

**Мы живем в быстро меняющемся мире, и сегодня невозможно единожды подготовить специалиста на всю жизнь, учиться нужно постоянно. Ведущие университеты страны вместе с работодателями, академическими партнерами формируют систему непрерывного образования. Решить эти задачи мы можем только в тесном партнерстве с нашими работодателями.**

Отечественная экономика в условиях новых вызовов и поиска внутренних точек роста требует построения современной системы подготовки кадров, обладающих современными профессиональными навыками. С каждым годом растет спрос на выпускников, уже имеющих навыки работы, т.е. проходивших практику на предприятии, в банке или компании, ориентированных на развитие конкретного бизнеса.

В Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы обозначены важные цели и задачи, реализация которых призвана вывести отечественные науку и экономику на качественно иной уровень, внедрить современные информационные технологии и цифровизационные решения во все отрасли. Одна из главных целей – развитие человеческого капитала как основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене.

Логика рынка труда формируется в соответствии с инновациями в науке, развитием технологий и появлением новых запросов потребителей. Узбекистан становится все ближе к достижению большой задачи – войти в топ-50 стран мира по рейтингу Глобального инновационного индекса. Основой осуществления этой задачи является адаптация образовательной отрасли к современным экономическим условиям. Многочисленные международные исследования демонстрируют, что развитие инновационного мышления у обучающихся благоприятно сказывается не только на образовательных результатах молодого человека, но и на развитии личности и, в целом, на развитии нашего общества. Сегодня в основу образовательной модели заложена интеграция науки и образования, для того чтобы каждый обучающийся мог погружаться в научно-исследовательскую деятельность, в конкретные проекты от бизнес-партнеров.

Вопрос трансформации национального образования с целью приведения его в соответствие с требованиями новой реальности стоит сегодня очень остро. Президент Узбекистана в Послании Олий Мажлису сказал: «Мы создадим новые условия для того, чтобы наши дети получали качественное образование и воспитание, выросли гармонично развитыми личностями». Сегодня перед нашим обществом стоит цель – развитие экономики нового технологического поколения – так называемой цифровой экономики. Решать эту амбициозную задачу должны квалифицированные кадры. Новое общество знаний требует новых навыков, которые известны как компетенции XXI века. Особую роль в этом диалоге играет продвижение института наставничества, поддержки профессионалов и в целом роли человека в развитии и сохранении конкурентоспособности страны.

Проблема эффективного государственно-частного партнерства, взаимовыгодной кооперации государства, бизнеса и образовательных организаций – одна из центральных для развития профессионального образования. Обеспечение взаимодействия вузов с работодателями является одним из приоритетов государственной политики. Отношения предприятий с образовательными организациями пережили сложную трансформацию на протяжении последних тридцати лет. Переход к рыночным механизмам подготовки кадров происходил на фоне масштабных экономических реформ и становления новых институтов рынка труда. Профессиональные образовательные организации учились по-новому действовать в условиях, когда потребность в сварщиках и поварах больше не рассчитывалась на основе плановых показа-

телей, а спрос на рабочую силу формировался за счет механизмов спроса и предложения современных моделей взаимодействия с предприятиями в постсоветский период. С вступлением в мир глобальной конкуренции продиктована необходимость сделать акцент на подготовке выпускников, направленных на общение, сотрудничество, творчество, инновации, критическое и аналитическое мышление и способность эффективно решать реальные проблемы, что, в свою очередь, позволяет выстроить стратегию по улучшению подготовки текущих и будущих специалистов.

В нашей стране особое внимание уделено специфике, отличающей национальный рынок труда, особенностям молодежной заня-

Сегодняшнего выпускника высшего учебного заведения характеризует солидный объем знаний и очень малый опыт, тогда как работодатель заинтересован в оптимальном сочетании этих составляющих профессионализма. Образовательные учреждения обязаны быть нацелены на подготовку квалифицированных, компетентных и востребованных специалистов. Правительством Узбекистана поставлена задача – подготовить специалистов для ключевых отраслей экономики. Необходимы специалисты, которые не только обладают техническими навыками и работают на производстве, но и в особенности те, кто может передать свой профессиональный опыт, обеспечить преемственность и непре-

турная), экологизация. Однако именно они формируют устройство общества, задают спрос на те или иные товары, услуги или даже формы организации труда. Эти изменения все равно рано или поздно окажут ощутимое влияние на каждого человека, вне зависимости от его местонахождения, и сформируют экономический и социальный уклад XXI века.

Современные компетенции XXI века должны быть представлены, во-первых, основными или ключевыми компетенциями гражданина: грамотность, эрудиция, научная грамотность и др. Во второй группе находятся генерация, обработка комплексной информации, общение, информация и идеи, решение проблем, сотрудничество, работа в

## Компетенции XXI века: научно-технологические, социально-экономические и гуманитарные знания



ности в Узбекистане, а также тем институтам, с помощью которых вуз «слышит сигналы», исходящие от рынка труда, и оперативно на эти сигналы реагирует. С одной стороны, образование должно и может быть более стабильным институтом, чем другие, потому что он (вуз) обеспечивает передачу культурного кода от одного поколения к другому. Но, с другой стороны, образование должно периодически меняться для того, чтобы соответствовать огромным изменениям, которые происходят в обществе. Тем более, что сейчас эти изменения ускорились.

В Узбекистане созданы все необходимые условия для реализации жизненных целей молодежи, а их проблемы решаются на уровне государственной политики. Новый этап реформ в Узбекистане выдвинул на первый план вопросы развития человеческого капитала. Реформы всех сфер жизнедеятельности человека, основанные на открытой политике и проводимые с учетом мнений и взглядов общественности, в первую очередь, проявились в отказе от устаревших взглядов на человеческий капитал как на социальный фактор, и инициировали активное инвестирование системы образования с экономической точки зрения. Принятые в последние годы законодательные акты, такие как Концепция развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 года, Концепция развития физической культуры и массового спорта на 2019-2023 годы, Национальная программа развития и поддержки чтения на 2020-2025 годы и др. направлены на рассмотрение вопросов и решение проблем молодежи на государственном уровне. В стране особое внимание уделяется системной работе с талантливой молодежью по развитию и воспитанию высококвалифицированных кадров в области передовых и современных информационных технологий

рывность накопления технических знаний, обогатить корпоративную культуру за счет привлечения и обучения новых кадров. Значимой фигурой для нового поколения студентов становится наставник с опытом работы на реальном сложном производстве.

Важное значение приобретает изучение универсальных компетенций, навыков и умений, необходимых для быстрой смены работниками видов профессиональной деятельности и безболезненной адаптации на новом рабочем месте, для эффективного выполнения сотрудником трудовых функций в условиях постоянно меняющегося технологического процесса. Именно эти навыки и компетенции становятся в XXI веке источником производственных и социальных инноваций и ведущим фактором экономического роста развитых стран. В условиях современной экономики потребность в работниках с развитыми социальными навыками и способностью решать не рутинные когнитивные задачи высокого уровня возрастает быстрыми темпами.

Мы прекрасно понимаем, если содержание образования не соответствует развитию технологий, компетенции людей не отвечают требованиям работодателей, в невыгодном положении оказываются и общество, и отдельные граждане: неравные доходы, потеря производительности и увеличение социальной нестабильности.

Запросы работодателей сегодня понятны, им мало того, чтобы выпускник обладал прочными профессиональными знаниями. Они хотят видеть в соискателе на определенную должность умение работать в команде, понимание архитектуры бизнеса, уверенное умение пользоваться информационными технологиями и, конечно же, иметь надпрофессиональные компетенции. Сегодня ценятся те знания, умения, навыки и квалификация, которые мы подтверждаем вместе с работодателями. И желательно они должны быть еще и соразмерны международным стандартам.

Вызовы XXI века – это процессы, меняющие общество. Существующие вызовы подразделяются на несколько категорий. Технологические вызовы (автоматизация, цифровизация, роботизация) легко заметны, поскольку проявляются на физическом уровне и оказывают немедленное влияние на окружающую реальность. Социальные вызовы, а также вызовы, находящиеся на пересечении социальной и технологической сферы, могут быть не столь заметны, т.к. в меньшей степени проявляются в повседневной жизни. Это демографические изменения, глобализация (экономическая, технологическая и куль-

команде и адаптивность к окружающей среде. Непрерывное научное развитие технологий подразумевает частую эволюцию и ускоряется в приобретении навыков, необходимых для рабочих мест. В настоящее время рынок труда оценивает не только технические навыки, но и когнитивные способности высшего порядка, где требуется цифровой контекст, в котором мы живем. На рабочем месте работодателям нужны более гибкие компетенции, межличностные и связанные с ИКТ. Это требует высокого уровня развития навыков решения задач. Таким образом, помимо отличной технической подготовки или специальных знаний необходимо достаточное владение навыками адаптации к меняющимся требованиям рабочего места.

Необходимость модернизации профессионального образования обусловила создание ресурсных центров как инновационной структуры подготовки квалифицированных кадров в новых социально-экономических условиях. Эта база позволяет выстроить полноценную программу переориентации структуры подготовки рабочих кадров. Достижение качественно новых результатов образования, поиск путей и механизмов постоянного обновления, повышения эффективности деятельности ВУЗа – непереносимые условия развития образовательного учреждения. Способность быть наиболее привлекательным для потребителей образовательных услуг определяет конкурентоспособность. Система образования должна включать обучение граждан, сталкивающихся с цифровой средой, решать неординарные проблемы и содержать комплексную информацию. Для формирования новых компетенций система образования должна образовывать граждан, и работа в данном направлении должна быть встроена в национальные учебные программы.

Сбалансированность рынка труда выступает важным элементом макроэкономического развития страны, который чутко реагирует на происходящие социально-экономические и сопровождающие их демографические изменения в обществе. Состояние и структура экономики оказывают влияние на спрос и предложение рабочей силы, определяют тенденции развития рынка труда и занятости.

Мы переживаем один из решающих моментов в истории человечества, у которой огромное количество противоречивых версий будущего. Будущее не высечено на бронзе, его очертания постоянно меняются в результате пересечения тенденций, действий ключевых субъектов и, самое главное, влияния человеческого фактора. Современные рынки можно завоевывать в тандеме с научно-образовательными технологическими кластерами, где индустрия идет вместе с наукой, вместе с производством, вместе с образованием.

**Академик  
Каландар АБДУРАХМАНОВ.**