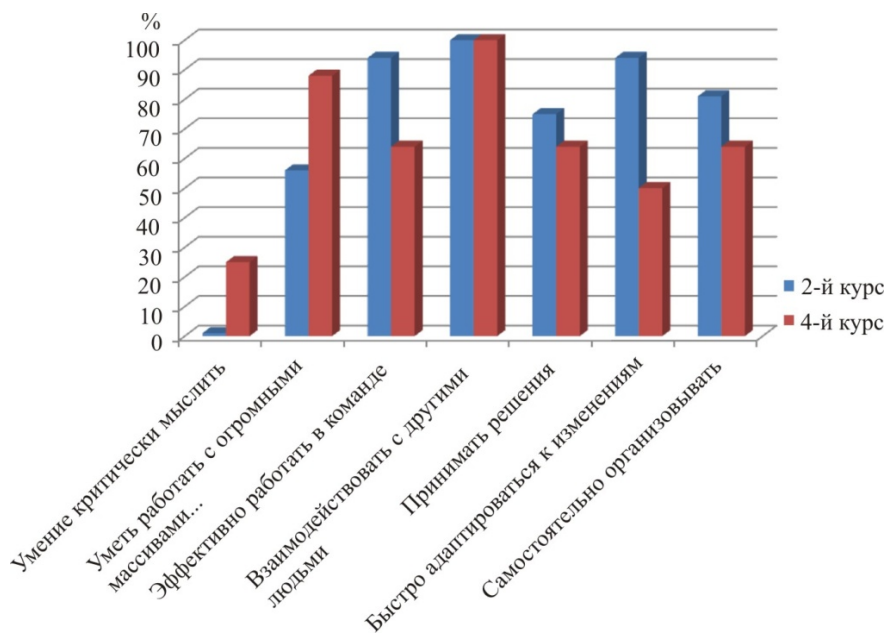


Рис. 3. Оценка студентами усвоения универсальных компетенций (% ответивших «да» от числа опрошенных)

На 4-м курсе после прохождения практик по профильным дисциплинам в реальной обстановке на предприятиях, выполняя конкретные работы, студенты оценивают наличие у себя тех или иных компетенций относительно профессиональной деятельности. Выросли только оценки по компетенциям, которые в обычной жизни им не приходилось применять.

Студенты 4-го курса отметили также (дополнительно к ответам на вопросы анкеты) навыки, которые они приобрели в процессе распределенных практик по профильным дисциплинам:

- определять свой круг задач;
- управлять временем;

- оценивать ситуацию;
- находить нестандартные решения;
- находить подход к людям;
- общения с компетентными людьми;
- самостоятельных действий;
- понимания стандартов трудовой деятельности в организации;
- разнообразные профессиональные навыки (работа в разных службах);
- оценки кандидатов и подбора персонала;
- правильного и эффективного общения с клиентами;
- общения с руководителями разных уровней;
- пунктуальность и ответственность;
- работы в интернет-среде и др.

Таким образом, применение практико-ориентированного подхода в подготовке бакалавров менеджмента, несомненно, целесообразен, он позволяет выпускникам приобрести первичные профессиональные и коммуникативные навыки. Для молодых специалистов очень важно иметь профессиональные практические навыки для применения полученных в вузе знаний [10]. Именно такая подготовка специалистов к практической деятельности формирует инновационный кадровый потенциал предприятия.

Предприятия в результате обеспечивают свои потребности в персонале молодыми специалистами, знакомыми со спецификой деятельности компании, разнообразными процессами в сфере управления, а также с коллективом. Следовательно, и процесс адаптации на предприятии будет проходить успешнее.

В последние годы активно развивается направление «Управление талантами» в целях развития инноваций и их продвижения. Одним из сторонников и пропагандистов этого направления является Дж. Берсин [18].

Проблема талантливых сотрудников уже давно беспокоит бизнес. Тенденции в потребностях компаний и самого персонала в течение последних 10–15 лет кардинально изменились: компании нуждаются в талантливых специалистах, поскольку именно они обеспечивают им успех; талантливые сотрудники требуют теперь гораздо большего внимания к своим потребностям и не чувствуют прежней привязанности к компании [11].

В зарубежных компаниях накоплен обширный опыт применения концепции управления талантами, хотя оценка его результативности неоднозначна. Одни исследователи, анализируя успешные практики управления талантливыми сотрудниками, уверены, что такой подход к персоналу позволяет повысить конкурентоспособность, ускорить инновационные процессы, увеличить доходность компаний. Другие считают, что система управления талантливыми сотрудниками должна быть частью концепции развития персонала и составной частью стратегии развития, только тогда компания может

добиться конкурентных преимуществ, и в перспективе обеспечит себе более высокие финансовые результаты.

Д. Салливан изучил опыт управления талантами в Кремниевой долине и на его основе разработал рекомендации для компаний [12].

Результаты исследования, российских и зарубежных компаний (всего 62 компании: 53 % – российские, 47 % – международные), проведенного в 2013 г. (PwC Экспресс-исследование) по отношению к применению концепции управления талантами в системе управления персоналом, показали, что 92 % компаний респондентов ведет работу по управлению талантами, 86 % – включает в программу развития талантов всех сотрудников [13].

Авторы другого исследования (анкетирование 104 менеджеров среднего и высшего звеньев управления российских компаний, выборка случайная) сопоставили оценку необходимости заниматься проблемой управления талантами (71,6 % утвердительных ответов) с реальными действиями в этом направлении. Наличие в компании стратегии управления человеческими ресурсами отметили 39,8 % респондентов, политики управления талантами – 13,6 %, программ управления талантами – 18,3 %, индивидуальных планов развития талантов – 20,3 % [14]. Таким образом, результаты опроса показали, что при четком осознании необходимости создавать систему управления талантами реальных действий явно недостаточно.

Многие авторы научных статей приходят к выводу, что управление талантами – это реализация интегрированного подхода к организации различных HR-процессов, включая рекрутинг, быструю адаптацию (onboarding), развитие и обучение, управление эффективностью деятельности, лидерства и планирования замещения должностей. Управление талантами представляет собой систему организационно-экономических и социально-психологических мер, нацеленных на повышение уровня компетенций в критических, с точки зрения бизнеса, видах деятельности путем внедрения и развития программы «Управление талантами» [15].

Изучение и обобщение опыта крупнейших международных компаний различных отраслей (General Electric, Procter & Gamble, McDonald's) в области позволил исследователям сделать вывод о том, что, несмотря на некоторое различие в подходах, главные ориентиры совпадают: для развития талантливых специалистов в современных компаниях должно строиться на принципах включения одаренных специалистов в решение стратегических задач, вовлеченности в корпоративную культуру, мотивации и развития [16].

Известный специалист в области управления талантами Дж. Берсин признал необходимым изменение концепции управления талантами, создание целостной «экосистемы», способствующей формированию корпоративной культуры, изменения всего HR-менеджмента, новых требований к руководству компаний (лидерство), что поможет обеспечить формирование и разви-

тие талантов персонала во всех сферах деятельности компании для достижения ее конкурентоспособности [17, 18].

Исследование, проведенное в России среди российских и зарубежных компаний (филиалов), позволило сделать выводы и разработать рекомендации по развитию и использованию талантов в организациях. По мнению респондентов, эффективное управление талантливыми сотрудниками должно быть интегрировано с другими практиками управления человеческими ресурсами и стратегией бизнеса: 40 % зарубежных и 34 % российских компаний отметили важность такой интеграции. Создание интегрированной системы управления человеческими ресурсами, развитие карьеры и лидерства в значительной мере могут увеличить результативность управления компанией и, как следствие, в будущем повлиять на ее конкурентоспособность [19].

Исследования, проведенные на российских предприятиях, показали, что крупные компании создают систему управления персоналом, включающую в себя элементы формирования, развития персонала, поиска талантов, мотивации, и получают эффект. Этот эффект проявляется в разработке и внедрении технологических и организационных инноваций, необходимых для дальнейшего развития компании. На различных интернет-форумах активно ведутся дискуссии специалистов российских и международных компаний по управлению талантами и в целом по развитию персонала [20].

Таким образом, решение проблемы обеспечения инновационной экономики современными кадрами требует комплексного подхода, включающего в себя современные преобразования в системе образования, формирования компетенций, необходимых для эффективной деятельности, развитие у выпускников потребности в непрерывном самообразовании. Потребуется также реорганизация системы работы с персоналом в компаниях, новая концепция взаимодействия с образовательными учреждениями, формирование корпоративной культуры, способствующей развитию талантов в широком смысле этого понятия.

Список литературы

1. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. [Электронный ресурс] / Минэкономразвития России. – URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06 (дата обращения: 22.04.2019).

2. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс] / The Boston Consulting Group. – URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 22.04.2019).

3. Кузьминов Я.И. Вероятное воздействие экономического кризиса на систему образования и качество человеческих ресурсов России: [доклад Рос-

сийского общественного совета по развитию образования] // Вопросы образования = Educational Studies. – 2009. – № 2. – С. 172–186.

4. Черняк Т.В. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов принципы подходы и методы // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – Вып. 27. – С. 1–11. – URL: <http://e-journal.spa.msu.ru> (дата обращения: 22.04.2019).

5. Чебанов К.А., Богданова М.В. Формирование профессиональных компетенций обучающихся колледжа [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 4. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=24876> (дата обращения: 22.04.2019).

6. Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе // Известия Томского политехнического университета. – 2014. – № 2. – С. 23.

7. Просалова В.С. Принципы внедрения практико-ориентированного обучения в вузе // Вестник ВГУЭС. – 2012. – № 4. – С. 136–141.

8. Солянкина Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде // Izvestiya VGPU. – 2011. – № 01. – С. 42–46.

9. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 25.12.2018). – URL: <https://dokumenty24.ru> (дата обращения: 22.04.2019).

10. Невская Л.В., Эсаулова И.А. Инновационный потенциал молодого специалиста: перспективы и барьеры развития // Кадровик. – 2015. – № 9. – С. 59–71.

11. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты: пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 272 с.

12. Салливан Д. 40 принципов таланта, которые представляют будущее HR [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm300.html> (дата обращения: 22.04.2019).

13. Полевая М.В., Дзаппала С., Камнева Е.В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт // Управленческие науки. – 2018. – Т. 8, № 4. – С. 104–111.

14. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. Экономика. – 2015. – № 1. – С. 92–99.

15. Carmeli A., Meitar R., Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work // International Journal of Manpower. – 2006. – Vol. 27, no. 1. – P. 75–90.

16. Управление талантами: зарубежный опыт и передовая практика / Н.В. Руденко [и др.] // Вестник Омского университета. – 2016. – Вып. 2. – С. 113–119.

17. Barsh J., Capozzi M., Davidson J. Leadership and innovation // McKinsey Quarterly. – 2008. – No. 1. – P. 36–47.

18. Bersin J. Why people management is replacing talent management. – URL: <http://joshbersin.com/2015/01/why-peoplemanagement-is-replacing-talent-management> (accessed 22 April 2019).

19. Латуха М., Цуканова Т. Талантливые сотрудники в российских и зарубежных компаниях // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 147–156.

20. Эффективные программы управления талантами (03.11.2013) // HR-портал. – URL: <https://hr-portal.ru/blog/effektivnye-programmy-upravleniya-talantami> (дата обращения: 22.04.2019).

References

1. Prognoz dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 g. [Forecast of the long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period until 2030]. *Ministry of Economic Development of Russia*, available at: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06 (accessed 22 April 2019).

2. Rossiia 2025: ot kadrov k talantam [Russia 2025: From staff to talents]. *The Boston Consulting Group*, available at: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (accessed 22 April 2019).

3. Kuz'minov Ia.I. Veroiatnoe vozdeistvie ekonomicheskogo krizisa na sistemu obrazovaniia i kachestvo chelovecheskikh resursov Rossii [Possible impact of the economic crisis on the education system and the quality of human resources in Russia]. *Educational Studies*, 2009, no. 2, pp. 172–186.

4. Cherniak T.V. Formirovanie i razvitie professional'nykh kompetentsii spetsialistov printsipy podkhody i metody [Forming and developing professional competencies of specialists: Principles, approaches and methods]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2011, no. 27, pp. 1–11, available at: <http://e-journal.spa.msu.ru> (accessed 22 April 2019).

5. Chebanov K.A., Bogdanova M.V. Formirovanie professional'nykh kompetentsii obuchaiushchikhsia kolledzha [Formation of professional competencies of college's pupils]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, 2016, no. 4, available at: <http://scienceeducation.ru/ru/article/view?id=24876> (accessed 22 April 2019).

6. Polisadov S.S. Praktiko-orientirovannoe obuchenie v vuze [Practice-oriented training at university]. *Izvestiia Tomskogo politekhnicheskogo universiteta*, 2014, no. 2, p. 23.

7. Prosalova V.S. Printsipy vnedreniia praktiko-orientirovannogo obucheniia v vuze [Principles of implementation of practice-based learning in higher education]. *Vestnik VGUES*, 2012, no. 4, pp. 136–141.

8. Soliankina L.E. Model' razvitiia professional'noi kompetentnosti v praktiko-orientirovannoi obrazovatel'noi sredy [A model for the development of

professional competence in a practice-oriented educational environment]. *Izvestiya VGPU*, 2011, no. 1, pp. 42–46.

9. Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii [On the education of the Russian Federation]. Federal Law of Dec. 29, 2012 no. 273-FZ, rev. Dec. 25, 2018, available at: <https://dokumenty24.ru> (accessed 22 April 2019).

10. Nevskaya L.V., Esaulova I.A. Innovatsionnyi potentsial mladogo spetsialista: perspektivy i bar'ery razvitiia [The innovative potential of young specialists: Prospects and barriers to development]. *Kadrovik*, 2015, no. 9, pp. 59–71.

11. Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The war for talent (Russ. ed.: Maiklz E., Khendfild-Dzhons Kh., Ekselrod B. Voina za talanty. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber, 2005, 272p.).

12. Sullivan J. 40 talent principles that represent the future of HR (Russ. ed.: Sallivan D. 40 printsipov talanta, kotorye predstavliaiut budushchee HR. Available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm300.html> (accessed 22 April 2019).

13. Polevaia M.V., Dzappala S., Kamneva E.V. Upravlenie talantami: traktovka, sistematizatsiia, opyt [Talent management: Interpretation, systematization, experience]. *Upravlencheskie nauki*, 2018, vol. 8, no. 4, pp. 104–111.

14. Odegov Iu.G. Upravlenie talantami – real'nost' sovremennogo menedzhmenta [Talent management as a reality of modern management]. *Vestnik Omskogo universiteta. Ekonomika*, 2015, no. 1, pp. 92–99.

15. Carmeli A., Meitar R., Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 2006, vol. 27, no. 1, pp. 75–90.

16. Rudenko N.V. [et al.]. Upravlenie talantami: zarubezhnyi opyt i peredovaia praktika [Talent management: Foreign experience and best practices]. *Vestnik Omskogo universiteta*, 2016, no. 2, pp. 113–119.

17. Barsh J., Capozzi M., Davidson J. Leadership and innovation. *McKinsey Quarterly*. January, 2008, no. 1, pp. 36–47.

18. Bersin J. Why people management is replacing talent management. Available at: <http://joshbersin.com/2015/01/why-peoplemanagement-is-replacing-talent-management> (accessed 22 April 2019).

19. Latukha M., Tsukanova T. Talantlivye sotrudniki v rossiiskikh i zarubezhnykh kompaniiakh [Talented employees in Russian and foreign companies]. *Voprosy ekonomiki*, 2013, no. 1, pp. 147–156.

20. Effektivnye programmy upravleniia talantami [Effective programmes of talent management]. *HR-portal*, Nov. 03, 2013, available at: <https://hr-portal.ru/blog/effektivnye-programmy-upravleniyatalantami> (accessed 22 April 2019).

Оригинальность 82 %

Получено 09.04.2019

Принято 06.05.2019

Опубликовано 27.03.2020

L.V. Nevskaya, S.G. Akhmetova

PRACTICE-ORIENTED TRAINING OF SPECIALISTS FOR INNOVATION ECONOMY

The challenges facing the Russia's economy in the coming period up to 2030 can be met only if its needs are met by appropriate personnel. The article presents modern approaches to the formation of competencies that meet the requirements of the innovative economy in the process of specialist training. To ensure successful development of the Russian economy, major changes are needed in the education system, especially in the field of professional training, formation of key competencies. The studies show that many business leaders are not satisfied with the level of training, primarily it relates to practical skills in professional areas. The article describes a practice-oriented approach to organizing educational process at the bachelor's level, developed and implemented in PNRPU, at the Department of Management and Marketing, providing development of competencies and professional skills. Such training provides accelerated adaptation of young specialists in the corporate environment, faster involvement into the sphere of professional activity. Supporting the economy with specialists capable of creating and implementing innovations in all spheres of activity requires a comprehensive integrated approach to working with personnel at enterprises. The Russian and foreign researchers pay great attention not only to development of the necessary professional and communication qualities of graduates, but also research abilities. The initiatives like talent management, search for talent, struggle for talent are given priority. Many Russian companies already have experience in talent management. The article formulates approaches to solving these problems.

Keywords: competences, innovative economy, professional skills, professional education, methodology and technologies of training at higher education institution, practice on profile disciplines, young specialists, talent management, integrated approach to personnel development.

Larisa V. Nevskaya – Candidate of Economic Sciences, Professor, Department of Management and Marketing, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: nlv@pstu.ru.

Svetlana G. Akhmetova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management and Marketing, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: asg@pstu.ru.

Received 09.04.2019

Accepted 06.05.2019

Published 27.03.2020