

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ
КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЕВРАЗИЙСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ КОНСОРЦИУМ
КЛУБ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОГО И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**РОССИЯ:
ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Ежегодник

Выпуск 15

Часть 2

Москва – 2020

Редакционный совет

А.И. Агеев – д.э.н., профессор, генеральный директор Института экономических стратегий, *И.А. Андреева* – директор Парламентской библиотеки ГД ФС РФ, *В.Б. Бетелин* – академик РАН, член Президиума РАН, научный руководитель НИИ системных исследований РАН, вице-президент РНЦ «Курчатовский институт», *С.Д. Валентей* – д.э.н., начальник НИО РЭУ им. Г.В. Плеханова, научный руководитель университета, *С.Ю. Глазьев* – академик РАН, Председатель Научного совета РАН по комплексным проблемам евразийской экономической интеграции, модернизации, конкурентоспособности и устойчивому развитию, министр по интеграции и макроэкономике Евразийской экономической комиссии, *В.В. Иванов* – д.э.н., член-корреспондент РАН, заместитель Президента РАН, *А.В. Кузнецов* – член-корреспондент РАН, врио директора ИНИОН РАН, *С.П. Логинов* – к.и.н., проректор Курского государственного университета по научно-исследовательской работе и международным связям, *В.Л. Макаров* – академик РАН, директор ЦЭМИ РАН, *Е.М. Марков* – президент Союза малых городов РФ, *А.Н. Худин* – д.п.н., профессор, ректор Курского государственного университета *М.А. Эскиндаров* – д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, ректор Финансового университета.

Редакционная коллегия

В.С. Аванесов – д.п.н., профессор, главный редактор журнала «Педагогическая диагностика», *Т.А. Агапова* – д.э.н., профессор МГУ, *Л.А. Аносова* – д.э.н., ученый секретарь Отделения общественных наук РАН, *А.А. Белостоцкий* – к.э.н., доцент, *В.И. Герасимов* – к.ф.н., зав. отделом ИНИОН РАН, отв. редактор, *О.А. Золотарева* – к.э.н., доцент РЭУ им. Г.В. Плеханова, *Е.А. Когай* – д.филос.н., профессор, зав. кафедрой Курского государственного университета, *С.И. Коданева* – к.ю.н., доцент, с.н.с. ИНИОН РАН, *Н.И. Комков* – д.э.н., профессор, зав. лабораторией ИНП РАН, *О.С. Крюкова* – д.ф.н., профессор МГУ, *В.Н. Лексин* – д.э.н., профессор, гл.н.с. Института системного анализа ФИЦ «Управление и информатика» РАН, *В.Е. Лепский* – д.психол.н., гл.н.с. Института философии РАН, *Н.П. Молчанова* – д.э.н., профессор Финансового университета, *Е.А. Наумов* – к.т.н., профессор, *М.А. Положихина* – к.геогр.н., с.н.с. ИНИОН РАН, *Е.И. Пронина* – вице-президент Российского общества социологов, с.н.с. Института социологии РАН, *Н.А. Садовникова* – д.э.н., профессор, зав. кафедрой РЭУ им. Г.В. Плеханова, *А.И. Селиванов* – д.филос.н., профессор Финансового института, *В.Б. Слатинов* – д.полит.н., доцент, зав. кафедрой Курского государственного университета, *В.А. Цукерман* – к.т.н., зав. отделом Института экономических проблем Кольского НЦ РАН.

Россия: Тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 15. Ч. 2 / РАН. ИНИОН.
Р 76 Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2020. – 1002 с.
ISBN 978-5-248-00970-1

Рассматриваются проблемы стратегического проектирования социально-экономического развития, модернизации экономики, инновационного, технологического, демографического и регионального развития, модернизации здравоохранения, образования и науки. В ежегоднике представлены материалы XI Международной научно-практической конференции «Регионы России: стратегии развития и механизмы реализации приоритетных национальных проектов и программ», а также некоторых других мероприятий, проведенных в рамках Общенационального форума «Здравствуй, Россия!»

Для специалистов в области россиеведения, государственного управления, инновационного, технологического и регионального развития, аспирантов и студентов гуманитарных вузов. Подготовка издания проведена в рамках Программы Президиума РАН «Большие вызовы, научные основы прогнозирования и стратегического планирования».

БК 60.54
66.75 (2 Рос)

Кольба А.И. Политико-административные ресурсы публичного управления городской агломерацией на различных этапах развития	465
Круглов В.Н. Оптимизация процесса программно-целевого обеспечения для развития малого бизнеса в регионе	467
Михайлов С.В. Взаимодействие малого и среднего бизнеса с органами власти в районном центре ЦФО	470
Орлов С.Н., Федотова Ю.В. Эффективность налогового администрирования	473
Рябинина Н.И., Винцкевич Е.В. Место и роль «Электронного правительства» в системе государственного и муниципального управления	479
Слатинов В.Б. Губернаторы-«технократы» во главе российских регионов: промежуточные эффекты новой кадровой стратегии Федерального центра	484
Худякова Т.С., Дорошенко С.В. Организационный механизм формирования и оценки кросс-программных эффектов реализации государственных программ в субъекте Федерации	489
Чуйков О.Е. Совершенствование деятельности МФЦ как условие повышения качества государственных и муниципальных услуг на региональном уровне	492

Наука и образование

Абрамов Р.А. Развитие межрегионального сотрудничества России и Беларуси в образовательной сфере в условиях формирования единого экономического пространства Союзного государства	495
Бексултанова А.И., Висаева А.Н., Умалатова М.С. Дефицит кадров как одна из проблем в развитии цифровой экономики	498
Ванюрихин Г.И. Академик Н. Моисеев и проблемы нашего времени	501
Васильева Л.В., Лебедев К.В., Суменова Е.С. Статистическая оценка уровня технологического развития сферы образования	505
Ермаков В.Г. Методологические аспекты поэтапной модернизации регионального образования на основе идей педагогики развития	510
Жаринова Е.Н. Системные психолого-акмеологические факторы развития коммуникативной культуры и творческой готовности к профессиональной образовательной деятельности	515
Искаков И.Ж., Ланина Е.Е. К вопросу формирования инновационной модели подготовки квалифицированного специалиста для ЕАЭС	521
Кирсанова Н.П. К вопросу актуализации образования в сфере творческих индустрий	525
Кликунов Н.Д., Окорочков В.М. К вопросу об архитектуре высшего педагогического образования в современной России	528
Ковальчук О.В., Валиева И.Н. Удовлетворенность студентов качеством научно-образовательных услуг в региональном вузе	534
Коровникова Н.А. Экономика знаний и знание экономики (на примере модели УрГЭУ)	539
Кочерьян М.А. Приоритеты сетевого управления физкультурно-спортивной деятельностью вуза	542
Медведева Л.М. Проблема системности и целеполагания в реформировании российского высшего образования	545
Меденников В.И. Методика оценки результатов научной деятельности нии в рамках цифровой платформы научно-образовательных ресурсов	548
Михайлов В.А., Тупик Е.С. Особенности инновационной деятельности в региональном вузе	556
Мишон Е.В., Ткаченко Д.И. Опыт внедрения инклюзивного образования в регионах России	563
Паутова Л.Е. Акмстратегии конкурентоспособности и профессиональной карьеры специалиста образования	565
Пацула А.В., Павлов Б.С., Пронина Е.И., Сентюрина Л.Б. Профессионально-трудовая социализация учащихся в регионе: общественные вызовы и личностные позиции	572

Паутова Л.Е.¹

АКМЕСТРАТЕГИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: акмеологическая теория фундаментального образования, акме, акместратегия, профессиональное развитие, карьера, продуктивность специалиста, конкурентоспособность специалиста, акме-модель профессионализма.

Keywords: acmeological theory of fundamental education, acme, acme strategy, professional development, career, specialist productivity, specialist competitiveness, acme model of professionalism.

Без целенаправленности и представлений образа-результата (промежуточного и конечного) современному специалисту в динамичных условиях профессиональной среды невозможно достигать личностно-профессионального роста и развития, «акме» в собственной деятельности и социально-профессиональном взаимодействии. Личностно-профессиональному планированию целесообразно обучать всех специалистов во всех отраслях экономики, особенно в образовании, т.к. система образования готовит специалистов для всех отраслей экономики. В системе образования, прежде всего, необходимо обучать студентов и преподавателей акме-моделированию, акме-планированию, стратегированию и акме-развитию, что обеспечивает высокопродуктивный уровень сформированности общекультурных, профессиональных компетентностей будущих специалистов как условие конкурентоспособности специалиста в реальном секторе экономики.

С учетом накопленных знаний и опыта по схожим проблемам исследования, считаем необходимым выделить и определить совокупность научных подходов в качестве доказательства актуальности и комплексности в разработке понятия «акместратегия», ее продуктивности в профессиональной деятельности преподавателя. В предшествующих исследованиях Паутовой Л.Е. и Жариновой Е.Н.² обосновано и определено понятие «акместратегия»:

– на макроуровне формирования и реализации акместратегий – это «система жизненных ценностей и баланс интересов различных групп населения определенной территории, обеспечивающая их благосостояние и высокопродуктивное качество жизни»;

– на микроуровне личности – это «система жизнеобеспечивающих акме-ценностей и потребностей саморазвития, самоактуализации личности, достигающая акме-цели в продуктах деятельности и прогнозирующая факторы риска, кризиса («крате»), с учетом этого корректируя личностно-профессиональную траекторию развития или АСД»;

– на профессиональном уровне специалиста – это «одновременно и запланированная деятельность, и реакция на изменения обстоятельств (условий реализации запланированных мер), и продуктивный образ-результат организации в будущем».

На основе проанализированных³ научно-практических подходов к понятиям «стратегия», «стратегия деятельности» и разработанного понятия «акместратегия»⁴ (рис. 1), определим акмеологические основы формирования карьеры и конкурентоспособности в профессиональной деятельности современного специалиста⁵, научно-практические условия акместратегий карьерного роста на примере деятельности преподавателя.

На основе акмеологической теории фундаментального образования Н.В. Кузьминой⁶, условием разработки и реализации акме-стратегии в профессиональной деятельности преподавателя (специалиста) является выявление обратной связи – «выхода» системного акме-взаимодействия. Что, в свою очередь, служит выявлению показателей качества акместратегии: сравнение искомых продуктов с реально созданными; вхождение (переход) всех или подавляю-

¹ Паутова Людмила Евгеньевна – к.психол.н., с.н.с. ВНИИ «Радуга», г.о. Коломна, Россия. Профессиональные интересы: акмеология, социально-экономические вопросы социума и личности. Приоритетные тематические направления организации: комплексные социально-экономические исследования. E-mail: cosidanie35@yandex.ru

² Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акместратегии и акметехнологии продуктивной деятельности преподавателя профессиональной школы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2019. – Т. 8, № 1. – С. 4-11.

³ Акмеология: теория, практика и перспективы развития. Монография / Под ред. Н.В. Кузьминой, Е.Н. Жариновой. – СПб., 2018.

⁴ Кузьмина Н.В., Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акмеология – основы профессионализма преподавателя в XXI веке: учебное пособие в трех частях, Ч. 1. / Н.В. Кузьмина, Л.Е. Паутова, Е.Н. Жаринова. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2018. – 200 с.

⁵ Кузьмина Н.В., Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акметеория фундаментального образования – основа конкурентоспособности и профессионализма преподавателя в национальной системе образования России // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник. – М., 2019. – Ч. 1. – С. 490–495.

⁶ Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория фундаментального образования в опыте талантливых преподавателей: монография. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2013. – 272 с.

шего большинства выпускников (сотрудников) в последующие системы и успешное саморазвитие в них; владения интеллектуальными процессами в деятельности – анализ, синтез, обобщение, перенос их на практическую ситуацию; системный мониторинг сформированности продуктивной компетентности специалистов одной подсистемы к успешному решению предстоящих задач на входе в последующую систему (образовательную или профессиональную).



Источник: разработано автором.

Рисунок 1.
Научные подходы к разработке понятия «акмestrатегия»

Применительно к разработке карьерных траекторий специалиста образования, наличие акмestrатегии является определяющим фактором целеполагания и продуктивного результата в профессиональной деятельности. В силу этого, согласно системному подходу к целеполаганию карьеры А.Я. Кибанова¹, руководству образовательной организации необходимо планомерно определять и внедрять мероприятия по горизонтальному и вертикальному продвижению работника в системе должностей организации. В связи с этим, основополагающим при разработке стратегии карьерного роста специалиста образования является обеспечение гарантии занятости действующих высокопродуктивных специалистов в процессе управления персоналом организации.

В процессе стратегического планирования карьерного роста любого специалиста образования (в т.ч. преподавателя) необходимо учитывать акме-синергетический подход и закон, согласно которому, специалист на современном уровне конкурентоспособности созидает и получает общественную оценку со стороны общества. Это обосновано тем, что преподаватель как созидатель призван обеспечивать в обществе (Бранский В.П., Пожарский Н.В., Кузьмина Н.В.):

- научный обмен (научные разработки, открытия, публикации, проекты и т.п.);
- технический обмен (технологические разработки, изобретения, совершенствование процесса деятельности и т.п.);
- мировоззренческий обмен (развитие системы восприятия, мышления личности, формирование системы ценностей, идеалов, обмен опытом и т. п.);
- политический обмен (анализ и заимствование методов, стиля выполнения деятельности, руководства коллективом, установление системы идеологических взглядов и т.п.);
- образовательный обмен (изучение передового опыта, самообучение, обмен необходимой информацией и опытом выполнения производственных операций и т.п.).

На основе этого руководителю образовательной организации, прежде всего, высшего уровня управления, необходимо способствовать формированию и учету:

- показателей и стимулов качества деятельности для преподавателя;
- его потребности самовыражения в деятельности;
- результатов его профессиональной деятельности, их совершенствованию.

Акмеологическая модель индивидуальной стратегии карьерного развития² состоит из следующих блоков:

- первый блок представляет изучение карьерного развития при помощи показателей и уровней каждого критерия оптимизации карьерного развития;
- второй блок включает акмеологические условия (важные обстоятельства) и акмеологические факторы (внешние и внутренние детерминанты), способствующие карьерному развитию;
- в третьем блоке представлен алгоритм индивидуальной стратегии карьерного развития, включающий в себя планирование, организацию исполнения, контроль и корректировку, систему оптимизации;
- четвертый блок представляет программу психолого-акмеологического сопровождения оптимизации индивидуальной стратегии карьерного развития как технологию использования инструментария психодиагностики, формирования, развития и коррекции их психофизиологических, психологических и социально-психологических характери-

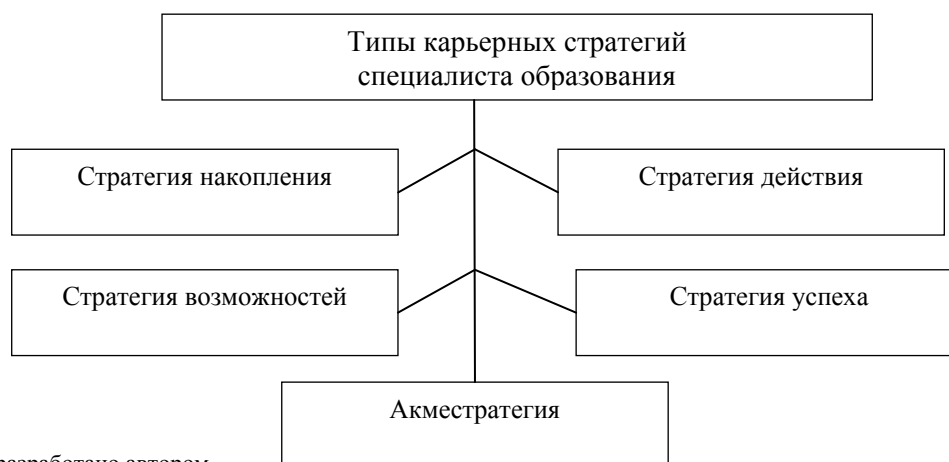
¹ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 430–431

² Килба А.Р. Акмеологические особенности индивидуальной стратегии карьерного развития государственных служащих: дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук. – М., 2007. – С. 5.

стик, обеспечивающих нормальное психическое состояние в реальных условиях профессиональной деятельности, в плане карьерного развития.

Данные по выделенным блокам определяют эффективность профессиональной деятельности и успешность карьерного развития. Каждая из составляющих блока может быть рассмотрена как часть структуры или как самостоятельное целое и выполнять функции в структуре целого.

Основные типы стратегий в карьере, согласно акмеологической теории фундаментального образования Н.В. Кузьминой и концепции А.Я. Кибанова, представлены на рис. 2.



Источник: разработано автором.

Рисунок 2.

Типы стратегий профессиональной карьеры специалиста образования

- Стратегия накопления – постепенное накопление некоторого качества профессиональной деятельности;
- Стратегия возможностей – поиск возможностей и ресурсов профессионального развития и подготовка к тому, чтобы в наибольшей степени ее использовать;
- Стратегия действия – постепенная подготовка к значительному профессиональному действию (совершение его), изменению;
- Стратегия успеха – совершение многочисленных попыток к развитию и утверждению результатов в надежде добиться однажды успеха;
- Акмстратегия – акмеразвитие в деятельности.

Определение целей карьерного роста на основе акмеологической концепции профессионализма как образа результата деятельности специалиста зависит от поэтапного достижения высокопродуктивных результатов. Классификация целей карьерного развития в профессиональной деятельности специалиста представлена на рис. 3, она разработана на основе концепции поэтапного формирования карьеры А.Я. Кибанова и акмеологической концепции профессионализма Н.В. Кузьминой.

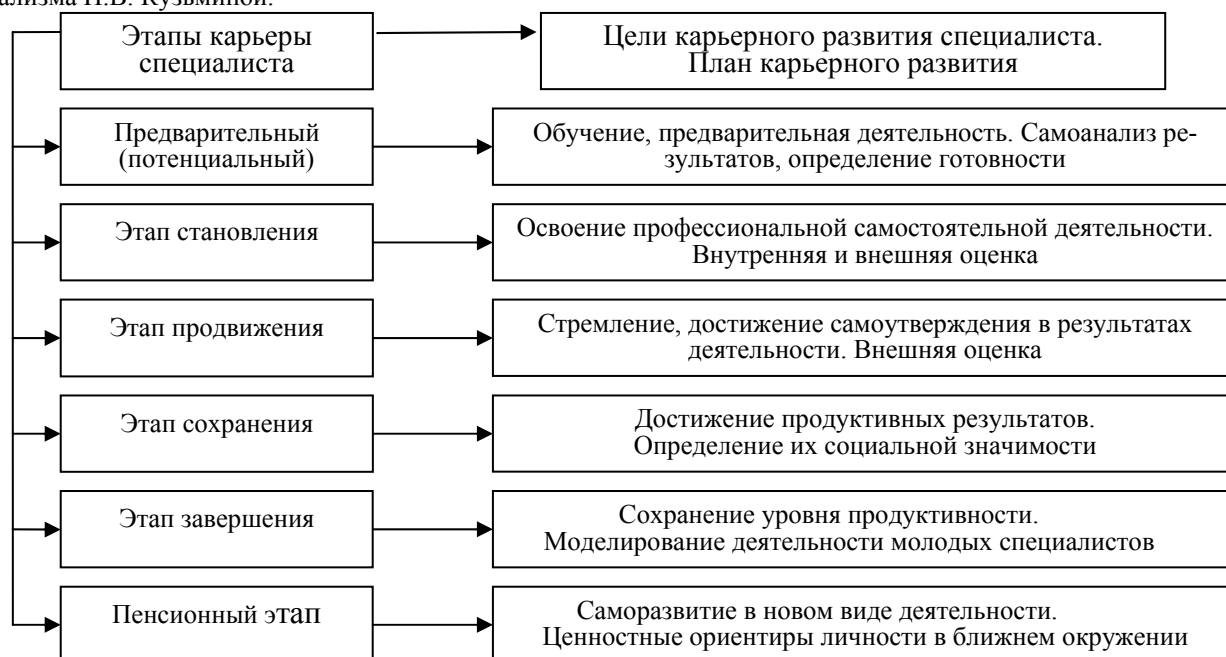


Рисунок 3.

Цели и этапы карьерного роста специалиста¹

¹ Источник: Кузьмина Н.В., Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акмеология – основы профессионализма преподавателя в XXI веке. Учебное пособие. – СПб.: Издательство: НУ «Центр стратегических исследований», 2018. – Ч. 1. – С. 109–117.

Согласно акме-синергетическому подходу (С.Д. Пожарский, Н.В. Кузьмина) и акмеологическим законам продуктивной деятельности специалиста (Н.В. Кузьмина), решение проблемы карьерного роста в любой профессиональной деятельности и система целей специалиста определяется как поэтапно, так и на основе ценностно-значимых показателей для личности и общества. В соответствии с этим, мы считаем важным то, что в деятельности специалиста образования и преподавателя необходимо формировать стратегическую систему идеализированных целей высокопродуктивного образа результата. Такую систему мы попытались представить схематично (рис. 4).

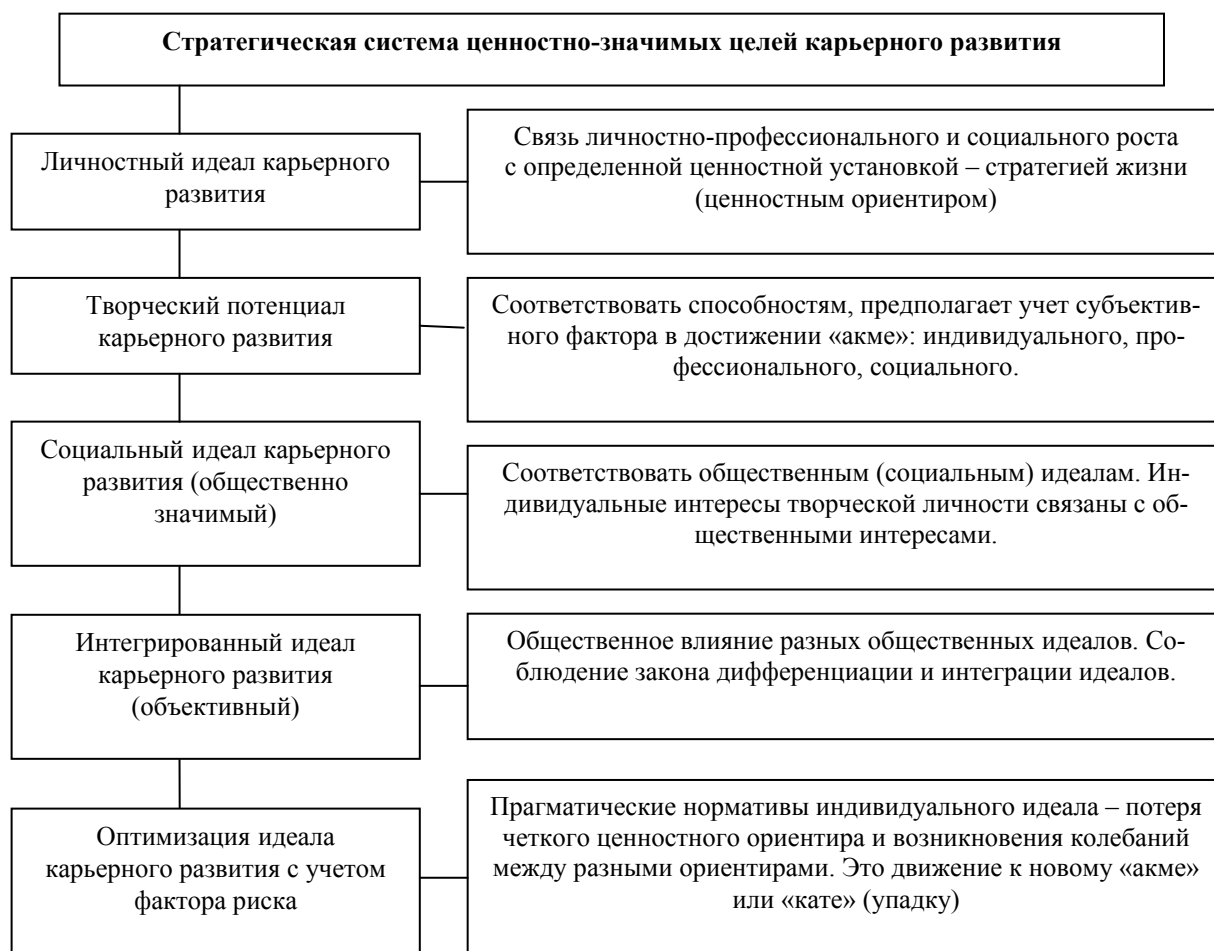


Рисунок 4.
Модель системы ценностей карьерного развития специалиста¹

Общими требованиями к формированию целей карьеры в процессе ее управления, в соответствии с разработками Могилевкина Е.А.², являются следующие: конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность, заданность во времени, мотивация, наличие вызова (или амбициозность), ответственность, «экологичность».

Согласно поэтапной концепции формирования карьеры специалиста (А.Я. Кибанов, Е.А. Могилевкин и др.) автором³ разработана модель становления карьеры специалиста образования (преподавателя) в личностном и профессиональном аспектах (рис. 5)⁴. Эта модель в основе своей имеет акмеологический **подход** к проектированию процесса управления профессиональным развитием.

Понятие конкурентоспособности в научно-практической литературе интерпретируется и анализируется в зависимости от социально-экономического объекта, к которому оно применяется. Характеристики, критерии и факторы динамики конкурентоспособности на уровне организации, отрасли или же государства различны и имеют свою специфику. Главная задача исследователя, который изучает проблемы конкурентоспособности специалиста, состоит в определении критериев, источников и факторов конкурентоспособности.

На основе результатов научно-практического анализа проблемы конкуренции организаций в современных условиях и учета акмеологической теории фундаментального образования, автор⁵ считает целесообразным определить конкурентоспособность как интегральную характеристику совокупности потенциалов предприятия: финансового, ин-

¹ Источник: Кузьмина Н.В., Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акмеология — основы профессионализма преподавателя в XXI веке. Учебное пособие. — СПб.: Издательство: НУ «Центр стратегических исследований», 2018. — Ч. 1. — С. 109–117.

² Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. — СПб.: Речь, 2007. — С. 37–40.

³ Паутова Л.Е. Акмеология качества профессиональной деятельности: учебное пособие. — Коломна: Московский государственный областной социально-гуманитарный институт, 2016. — С. 140–145.

⁴ Там же.

⁵ Актуальные социально-экономические вопросы: проблемы и варианты решений. Сборник материалов международной научно-практической конференции (19-20 апреля 2017г., Россия, Коломна) / Государственный социально-гуманитарный университет [отв.ред. Ж.К. Леонова, ред.-сост. Е.И. Медведева, С.В. Крошилин]. — Коломна, 2017. — С. 32–36.

теллектуального, маркетингового, организационного, производственного, технологического, информационного, кадрового, инвестиционного, инновационного.

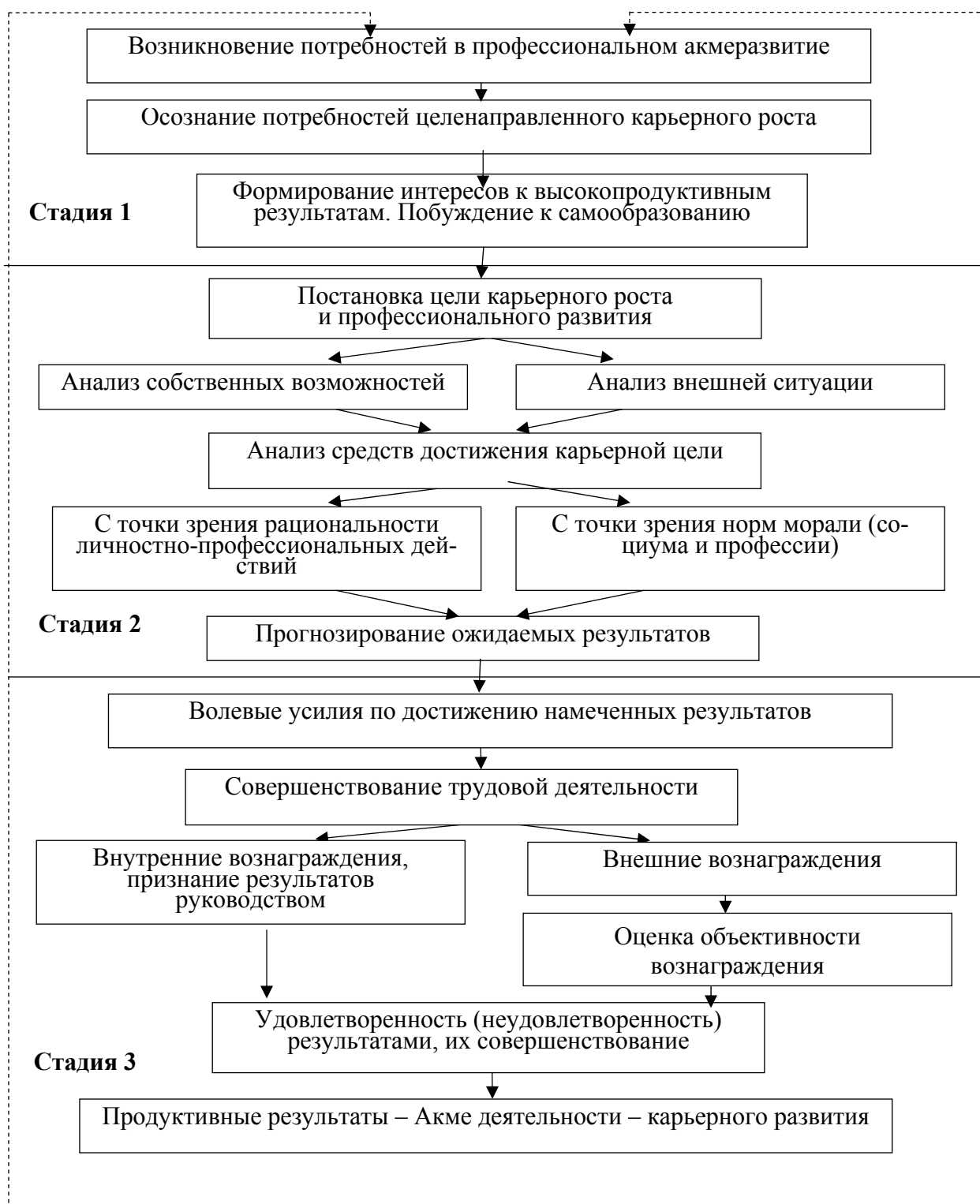
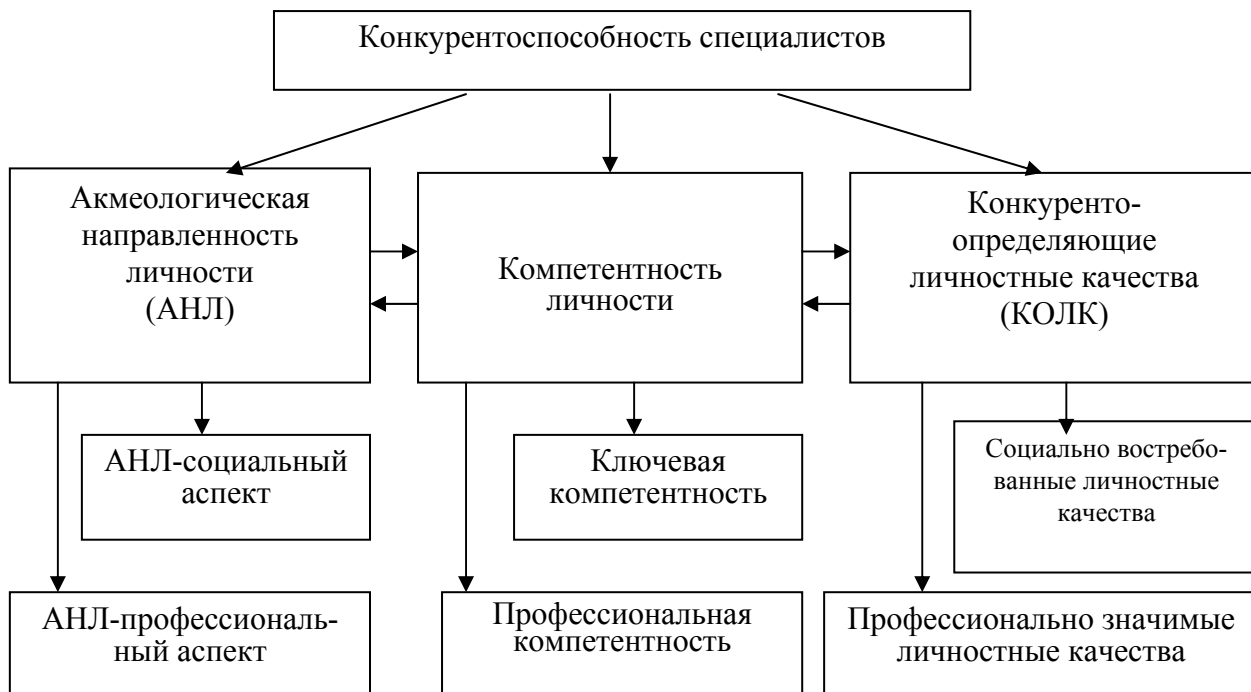


Рисунок 5.
Акме-модель становления деловой карьеры специалиста

Применительно к кадровому потенциалу, основным критерием его оценки представляются интегральные характеристики конкурентоспособности личности специалиста. Схематично структура конкурентоспособности специалиста на основе акмеологической теории фундаментального образования представлена в рис. 6¹.

¹ Актуальные социально-экономические вопросы: проблемы и варианты решений. Сборник материалов международной научно-практической конференции (19-20 апреля 2017г., Россия, Коломна) / Государственный социально-гуманитарный университет [отв.ред. Ж.К. Леонова, ред.-сост. Е.И. Медведева, С.В. Крошили]. – Коломна, 2017. – С. 32–36.



Источник: разработано автором

Рисунок 6.
Структура конкурентоспособности специалиста

В рамках акмеологической концепции профессионализма, теории фундаментального образования в системе профессионального образования и развития конкурентоспособности специалиста на психологическом уровне Максимов Г.К.¹ определены три основные группы навыков:

- Технологические – освоение конкретной профессии.
- Коммуникативные – относящиеся к общению с различного рода людьми и с самим собой.
- Концептуальные – искусство прогнозировать события, планировать деятельность больших групп людей, принимать ответственные решения на основе системного анализа.

Персональная модель развития конкурентоспособности специалиста, согласно А.А. Деркачу, основана на акмеологических закономерностях развития профессионализма: существовании устойчивых связей между профессионализмом личности и деятельностью и опытом профессиональной деятельности, личностным потенциалом и его отдельными видами, уровнем акмеологической компетенции, профессиональным творчеством, продуктивностью Я-концепции.

На основе акмеологической теории фундаментального образования Н.В. Кузьминой мы определяем характеристики конкурентоспособного специалиста. К таким относятся²:

- технические – специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, модулях; уровень подготовки, соответствие стандарту или превышение его; сферы и границы использования; получаемый документ;
- технологические – способы, методы, технологии профессиональной подготовки специалиста;
- экономические – затраты на подготовку и переподготовку специалиста с учетом всех расходов;
- социально-организационные – учет социальной структуры работодателей; национальных и региональных особенностей в организации производства, подготовки выпускников, трудоустройства и рекламы будущих специалистов;
- психологические – структура мотивации, способностей, профессионально важных качеств специалиста;
- акмеологические – нацеленность на саморазвитие, наличие персональной модели развития профессиональной карьеры и конкурентоспособности.

С целью разработки и определения направлений формирования конкурентоспособности современного специалиста на основе акмеологической теории фундаментального образования нами разработана персональная модель развития конкурентоспособности специалиста³, которая может быть применима к специалисту любой сферы деятельности.

К основополагающим требованиям профессионально-карьерного развития в образовательной системе в рыночных условиях мы относим:

- рациональное использование периодов подъема человеческой активности и кризисов;
- действующие антикризисные мероприятия карьерного развития;

¹ Максимов Г.К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста: автореф. на соиск. уч. ст. к. психол. н. – М., 2008. – С. 11.

² Там же, с. 10.

³ Кузьмина Н.В., Паутова Л.Е., Жаринова Е.Н. Акмеология – основы профессионализма преподавателя в XXI веке: учебное пособие в трех частях, Ч. 1. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2018. – С. 116.

- стратегическая направленность – определение долгосрочных целей персонала, наличие карьерной стратегии организации;
- активизация самоорганизационного и самосовершенствующего аспекта у персонала;
- реализация программно-целевого подхода, с учетом необходимых и возможных ресурсов организации;
- внедрение проектного, системного и акмеологического подходов к управлению индивидуальной карьерой персонала.

С учетом вышесказанного, говоря о конкурентоспособности специалиста-преподавателя, нельзя сводить ее только к профессиональному аспекту, в частности, рассматривать в числе ее факторов исключительно как профессиональную компетентность. Не менее важными являются не профессиональные, социально обусловленные аспекты компетентности личности. Следовательно, компетентность как компонент конкурентоспособности специалиста образования включает два блока характеристик: профессиональной и не профессиональной (социально значимой) компетентности. С учетом этого целесообразно определять и реализовывать акметехнологии профессионального развития и карьерного роста специалиста образования и преподавателя.