

*Материалы заочных электронных конференций**Всероссийская заочная научно-практическая конференция
с международным участием «Современный учебно-воспитательный
процесс: теория и практика»**Педагогические науки***НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ
КАК ФАКТОР УСПЕХА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Антропова Н.А.***Забайкальский институт
предпринимательства Сибирского
университета потребительской
кооперации, Чита,
e-mail: naantropova@rambler.ru*

Быстро меняющиеся условия жизни выдвигают всё новые требования к выпускнику вуза. Мир труда, – отмечается в «Программном документе» Болонской декларации, к которой Россия присоединилась в 2003 г., – радикально меняется, и большая часть конкретных знаний, которые студенты приобретают в ходе своей первоначальной подготовки, быстро устаревают. В связи с этим меняются цели преподавания и подготовки в области высшего образования.

Безусловно, профессиональная компетентность всегда будет занимать особое место при оценке личности дипломированного специалиста. Однако новейшие технологии и современная организация труда требуют от работников многих других качеств, далеко выходящих за рамки узкоспециальной подготовки. Такие надпрофессиональные качества, дающие будущему специалисту ключ к успешной профессиональной карьере, называют ключевыми компетенциями (англ. soft skills, нем. Schlüsselqualifikationen). Речь идет о множестве персональных и социальных качеств, формирующих наряду с профессиональной компетентностью основу любой профессиональной деятельности (от секретаря до директора) и являющихся предпосылкой для своевременной адаптации работника к постоянно меняющимся социальным условиям.

Как правило, выделяют три группы надпрофессиональных компетенций, начинать развивать которые следует уже в детском возрас-

те. К первой группе относятся материальные компетенции – это навыки и умения, базирующиеся на владении компьютерной и другой современной оргтехникой, новейшими технологиями в сфере обработки информации, навыками работы в Интернете, иностранными языками и т.п. Ко второй группе относятся формальные компетенции – это методическая компетентность, а именно, аналитическое и логическое мышление, организаторская способность, способность к концентрации, к самостоятельным и аргументированным суждениям и адекватному выражению мыслей, умение принимать и осуществлять решения, нести за них ответственность, креативные способности и т.п. К третьей группе относятся персональные компетенции – это качества, определяющие индивидуальное поведение: деловитость, надежность, прилежание, целеустремленность, результативность, инициативность, пробивная способность, уравновешенность, мобильность и т.п.; и качества, определяющие социальное поведение: способность к работе в команде, коммуникабельность, доброжелательность, порядочность, толерантность, эмпатия (способность поставить себя на место другого) и т.п. Отмечаются и новые качества, такие как стрессоустойчивость, способность сохранять баланс между работой и личной жизнью, синергические способности, т.е. умение добиваться результатов за счет межкультурного сотрудничества. Даже такие человеческие качества, как харизма, позитивный жизненный настрой, жизнерадостность и наличие чувство юмора, высоко ценятся в профессиональной среде. Выдвигается на первый план глобальное мышление, что вполне соответствует постепенному становлению новой личности – гражданина мира.

Огромную значимость надпрофессиональных компетенций при подборе кадров подтвердили многочисленные опросы руководителей предприятий, менеджеров по работе с персоналом, а также анализ текстов объявлений с рынка труда, проведенные различными исследовательскими центрами в разные годы прошлого и нынешнего столетия. На первый план вышли

такие качества, как общее образование и культура, коммуникабельность, способность к работе в команде, умение принимать решения и нести за них ответственность, способность к мотивации и идентификации, мобильность, гибкость, готовность и стремление к инновациям, знание иностранных языков и готовность учиться в течение всей жизни. Даже профессиональная компетентность работника большинством руководителей не выдвигается на первый план, поскольку имеется возможность ее повышения на предприятиях через всевозможные курсы, семинары и тренинги. Наступает век креативной экономики, которая потребует нового подхода к подбору кадров. Одним из самых востребованных качеств будет уникальность личности, т.е. то, что в человека наиболее развито от природы и что позволит ему максимально проявить себя на благо собственного благополучия, благополучия компании и общества в целом.

Таким образом, перед вузами стоят новые задачи: подготовить такого специалиста, который бы легко и быстро мог адаптироваться в любой профессиональной среде. Именно такие задачи ставит перед собой коллектив Забайкальского института предпринимательства – филиала Сибирского университета потребительской кооперации, который уже много лет готовит специалистов для различных сфер профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Текст Болонской декларации (Версия для печати) [Электронный ресурс] / <http://ic.dgtu.donetsk.ua/russian/ovs/bologna.html/> (20 сент. 2010).
2. Markt. Materialien aus der Presse für berufsorientierten Unterricht DaF. – Goethe-Institut, 1998-2010. – Ausgaben 1-48.

Всероссийская заочная научно-практическая конференция с международным участием «Современные проблемы науки и образования»

Технические науки

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ИЗОБРАЖЕНИЯ В СИСТЕМАХ ГИБРИДНОГО МИКРОФИЛЬМИРОВАНИЯ¹

Котов В.В., Пинин Д.В.

*Тульский государственный
университет, Тула,
e-mail: vkotov@list.ru*

Микрофильмирование до настоящего времени остаётся одним из наиболее эффективных способов долговременного хранения информации. Современные галогенидосеребряные плёнки способны без заметной деградации сохранять изображение на протяжении сотен лет. Наиболее перспективными являются технологии гибридного аналого-цифрового микрофильмирования, позволяющие, с одной стороны, интегрировать аналоговый носитель – микрофильм, в современные цифровые системы обработки информации, и, с другой стороны, не имеющие ограничений по типу сохраняемой документации [1].

Выполненный анализ искажений, возникающих на различных этапах преобразования изо-

бражения (см. рисунок) позволяет сделать вывод о том, что наиболее существенными из них являются искажения яркости и цветового тона, в основном определяемые неидеальностью цветопередачи плёнки и искажениями системы формирования изображения.

При разработке методики цифровой коррекции изображений с целью повышения общего качества изображений на микрофильме считалось, что цветовой охват СИМ-системы (сканера микрофильма) превышает охват как СОМ-системы (устройства вывода изображения на микрофильм), так и самой плёнки. Это позволяет использовать СИМ-сканер как эталонное измерительное средство, а все возникающие систематические искажения отнести к первым двум элементам последовательности преобразований.

Для количественной оценки искажений цвета предложена структура цветного тест-объекта, представляющего собой квадрат из 27×27 цветных плашек, окрашенных в опорные цвета, получающиеся равномерной выборкой из полного цветового RGB-пространства. В процессе калибровки цепочки «СОМ-микрофильм-СИМ» тест-объект выводится на микрофильм и, после его химико-фотографической обработки, сканируется для последующего анализа.

¹ Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект 10-01-97502)