

УДК 378

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Л. Н. Мотунова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 20 сентября 2020 г.

Аннотация: рассматривается проблема управления формированием и развитием у студентов высшей школы определенного набора компетенций, направленных на обеспечение высокой профессиональной эффективности и социальной мобильности; анализируются основные тенденции востребованности компетенций будущих специалистов на рынке труда; взаимообусловленность определенного набора компетенций и развитие личностного и профессионального потенциала специалиста.

Ключевые слова: личностное и профессиональное развитие, компетентность, компетенции, ключевые профессиональные компетенции, «гибкие навыки», сравнительный рейтинг компетенций, имиджологическая компетентность.

Abstract: the article considers the problem of formation and development of graduate students a specific set of competencies aimed at ensuring high professional efficiency and social mobility; analyzes the main trends of the demand of competencies of future specialists in the labour market; the interdependence of a particular set of competencies and development of personal and professional potential of specialists.

Key words: personal and professional development, competence, competencies, key professional competencies, "flexible skills", comparative rating of competencies, image-logical competence.

Большинство современных студентов, обучающихся в вузах, прекрасно понимают, что рынок труда предъявляет серьезные требования к молодым специалистам. Они должны иметь не только требуемый уровень профессиональной подготовки – теоретические знания и практические навыки, но и обладать социальной мобильностью, гибко реагировать на запросы работодателя. Вместе с тем выпускники осознают, что современный рынок труда – это не только трудности с трудоустройством, умение сохранять высокую эффективность в условиях неопределенности, но и большие возможности для самореализации и профессионального развития.

Личностное и профессиональное развитие человека происходит в единстве, обеспечивает его потребностями в самореализации. В силу своей значимости для жизнедеятельности человека эта проблема имеет стабильную актуальность. В своих исследованиях ее анализируют такие ученые, как Н. В. Антонова, Е. И. Головаха, А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. К. Маркова, Л. М. Митина, В. Д. Шадриков и др. В их трудах рассматриваются профессиональные ценности и мотивы, соотношение профессионально важных

качеств и способностей субъекта труда с его профессиональной успешностью, взаимообусловленность определенного набора компетенций и стратегии карьерного продвижения, условия реализации личностного и профессионального потенциала специалиста.

Детальный анализ понятий «профессионализм», «компетентность», «компетенция» дается в зарубежных и отечественных исследованиях (Р. Коллинз, Д. Мак-Клелланд, Лайл М. Спенсер, С. Уиддет и др.; В. А. Болотов, А. А. Вербицкий, Н. В. Кузьмина, А. В. Хуторской и др.). Ими изучена психологическая структура компетенций, описано их применение в качестве инструмента оценки профессионализма специалиста.

Следует признать, что достаточно определенно понимаемые нами понятия «компетентность» и «компетенция» специалиста все-таки не имеют единственного толкования в научной литературе. Вместе с тем будем опираться в нашем исследовании на следующие определения. Под компетентностью понимается интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки специалиста для выполнения деятельности в определенных областях [1]. Компетенция – это определенный круг вопросов, которые специалист уполномочен решать. Под компетенцией понима-

ется также общая способность и готовность личности к деятельности, основанная на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению и направлены на ее успешное включение в трудовую деятельность [2].

Следует отметить, что профессиональная успешность будущего специалиста зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотивации и ценностей, но и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде. Изменения последней влекут за собой изменения требований к специалисту.

Особое внимание в профессиональном мире на современном этапе уделяется так называемым «гибким навыкам» специалистов – soft skills. Работодателям требуются работники с такими личностными качествами, которые, независимо от вида профессиональной деятельности, обеспечивают ее успешность. К ним относятся: умение решать сложные задачи, критическое мышление, креативность, коммуникабельность, эмоциональный интеллект, когнитивная гибкость и др.

Важно отметить, что и в мире, и в России не только исследуются компетенции специалистов, но и начинается осуществляться обучение студентов таким образом, что сформированность требуемых компетенций определяется как конечный результат процесса обучения (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. А. Петровская и др.).

На данный момент единого согласованного перечня ключевых компетенций не существует. Поскольку ключевые компетенции отражают, прежде всего, заказ общества к подготовке его граждан, такой перечень во многом определяется со-

гласованной позицией социума в определенной стране или регионе.

Формируемая в вузе база компетенций будущего специалиста направлена на усвоение ценностей, норм той профессиональной системы, в которой будет осуществляться его трудовая деятельность. В современных условиях развития социально-экономических отношений важно не только понимать сущностное значение компетенций, но и уметь прогнозировать их влияние на профессиональную деятельность человека.

Глобальный прогноз в этом направлении принадлежит аналитикам WorldEconomicForum. Проанализируем результаты их исследования, проведенного в 2015 году с прогнозом на 2020 год, с целью определения основных тенденций востребованности компетенций специалистов на современном рынке труда. Предполагалось, что структурные изменения в экономике, политике, сфере социального взаимодействия повлекут за собой изменения в профессиональной деятельности: треть ключевых компетенций изменит свою значимость в профессиональной деятельности специалистов. Сравнительный рейтинг компетенций приведен в таблице.

Важнейшей компетенцией специалистов по востребованности останется «умение решать сложные задачи». Прогнозировалось, что на 52 % возрастет потребность в специалистах, ею обладающих.

Мы видим, что такая важная компетенция, как «критическое мышление» с четвертого места в 2015 году поднимется на второе в прогнозе на 2020 год. По всей видимости, ее значение будет только возрастать в ближайшем будущем, так как информационные потоки будут увеличиваться, но,

Т а б л и ц а

Сравнительный рейтинг ключевых компетенций

№ п/п	Компетенции 2015 года	Компетенции 2020 года
1	Умение решать сложные задачи	Умение решать сложные задачи
2	Навыки координации и взаимодействия	Критическое мышление
3	Управление людьми	Креативность
4	Критическое мышление	Управление людьми
5	Умение вести переговоры	Навыки координации и взаимодействия
6	Активное слушание	Эмоциональный интеллект
7	Клиентоориентированность	Суждение и принятие решений
8	Суждение и принятие решений	Клиентоориентированность
9	Контроль качества	Умение вести переговоры
10	Креативность	Когнитивная гибкость

к сожалению, современная тенденция в образовании – оценивание результатов обучения через тестирование – не способствует развитию критичности мышления. Отсюда возрастает нагрузка на преподавателей вузов и работодателей (через систему корпоративного обучения) по формированию и развитию одной из ключевых компетенций специалистов.

По прогнозу ожидалось, что в 2020 году третьей по значимости компетенцией станет «креативность». Ее востребованность, по сравнению с 2015 годом, к 2020 году возрастает сразу на семь пунктов. Это объясняется тем, что усложняются производственные процессы, специалистам приходится работать в условиях неопределенности. Очевидно, что возникает необходимость обучения студентов именно этому навыку и развития именно этой компетенции специалиста.

На четвертом месте по востребованности прогнозируется компетенция «управления людьми», хотя она переместилась с третьего места на четвертое (на одну позицию). Уровень профессионализма специалистов постоянно растет, и управлять такими людьми становится все сложнее. Необходимо учитывать и то, что в ближайшем будущем стратегия развития компаний будет идти по пути совмещения человеческого и искусственного интеллекта, что, с одной стороны, упростит систему управления, а с другой – усложнит взаимоотношения между людьми.

Значимость пятой компетенции («навыки координации и взаимодействия») снижается: она перемещается со второго места на пятое. Этот факт требует дополнительного изучения, его необходимо рассматривать в контексте конкретной профессиональной деятельности.

В исследованиях 2015 года в списке значимых компетенций вообще не было такой компетенции, как «эмоциональный интеллект». Теперь же она находится на шестой позиции. Это свидетельствует о том, что к руководителям в сфере управления приходит осознание необходимости развивать у своих сотрудников умение понимать себя и других людей. Таким образом, можно констатировать, что именно эта компетенция лежит в основе успешного взаимодействия сотрудников.

Такая компетенция специалистов, как «суждение и принятие решений» повысила к 2020 году свою значимость на одну позицию. Она поднялась с восьмой строки на седьмую. Умение анализировать, размышлять, приходиться к верному суждению и на этой основе принимать оптимальное решение – необходимая и востребованная компетенция современного профессионала. В процессе обучения в высшей школе развитию этой компе-

тенции будущих специалистов уделяется достаточное внимание.

На восьмой строке в списке значимых компетенций находится «клиентоориентированность». В 2015 году она занимала седьмое место. На наш взгляд, такая ситуация объясняется тем, что эта компетенция достаточно легко формируется у профессионалов и становится частью организационной культуры предприятия.

«Умение вести переговоры» – неизменно значимая компетенция для специалистов. Но ее рейтинг падает на четыре позиции – с пятой на девятую, т.е. снижается на четыре пункта по сравнению с 2015 годом. Это объясняется тем, что в последнее время большое внимание уделяется развитию коммуникативных компетенций работников: проводятся всевозможные семинары и коммуникативные тренинги. Формирование этой компетенции у сотрудников организации включается в планы повышения квалификации. Таким образом, это, скорее всего, не показатель снижения значимости компетенции, а результат обученности специалистов.

На десятой позиции находится «когнитивная гибкость». В 2015 году эта компетенция специалистов вообще не рассматривалась. Но мир меняется, меняются и условия существования в нем. Эта компетенция достаточно универсальна. Она усиливает взаимодействие других компетенций.

Такие компетенции, как «активное слушание» и «контроль качества», которые присутствовали в списке 2015 года, уступили место другим – «эмоциональному интеллекту» и «когнитивной гибкости», более универсальным и востребованным на современном рынке труда. Тенденции очевидны и, безусловно, требуют дальнейшего исследования.

Следует отметить, что в последнее время все больше внимания уделяется имиджологической компетентности специалистов. Профессиональная успешность выпускника вуза в значительной мере зависит от уровня развития его позитивного профессионального имиджа. Он становится необходимым и естественным атрибутом социально-профессиональных отношений. Построение профессионального имиджа, основанного на оптимальном использовании и преобразовании ресурсов личности, становится все более актуальным для молодого человека. Есть основания полагать, что, обладая имиджологической компетентностью и готовностью к имиджированию, выпускник вуза будет успешен в трудовой деятельности, которая составляет основу его профессионального развития.

Б. Паскаль писал, что существуют два способа воздействия на людей: «способ убеждать» и «способ понравиться». Последний, по мнению ученого, наиболее эффективный [3]. Правильно сформированный имидж выпускника вуза предоставляет ему возможность быстрого вхождения в конкретную профессиональную среду, привлечения к себе внимания, оперативного установления оптимальных профессионально-личностных отношений. Имиджелогическая компетентность будущего специалиста позволяет ему сформировать свой идеальный имидж как средство, способствующее достижению профессионального и жизненного успеха.

Итак, в современных условиях постоянного усложнения профессиональной среды, когда к выпускникам вузов предъявляются требования эффективно осуществлять профессиональную деятельность, можно предположить, что их успех

в совокупности с личностными, мотивационными факторами зависит от уровня развития у них ключевых компетенций. Следовательно, одним из направлений решения проблемы профессиональной успешности будущих специалистов является управление профессиональным развитием студентов на основе формирования и развития ключевых компетенций на этапе вузовского обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала : избр. психол. труды / А. А. Деркач. – Москва ; Воронеж : Изд-во МПСИ, НПО МОДЭК, 2004. – 345 с.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с.
3. Шепель В. М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 472 с.

*Воронежский государственный университет
Мотунова Л. Н. – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и педагогической психологии
E-mail: motunova@mail.ru*

*Voronezh State University
Motunova L. N. – PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Pedagogy and Pedagogical Psychology Department
E-mail: motunova@mail.ru*