

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 12-19

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.12
<https://zmnnp.cherkasgu.press>



Coupled Management as a Tool for the Formation of Professional Values

Elena N. Kochetkova ^{a, *}

^a Zh.Ya. Kotin Academy of Mechanical Engineering, Saint-Petersburg, Russian Federation

Abstract

The article discusses the issues of substantiating the need for the formation of professional values among middle-level specialists. Values serve as the basis for motivating human actions, both in personal and professional life, and motivation ensures the effectiveness of practical activities. A specialist with professionally important qualities, skills, experience and a value system that allows him to fully reveal his potential in the profession is reasonably considered highly qualified and, accordingly, in demand in any field of activity. The quality of professional activity directly depends on the quality of training of specialists. Vocational training is carried out in institutions of secondary and higher vocational education, and human potential, human resources are a priority direction for the development of the vocational education system, and not only on the part of the trainees, but also on the part of the teaching staff. As a tool for the formation of professional values, conjugate management is proposed, in which pedagogical interaction is based on the interpenetration of the activities of teachers and students, the relationship of pedagogical design and self-design, control and self-control, building relationships on the principles of equal cooperation, priority of coordination over subordination, production team. This approach allows both students and teachers to develop.

Keywords: associated management, professional qualities, values, professional values, highly qualified specialists.

1. Введение

Развитие общества, коллектива, личности обеспечивается не только созданием и внедрением новых технологий в различных отраслях: промышленности, сельском хозяйстве, медицине, образовании, сферах информации, связи, но и развитием и изменением социальных отношений, отношений между личностью и коллективом, между коллективом и руководством, между коллективами. Создание и широкое распространение искусственного интеллекта во всех областях жизнедеятельности человека обозначило проблему значения и роли человека, его личности, личностного влияния на состояние и развитие производства, производственных отношений, места в цепочке «создание продукта – производство – распространение – потребление». Все большее количество товаров и услуг создаются и производятся без непосредственного участия человека или с минимальным его вкладом в этот процесс. Актуальными проблемами современной экономики стали проблемы кадров, человеческого капитала, способных решать системные задачи в нестабильной среде с постоянно меняющимися переменными.

* Corresponding author
E-mail addresses: ren-oo@mail.ru (E.N. Kochetkova)

Возникают вопросы: каким должен быть специалист в этом изменившемся мире, какие качества, умения и компетенции необходимы для выполнения новых производственных задач? Что влияет на эффективность выполнения трудовых действий специалистами? Как подготовить такого специалиста?

Понятно, что с развитием цифровых технологий и искусственного интеллекта роль специалиста в деятельности предприятий меняется, и многие профессиональные навыки требуют переосмысления содержания и изменения смысла. Все большую роль начинают играть самообразование и повышение квалификации, навыки коммуникации, понимание взаимосвязей между процессами, грамотность и педантичность, владение иностранными языками, творческое и системное мышление, умение развивать связи в обществе, эмоциональный интеллект (Чванова, 2019).

Эффективность трудовых действий сотрудников связана с мотивацией, квалификацией, четко сформулированными целями, задачами и сроками деятельности (Как повысить...). Много зависит от объема работы и уровня загруженности, структуры, ценностей организации (Факторы, влияющие...). А творческий подход к принятию решений, конструктивность в конфликтных ситуациях способствуют повышению производительности труда (Костенькова, 2022).

В периоды глобальных изменений, вызванных объективными причинами, когда все неустойчиво, зыбко, нестабильно, остро ощущается потребность в стабильном основании, ориентире, помогающем удерживать равновесие, правильное направление и смысл деятельности.

Таким устойчивым основанием являются ценности человека, именно они определяют направление мотивов, потребностей, действий и поступков личности. Наличие ценностей или их отсутствие проявляются не только в отношении к себе и к людям, но и к окружающей действительности, к любой деятельности. Без ценностей человек становится похожим на робота, которому заложили программу действий, и он выполняет ее в соответствующих условиях.

Помимо общечеловеческих ценностей для решения профессиональных задач в различных сферах жизни общества, важны ценности специалиста, профессионала, который стремится к совершенству в выполнении своих обязанностей, своей работы. Поэтому наличие ценностей профессионала у специалистов способствует эффективному развитию и росту как сотрудника, так и отдельной компании, так и в целом отраслей страны.

Подготовкой специалистов для удовлетворения потребностей общества занимаются профессиональные образовательные организации и организации высшего образования. Наиболее востребованными в экономике страны являются специалисты со средним профессиональным образованием, так как именно на них лежит большая часть работ и ответственности, выполняемых во всех сферах деятельности. Специалисты среднего звена решают сложные тактические задачи в нестабильной среде, являясь промежуточным звеном между непосредственными исполнителями и высшим руководством, осуществляющим стратегическое планирование и управление. Немаловажное влияние на конечный результат работы оказывают ценности, которых придерживаются специалисты, так как они являются основой мотивов поведения и труда, и тесно связаны с профессиональными компетенциями.

Следовательно, формирование ценностей профессионала параллельно с формированием профессиональных и общих компетенций становится приоритетным направлением в педагогике.

Целенаправленное формирование ценностей профессионала в образовательном процессе профессиональных образовательных организаций возможно с помощью сопряженного управления, при котором осуществляется взаимодействие педагога и обучаемых на основе взаимоуважения, взаимовлияния, сопряжения мотивов, целей, способов реализации целей, результатов. Сопряженное управление как инструмент формирования ценностей профессионала решает задачи развития, личностного и профессионального роста, как обучаемых, так и педагогов.

2. Материалы и методы

Стратегическое значение в масштабах страны приобретает сбережение народа РФ и развитие человеческого потенциала. Человеческий потенциал формируется педагогами, эффективность этого процесса, повышение качества образования и подготовки специалистов напрямую зависит от квалификации и эффективности работы педагогического сообщества ([Постановление Правительства РФ...](#)).

Высококвалифицированные, грамотные и компетентные педагоги без преувеличения, работая с генофондом страны, являются движущей силой в развитии науки, технологий, экономики, общества, и оказывают значительное влияние на формирование и развитие рынка труда ([Высококвалифицированные специалисты...](#)).

Одними из задач, обеспечивающих развитие образования в соответствии с программой в направлении развития человеческого потенциала, являются:

- обеспечение устойчивой глобальной конкурентоспособности, формирования правовых, культурных и нравственных ценностей, создания условий для самореализации.
- приоритеты развития системы кадрового обеспечения, среди них – профессии и компетенции, востребованные в средне- и долгосрочной перспективе;
- создание условий партнерства в совместной реализации программы среднего профессионального образования с предприятиями реального сектора экономики;
- поддержка индивидуальных образовательных траекторий.

Все большее значение приобретают не только опыт сотрудника, его личностное развитие и самообразование в течение трудовой деятельности, но и творческая направленность личности, способность видеть перспективы для собственного развития и развития компании в целом. С развитием искусственного интеллекта расслоение между сотрудниками с низкой и высокой квалификацией резко увеличивается за счет высокого спроса на высококвалифицированных работников ([Высококвалифицированный сотрудник...](#)).

Чтобы стать высококвалифицированным специалистом, нужны мотивация, сила воли, развитие, практика, эксперимент, единомышленники, самопрезентация, интерес, умения подчинения и признания своих ошибок ([Как стать...](#)).

Высококвалифицированного специалиста характеризуют не только наличие качественного образования, опыта, умений мыслить креативно, принимать взвешенные решения и нести за них ответственность, но и стремление к самосовершенствованию, получение удовлетворения от своей ежедневной профессиональной деятельности, в особенности, если эта деятельность основана на реализации лично значимых ценностей. Ценностно-смысловые ориентиры современного образования должны соответствовать структуре личностного потенциала человека ([Тюнников, Афанасьева, 2019](#)).

Наличие ценностей у профессионала важно для определения профессионального призвания, выстраивания отношений с работодателем и коллегами, возможности адаптации к определенным требованиям профессии, степени удовлетворенности и мотивации в работе, достижению успеха и удовлетворенности в профессиональной сфере ([Галацан, 2023](#)).

3. Обсуждение

Исходя из вышеуказанных тенденций и долгосрочных прогнозов развития системы профессионального образования, в свете требований и запросов участников этого процесса, мы предлагаем использование сопряженного управления как инструмента формирования ценностей профессионала.

Сопряженное управление представляет собой особый способ педагогического взаимодействия, при котором:

- и педагог, и студент выполняют как объектные, так и субъектные функции, с приоритетом управленческой субъектности обучаемых;
- происходит взаимопроникновение целей, задач, содержания и контроля деятельности как студента, так и педагога;
- сопрягаются педагогическое проектирование и самопроектирование, контроль и самоконтроль;
- координация преобладает над другими функциями управления;

- отношения в группе строятся по типу производственного коллектива.
- Сопряженное управление строится на принципах:
- равного сотрудничества, когда осуществляется последовательный переход студентов от статуса объекта к статусу субъекта управления;
 - рефлексивно-аналитического подхода при систематическом мониторинге педагога и студента связей между способами и результатами обучения;
 - свободы выбора и ответственности, когда у обучающихся имеются собственные зоны ответственности, которые они самостоятельно выбирают и за которые несут ответственность;
 - интеграции в образовательный процесс элементов профессионального управления, выражающейся в преобладании координации как функции управления над субординацией по типу производственного коллектива;
 - стимулирования управленческой активности студентов через проявление активности и инициативы в управлении своей деятельностью;
 - единства контроля и самоконтроля, когда и педагог контролирует себя и обучающихся, и обучающиеся контролируют себя, педагога и коллег (Рожнова, 2017).



Рис. 1. Структурные компоненты сопряженного управления процессом формирования ценностей профессионала в образовательном процессе

Условные обозначения:

- - контроль педагога;
- ←..... - самоконтроль студента;
- ←..... - взаимосвязь контроля и самоконтроля.

При сопряженном управлении формированием ценностей осуществляется развитие как студентов, так и педагога. Для того, чтобы организовать деятельность студентов по управлению формированием ценностей, преподавателю приходится повышать свою квалификацию, искать новые идеи, способы насыщения их смыслами, возможности раскрытия смысла для студентов, новые подходы к взаимодействию, современные технические средства. Обучаемые со своей стороны, наблюдая за педагогом и его

деятельностью, видят в нем не только человека, передающего знания, но личность, живую и интересную, пример профессионала. Таким образом, происходит взаимное развитие, когда и преподаватель, и студент положительно влияют друг на друга, видят ошибки друг друга и исправляют их.

Сопряженное управление не только позволяет студентам приобретать опыт организации собственной деятельности, управления своей индивидуальной траекторией обучения и развития, но и формирует критическое отношение к информации, умение генерировать новые идеи, учит аргументировать и отстаивать точку зрения, принимать взвешенные решения, находить себя, свое место в коллективе; взаимодействовать, общаться с руководством и коллегами; осознавать себя личностью, влияющей на других.

Педагогу сопряженное управление дает возможность не только оперативно реагировать на состояние и уровень сформированности тех или иных качеств, умений, навыков, компетенций студента, но и общаться с ним как с равной личностью, учиться у него каким-то качествам, переориентировать свою деятельность на другие направления, более важные на данный момент; быть более свободным в выборе способов влияния на студента, образовательный процесс, собственную личность.

При сопряженном управлении педагог и студент становятся единомышленниками. Сопряженное управление служит отличным средством формирования ценностей профессионала, выявления лидерских способностей и формирования опыта профессиональной управленческой деятельности даже у тех студентов, которые ранее не проявляли себя, не были успешными.

Структурные компоненты сопряженного управления представлены на [Рисунке 1](#).

4. Результаты

Использование сопряженного управления при формировании ценностей профессионала позволяет через сопряжение мотивов образовательной деятельности педагога и студента, взаимосвязанных целей, реализуемых функций управления получить сопряженный результат – систему ценностей профессионала как студента, так и педагога. Взаимное влияние участников образовательного процесса друг на друга, их взаимосвязь и взаимозависимость раскрывают потенциальные возможности личностного и профессионального роста каждого, позволяют своевременно корректировать направления развития и промежуточные результаты, дают импульс к творчеству и силы для реализации поставленных задач.

5. Заключение

Ценности, которых придерживаются личности в процессе профессиональной деятельности, являются базой, основным направлением их поступков, отношения к работе, коллегам, организации. От наличия системы ценностей или ее полного отсутствия зависит конечный результат работы, эффективность выполняемых действий, заинтересованность сотрудника в своей профессии, желании развития, карьерного роста, профессиональных достижениях, завоевании авторитета среди коллег, в конечном итоге самореализации. Для любого предприятия или организации наличие в штате высококвалифицированных специалистов, имеющих систему ценностей профессионала, обладающих высоким уровнем заинтересованности в работе и самоотдачи, является большим приобретением, наряду с обладанием другими ресурсами. Человеческий капитал – наиболее ценный, дорогостоящий и хрупкий ресурс, к которому нужно относиться бережно и внимательно. Подготовка и развитие кадрового потенциала начинается в образовательных учреждениях, в особенности среднего и высшего профессионального образования, и продолжается в организациях. Это непрерывный процесс, а сопряженное управление формированием ценностей профессионала – одно из важных звеньев этого процесса.

Литература

[Высококвалифицированные специалисты...](#) – Высококвалифицированные специалисты: кто они и почему их ценят. PSK Group. 2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://psk-group.su/>

znacheniya/vysokokvalificirovannye-specialisty-kto-oni-i-pocemu-ix-cenyat (дата обращения: 25.09.2023).

Высококвалифицированный сотрудник... – Высококвалифицированный сотрудник - кто он? MENTAMORE. 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://mentamore.com/socium/vysokokvalificirovannyj-sotrudnik.html> (дата обращения: 25.09.2023).

Галацан, 2023 – Галацан Т.А. Как наши ценности влияют на успех в профессии. Статьи психологов. [Электронный ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/kak_cennocti_vlilayt_na_yspex_v_professi/ (дата обращения: 25.09.2023).

Как стать... – Как стать высококвалифицированным специалистом? Профориентир. Профориентационный портал Кузбасса. 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://proforientir42.ru/kak-stat-vysokokvalifitsirovannym-spetsialistom/> (дата обращения: 25.09.2023).

Как повысить.... – Как повысить продуктивность сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <https://sbercrm.com/blog/business/tpost/tkcjl9m9b1-kak-povisit-produktivnost-sotrudnikov> (дата обращения: 25.09.2023).

Костенькова, 2022 – Костенькова Т.А. Анализ факторов, влияющих на результативность труда персонала предприятия // *Economy and Business: Theory and Practice*. № 7(89). С. 96.

Постановление Правительства РФ... – Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (с изменениями и дополнениями). Гарант. 2023. [Электронный ресурс]. URL: garant.ru (дата обращения: 25.09.2023).

Рожнова, 2017 – Рожнова Е.Н. Сопряженное управление процессом формирования готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования: дисс. канд. пед. наук. М., 2017.

Тюнников, Афанасьева, 2019 – Тюнников Ю.С., Афанасьева Т.П. Методологическое обоснование построения мониторинговых показателей инновационного развития образовательной организации // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2019. Т. 1. № 2 (59). С. 128-138. DOI: 10.24411/2224-0772-2019-10010

Факторы, влияющие... – Факторы, влияющие на эффективность труда в Российских компаниях. Ростелеком. 2023. [Электронный ресурс]. URL: https://rt-solar.ru/upload/iblock/07f/Issledovanie-_Faktoiry_-vliyayushchie-na-effektivnost-truda-v-rossiyskikh-kompaniyakh_.pdf (дата обращения: 25.09.2023).

Чванова, 2019 – Чванова А.О. Как оставаться востребованным специалистом в условиях глобальной цифровизации // *Молодой ученый*. 2019. № 13(251). С. 149-151. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/251/57664/> (дата обращения: 25.09.2023).

References

Chvanova, 2019 – Chvanova, A.O. (2019). Kak ostavat'sya vostrebovannym spetsialistom v usloviyakh global'noi tsifrovizatsii [How to remain a sought-after specialist in terms of global digitalization]. *Molodoi uchenyi*. 13(251): 149-151. [Electronic resource]. URL: <https://moluch.ru/archive/251/57664/> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Faktoiry, vliyayushchie... – Faktoiry, vliyayushchie na effektivnost' truda v Rossiiskikh kompaniyakh [Factors influencing labor efficiency in Russian companies]. Rostelekom. 2023. [Electronic resource]. URL: https://rt-solar.ru/upload/iblock/07f/Issledovanie-_Faktoiry_-vliyayushchie-na-effektivnost-truda-v-rossiyskikh-kompaniyakh_.pdf (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Galatsan, 2023 – Galatsan, T.A. (2023). Kak nashi tsennosti vliyayut na uspekhi v professii. Stat'i psikhologov [How our values influence success in our profession. Articles by psychologists]. [Electronic resource]. URL: https://www.b17.ru/article/kak_cennocti_vlilayt_na_yspex_v_professi/ (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Kak povysit'.... – Kak povysit' produktivnost' sotrudnikov [How to increase employee productivity]. [Electronic resource]. URL: <https://sbercrm.com/blog/business/tpost/tkcjl9m9b1-kak-povisit-produktivnost-sotrudnikov> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Как stat'... – Как stat' vysokokvalifitsirovannym spetsialistom? [How to become a highly qualified specialist?]. Proforientir. Proforientatsionnyi portal Kuzbassa. 2020. [Electronic resource]. URL: <https://proforientir42.ru/kak-stat-vysokokvalifitsirovannym-spetsialistom/> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Kosten'kova, 2022 – Kosten'kova, T.A. (2022). Analiz faktorov, vliyayushchikh na rezul'tativnost' truda personala predpriyatiya [Analysis of factors influencing the productivity of enterprise personnel]. *Economy and Business: Theory and Practice*. 7(89): 96. [in Russian]

Postanovlenie Pravitel'stva RF... – Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 26.12.2017 N 1642 "Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii "Razvitie obrazovaniya" (s izmeneniyami i dopolneniyami) [Decree of the Government of the Russian Federation of December 26, 2017 N 1642 "On approval of the state program of the Russian Federation "Development of Education" (with amendments and additions)]. Garant. 2023. [Electronic resource]. URL: garant.ru (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Rozhnova, 2017 – Rozhnova, E.N. (2017). Sopryazhennoe upravlenie protsessom formirovaniya gotovnosti spetsialistov srednego zvena k upravlencheskoi deyatel'nosti [Associated management of the process of developing the readiness of mid-level specialists for management activities]: 13.00.08 Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya: diss. kand. ped. nauk. M. [in Russian]

Tyunnikov, Afanas'eva, 2019 – Tyunnikov, Yu.S., Afanas'eva, T.P. (2019). Metodologicheskoe obosnovanie postroeniya monitoringovykh pokazatelei innovatsionnogo razvitiya obrazovatel'noi organizatsii [Methodological justification for constructing monitoring indicators of innovative development of an educational organization]. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika*. T. 1. 2(59): 128-138. DOI: 10.24411/2224-0772-2019-10010 [in Russian]

Vysokokvalifitsirovannye spetsialisty... – Vysokokvalifitsirovannye spetsialisty: kto oni i pochemu ikh tsenyat [Highly qualified specialists: who they are and why they are valued]. PSK Group. 2023. [Electronic resource]. URL: <https://psk-group.ru/znacheniya/vysokokvalifitsirovannye-specialisty-kto-oni-i-pochemu-ix-cenyat> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Vysokokvalifitsirovannyi sotrudnik... – Vysokokvalifitsirovannyi sotrudnik – kto on? [Highly qualified employee – who is he?]. MENTAMORE. 2019. [Electronic resource]. URL: <https://mentamore.com/socium/vysokokvalifitsirovannyj-sotrudnik.html> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Сопряженное управление как инструмент формирования ценностей профессионала

Елена Николаевна Кочеткова ^{a, *}

^a Академия машиностроения им. Ж.Я. Котина, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы обоснования необходимости формирования ценностей профессионала у специалистов среднего звена. Ценности служат основой мотивации действий человека, как в личной, так и в профессиональной жизни, а мотивация обеспечивает эффективность практической деятельности. Специалист, обладающий профессионально-важными качествами, умениями, опытом и системой ценностей, позволяющей наиболее полно раскрывать его потенциал в профессии, обоснованно считается высококвалифицированным и соответственно, востребованным в любой сфере деятельности. Качество выполнения профессиональной деятельности напрямую зависит от качества подготовленности специалистов. Профессиональная подготовка осуществляется в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, и кадровый потенциал, человеческие ресурсы являются приоритетным направлением развития системы профессионального образования, причем не только со

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: ren-00@mail.ru (Е.Н. Кочеткова)

стороны обучаемых, но и со стороны педагогического состава. В качестве инструмента формирования ценностей профессионала предлагается сопряженное управление, при котором педагогическое взаимодействие строится на основе взаимопроникновения деятельности педагогов и студентов, взаимосвязи педагогического проектирования и самопроектирования, контроля и самоконтроля, построения взаимоотношений на принципах равного сотрудничества, приоритета координации над субординацией, производственного коллектива. Такой подход позволяет развиваться и студентам, и педагогам.

Ключевые слова: сопряженное управление, качества профессионала, ценности, ценности профессионала, высококвалифицированные специалисты.