

УДК 316.334.2

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА

*В.Я. Звездин*

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, ул. Букирева, 15  
e-mail: agantip@psu.ru

Анализируется взаимосвязь профессионального образования с компетентной деятельностью специалиста на рынке труда. Рассматриваются основные виды и модели компетенций специалиста, в том числе преподавателя вуза.

*Ключевые слова:* рынок труда; компетентность; образование.

Конкурентоспособность будущего специалиста в условиях рынка труда основывается на следующих требованиях:

- острая заинтересованность всех отраслей народного хозяйства в высококвалифицированных, профессионально компетентных специалистах именно того профиля, который имеет значение в настоящее время;
- конкуренция работников на рынке безработицы, которая выдвигает требования не к формально полученному образованию, а к фактической квалификации, выражающейся в реальных знаниях, умениях, навыках и других качествах личности;
- новые взаимоотношения системы профессионального образования с наукой [6].

С учетом этих требований необходимы изменения в системе образования: повышение роли глубоких и динамичных образовательных структур; пересмотр системы критериев оценки личностных и профессиональных качеств выпускников, а также системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки пре-

подавательских кадров; акцентирование внимания на гуманитарных аспектах образования (личностных качествах особо важных в рыночных отношениях) — ответственности, чувстве долга, инициативности профессиональной мобильности и др. Предполагается, что данные изменения будут способствовать формированию основных видов компетенции специалиста.

*Компетенция* — готовность субъекта эффективно мобилизовать внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели в субъективно новой ситуации.

*Компетентность* — результат образования, выражающийся в овладении учащимися определенной совокупностью способов деятельности по отношению к определенному предмету воздействия.

Основным условием достижения конкурентоспособности специалиста является его компетентность как важный результат высшего образования. Компетентности классифицируются по формам, сферам, уровням, структурам и на-

правлениям. Компетентность будущих специалистов в значительной степени определяется компетенцией преподавателей и степенью модернизации системы образования, которая, в свою очередь, во многом зависит от маркетинга образовательных услуг и рынка труда, а также формирования базовых компетенций, необходимых для специалистов разных профилей на рынке труда.

Компетентность как результат образования обладает следующими параметрами:

- является интерпретированным результатом;
- позволяет решать комплекс задач (в отличие от элемента функциональной грамотности);
- существует в форме деятельности, а не в виде информации о ней (в отличие от знания);
- создана целым классом предметов воздействия, интегрирует с другими компетенциями;
- проявляется осознанно (в отличие от навыка).

*Ключевые компетенции* — это компетенции, которыми должен обладать каждый специалист и которые могут применяться в различных ситуациях.

Ключевые профессиональные компетентности предполагают:

- продвижение себя работником в сфере занятости или самозанятости (трудовое и профессиональное самоопределение);
- трудовые отношения как организация выполнения трудовых обязанностей работника;
- вертикальное и горизонтальное взаимодействие в коллективе.

Можно выделить следующие компетентности: информационную, коммуникативную, компетентность разрешения проблем.

Информационная компетентность предполагает:

- поиск источников, адекватных задачам;
- извлечение и первичную обработку информации;
- принятие решения на основе информации;
- предъявление информации.

Коммуникативная компетентность дифференцируется следующим образом:

- устная коммуникация: монолог;
- устная коммуникация: восприятие и интерпретация монолога;
- устная коммуникация: диалог;
- письменная коммуникация;
- продуктивная (взаимодействие в группе: процедура);
- продуктивная (взаимодействие в группе: содержание).

Компетентность разрешения проблем включает:

- целеполагание и планирование;
- идентификацию проблем;
- использование технологий деятельности;
- оценку результатов своей деятельности; оценку деятельности и достижений.

Выделяются следующие уровни сформированности ключевых компетентностей:

- уровень субъективности (от воспроизводства культурной нормы, образца до конструирования новых норм в ситуации неопределенности);
- уровень интеграции (от отдельных законченных действий к соорганизации ресурсов для успешной деятельности в конкретной ситуации, т.е. интеграции различных компетенций для разрешения проблемы).

Система образования всех уровней призвана формировать следующие общегражданские компетенции:

- ролевую — трудовую, социальную, политическую;

- культурно-ценностную: общекультурную, межкультурную;
- совершенствования: интеллектуального развития, духовного, эмоционального, физического развития;
- информационную — критического отбора информации, передачи информации;
- коммуникативную — языковую, речевую [4].

Особую роль играет структура профессиональной компетенции, выделим её основные компоненты:

1. Когнитивный: структура интеллекта, абстрактное мышление, зрительное мышление; внимание, лексический запас.
2. Личностный: личностная характеристика, доминантность (уступчивость), экстраверсия — интроверсия, рациональность — иррациональность, открытость — закрытость, логика — этика, интуиция — ощущения.
3. Мотивированный: профессиональные интересы; внутренняя — внешняя мотивация, мотивация достижения — мотивация избегания неудач; жизненные установки, творческая свобода, поиск определенностей, активность — пассивность, ответственность — легкомыслие [13].

В структуру карьерной компетенции входят мотивации к карьере, карьерные ориентации, профессиональные интересы, карьерная самоэффективность.

Если рассматривать основные виды компетентности в высшем образовании, то следует выделить общую профессиональную, общую социально — психологическую, специальную профессиональную компетентности.

Общая профессиональная компетентность включает компетенции в сфере научно-исследовательской, проектно-конструкторской, административно-управленческой, производственной, педагогической деятельности.

Общая социально-психологическая представлена компетенциями социальными, профессиональными, информационными, валеологическими и др.

Специальная профессиональная компетенция — степень подготовки выпускника, наличие профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенной профессиональной деятельности.

Объективные (внешние) компетентности:

- процессуальные особенности деятельности (темп, скорость, интенсивность, объем), разнообразие приемов и действий, использованных субъектом при выполнении предлагаемых заданий;
- результативные характеристики деятельности, уровень и качество результатов, полученных в итоге деятельности индивида.

Субъективные (внутренние) компетенции:

- комплекс внутренних побуждений, установок, мотивов поведения и деятельности, направленность интересов;
- степень выраженности внутренних побуждений, потребности деятельности [6. С.10].

Выделяются следующие основные направления компетентного подхода в высшем образовании:

1. Ознакомление субъектами образовательного процесса со структурой и спецификой будущей профессии (модель, профессиональная графика специалиста).
2. Внедрение активных форм обучения (проблемные лекции, семинары — дискуссии, деловые игры и др.).
3. Стимулирование действий преподавателя «в роли профессионала».
4. Использование общих организационно-педагогических факторов формирования компетенций: межфункциональность и интегрированность в построении учебных планов, программ курсов; гибкость в составлении учебных планов; предоставление

студентам курсов по выбору; больше практики в профессиональной деятельности преподавателей.

5. Ориентированность образовательной системы на интегрированное развитие мотивационных, аксеологических, когнитивных аспектов, способностей и профессионально важных качеств личности.

В общем, грани компетенции включают такие основные признаки, как мобильность знания, гибкость метода, критичность мышления. Крайне важно постоянное обновление знаний и успешное применение их в конкретных условиях, а также владение новой информацией. Потенциальная готовность решать задачи со знанием дела также является компетенцией, включающей в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты. То есть знать существо проблемы и уметь решать её практически, гибкость методов — значимое качество компетентности, как и способность среди многих решений выбрать оптимальное.

Компетенция преподавателя является составной, органичной частью общеобразовательной системы и её компетенции. Компетенция преподавателя — это методическая, организационная, коммуникативная, информационная, общекультурная компетенции и компетенция самосовершенствования. В целом они обеспечивают:

- мобильность образования, достигаемую за счет гибкой и разветвленной структуры, позволяющей учитывать особенности личности;
- открытость образования, обеспечивающую её адаптивность к внешней среде;
- фундаментальность знаний как основу системы непрерывного профессионального образования, которая дает возможность получать образование в течение всей жизни;

- междисциплинарность, способствующую получению многопрофильного образования;
- дифференцированность квалификации и уровней общего и профессионального образования;
- использование новых педагогических технологий;
- создание условий для вариантного, лично-отно ориентированного обучения и образования по выбору [7.С.10].

Повышению компетенции преподавателя способствуют: сплоченность педколлектива, разделяющего политику и цели руководства; реализация постоянно действующих программ повышения квалификации и организация системного внедрения образовательных инноваций; эффективная личностная система мотивации профессионала в перманентном повышении квалификации; налаженная практика обмена опытом и распространения перспективных педагогических, дидактических методических приемов, наличие системы поощрения преподавателей.

На формирование, эффективность компетенции субъектов в системе образования влияет система управления, её основные факторы: деятельность как воздействие одной подсистемы на другую; взаимодействие субъектов; неразрывность прямого и обратного взаимодействия.

Алгоритм управления учебной деятельностью:

- изучение состояния объекта управления, направленное на формирование его «идеальной» модели;
- поиск решений, направленных на разработку программы преобразования, модернизации;
- организация исполнения, обеспечение выполнения программы руководства; организация контроля за реализацией решений.

Особую значимость в модернизации высшего образования имеют методы активизации учебно-познавательной деятельности студентов. Метод—это основной многофункциональный инструмент педагогической деятельности, с помощью которого производится продукт обучения. Процесс образования в вузе (сегодня как никогда) должен быть основан на высокой активности студентов и их самостоятельной работе, которая начинается на аудиторных занятиях и логически продолжается во внеаудиторное время. Рекомендуется перед началом нового учебного курса студентам предлагать проблемное задание, в начале каждой лекции несколько минут отводить на дискуссионные вопросы по теме, в конце лекции обобщать и оценивать ответы студентов на них.

Особый интерес у студентов вызывают методы, основанные на активной деятельности непосредственно на занятии, построенные по принципу имитационного моделирования реальной профессиональной деятельности (деловые игры, тренинги и др.). Такие методы усиливают мотивацию студентов к активному участию в процессе учения, активизируют их познавательную деятельность. Основным элементом игровых (активных) методов является наличие проблемы, что позволяет широко использовать один из основных методов логики — индуктивный, переходя от частного знания (проблемы) к общему. Средствами формирования умений студентов являются: написание рефератов, статей, подготовка научных докладов.

Безусловно, не следует отказываться и от классических (традиционных) методов обучения, уникальность которых состоит в том, что они позволяют успешно реализовывать ведущие принципы вузовского образования — фундаментальность, научность, системность. Соотношение классических и инновационных методов обучения зависит от специфики учебной дисциплины и вуза профессиональной подго-

товки преподавателя, уровня теоретических знаний студентов.

Определение дальнейшей стратегии развития вуза, её комплексный анализ требуют использования таких методов исследования, как:

- маркетинг рынка образовательных услуг и рынка труда;
- сканирование среды;
- ситуационный анализ деятельности вуза;
- экспертная оценка деятельности вуза в контексте российских и мировых тенденций;
- сценарное планирование дальнейшего развития по этапам.

Этап целеполагания — выбор и обоснование основного идеала, политики основных направлений деятельности, стратегических целей и задач развития, разработка миссии и определение основных приоритетов развития вуза.

Диагностический этап — определение основной идеи стратегии развития вуза, его адаптация к изменяющейся окружающей социальной среде.

Этап формирования новой корпоративной культуры:

- стремление сотрудников к постоянному совершенствованию своего мастерства;
- анализ, переосмысление ситуации внутри вуза и вне его;
- формирование разделяемого сотрудниками вуза общего видения его будущего;
- командная деятельность: сочетание полемики с диалогом, формирование синергетического интеллекта коллектива;
- модернизация системы поддержки реализации основной цели, миссии вуза: поощрение инициатив, творчества, повышение квалификации сотрудников; развитие интерактивного общения в деятельности структурных подразделений; создание условий для раскрытия потенциальных возможно-

стей и творческой деятельности каждого сотрудника [8].

Системное мышление и корпоративность — сложные, важные и также необходимые феномены изменения организационной культуры.

Модель вуза как культурно-образовательного центра включает не только факультеты различного профессионального направления и уровня, органы управления образованием, но и подразделения науки, культуры, спорта и др. Поэтому ценностно-целевое предназначение вуза выражается через:

- сохранение идеалов, духовных ценностей, традиций и нравственных норм Отечества, подготовку специалистов нового типа с гражданской и нравственной позицией;
- создание системы непрерывного образования, соответствующей направлению и динамике социально-экономического развития региона и обеспечивающей опережающий характер подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, достижение высокой степени согласованности с требованиями внешней среды [9].

Функциональность такой модели выражается в совокупности обучающей, воспитательной, организующей, координирующей, социальной, культурной, научно-исследовательской и других функций. Особо важную роль при этом играет адаптивная функция — гибкая организация образовательного процесса, позволяющая быстро приспосабливаться к динамическому социуму в соответствии с запросами рынка, постоянно пересматривать спектр образовательных услуг.

Поэтому на этапе планирования, разработки программ и проектов достижения конкретных целей необходимо использовать такие подходы и средства, как:

- диверсификация и оптимизация структуры подготовки специалистов, совершенствование основных реализуемых образователь-

ных программ на основе комплексного подхода и в соответствии с современными требованиями к качеству профессионального образования и социально-экономическими региональными условиями;

- разработка и внедрение системы активных образовательных технологий использования отечественных и мировых информационных ресурсов;
- развитие форм и содержания послевузовского образования;
- разработка программ для подготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- формирование системы дополнительного образования, способствующей личностному росту студентов и удовлетворению запросов населения региона;
- совершенствование системы воспитательной работы в вузе: формирование духовности и гражданственности, способности студентов адаптироваться к динамичным социальным условиям;
- создание комплексной системы современного информационного, методического и материально-технического образовательного процесса;
- развитие партнерских отношений вуза с учреждениями образования, культуры, науки, спорта, предприятиями производства и бизнеса с целью подготовки квалифицированных специалистов.

Критерии эффективности реализуемой модели развития вуза определяются мониторинговыми исследованиями: реализация намеченных ориентиров в деятельности вуза; необходимость корректировки стратегического плана развития вуза, уточнение и пересмотр поставленных целей [11].

Рынок предъявляет специалисту специфические с точки зрения системы образования требования, которые хорошо известны менеджерам предприятий по работе с кадрами. Компетентностный подход при подборе сотрудников, повышение квалификации, переподготовка и стажировка специалистов уже давно являются основой кадрового менеджмента. Каждый этап развития предприятия требует специалистов разных типов.

На этапе, когда бизнес активно растет и расширяется, востребованы люди креативные, инициативные и умеющие быстро принимать нестандартные решения. На этапе стабильности, когда бизнес хорошо структурирован, нужны люди хорошо организованные, склонные к соблюдению процедур, а не к их изменению. Это должно учитываться при планировании развития предприятия.

Различают планирование оперативное, тактическое, долгосрочное. Различия в видах планирования не столько в степени детализации плана, сколько в направлении вектора планирования. Традиционно он направлен в будущее.

Как планировать от имеющейся базы, знают многие, а как выстраивать план своих текущих действий, знают немногие. До 2002 г. Россия вставала на путь инновационного социально-экономического развития. В этой ситуации с большими трудностями столкнулись и образовательные учреждения всех уровней, в частности, в формировании компетентности специалистов как синергетического фактора, как со-

вокупности независимых друг от друга разных компетенций [15].

Компетенция — характеристика специалиста, его способность действовать, опираясь на единство знаний, профессионального опыта и поведения в соответствии с целью и ситуацией. Это качества, которыми должен обладать конкретный специалист, имеющий конкретный функциональный статус.

Компетенции могут заменять, дополнять друг друга в качестве составляющих квалификационных характеристик конкретной деятельности. С одной стороны, это учебные цели, которых должен достичь обучающийся, а с другой — это результат обучения, который можно сравнить с эталоном. Каждая профессия имеет свой профиль, набор компетенций, которые могут являться учебными целями изучения конкретных тем различных учебных дисциплин, например: «логика делового общения».

Описание компетенций требует большого опыта профессиональной деятельности. Оно должно быть обоснованным, рационально узнаваемым экспертами. Каждая компетенция должна быть сформулирована конкретно, в ней должны быть четко расставлены приоритеты, имеющие свой «эталон», и они должны быть достижимыми и диагностичными. Конкретно составленные профили компетенции позволяют долгосрочно планировать и прогнозировать необходимые кадровые ресурсы, быстро и эффективно формировать кадровый резерв, планировать обучение.

Таблица 1. Формирование требований (принципов) коммуникативной компетенции преподавателя

Профиль компетенции	Учебные цели (результаты обучения)	Средства, методы обучения	Способы контроля
Способность слушать и слышать	знать правила эффективного слушания; уметь слушать; демонстрировать способность конспектировать; демонстрировать способность повторить слова говорящего;	Тесты, дискуссия, методика малых групп и групповой динамики	Тесты, наблюдения, самооценка, оценка группы

	демонстрировать толерантность и др.		
Готовность к общению с людьми  Установка — интерес к людям	продемонстрировать корректность; продемонстрировать эмпатию; продемонстрировать доброжелательность; продемонстрировать аутентичность; продемонстрировать корректность и т.д.	Тесты, дискуссии, методика малых групп и групповой динамики, кей-метод, деловая игра	Тесты, наблюдение, самооценка, оценка группы
Профиль компетенции	Учебные цели (результаты обучения)	Средства, методы обучения	Способы контроля
Речевые способности	1) демонстрировать терминологическую грамотность, владение тезаурусом; 2) демонстрировать отсутствие в речи жаргонных слов, диалектизмов, слов-сорняков, стандартных, избитых выражений; 3) демонстрировать правильное произношение слов в соответствии с орфоэпической нормой современного русского языка; 4) демонстрировать соблюдение общих правил грамматики, речевую культуру	Тесты, дискуссии, методика малых групп и групповой динамики, деловая игра	Тесты, подготовка к эссе, наблюдение, оценка группы

Личностные универсальные компетенции преподавателя вуза:

1. Инструментальные (способности):

- совокупность общетеоретических и частных аспектов диагностики и обучения: способность применять знания на практике и уметь делать логические выводы, интерпретировать результаты: способность получать новую информацию на современном уровне, обновлять знания, развивать память, абстрактно мыслить;
- умение использовать инновационные технологии, проследивать результаты обучения, располагать к себе студентов, коллег, работать с современной аппаратурой и др.

2. Межличностные:

- готовность к общению с персоналом вуза, соблюдению субординации, способность организовывать работу персонала, считаться с интересами окружающих;
- способность слушать и слышать, использовать коллективные знания, быть тактич-

ным, толерантным, способным к сочувствию, выполнению воспитательных и педагогических функций, к обучению молодых преподавателей.

3. Системные:

- способность ориентирования в системе современных знаний и методик, прогнозирования результатов работы как всей системы, так и ее части (обратная связь); профилактика профессионального выгорания (исполнение своего долга); способность к принятию решений;
- когнитивные способности, формирование мотивации к самообразованию, к критическому и креативному мышлению, концептуальность мышления (способность выявлять закономерности, выделять ключевые моменты в сложных ситуациях);

способность быть гибким, исполнять свои обязанности, способность к самостоятельной работе, развитию интеллекта, к адаптации;

умение использовать на практике результаты научных исследований [12].

Содержание образовательных программ повышения квалификации работников высшей школы:

- умение быстро устанавливать контакт с людьми;
- вежливое располагающее общение;
- умение убеждать;
- умение слушать собеседника;
- умение публично выступать;
- желание общаться с другими людьми;
- хорошо поставленная грамотная речь [14].

В заключение особо выделим базовые компетенции, необходимые для специалистов разных профилей на рынке труда:

1. Компетенция получения новой информации на современном уровне и обновления знаний:

- умение находить информацию из различных источников и баз данных и оценивать её;
- умение идентифицировать информацию;
- умение классифицировать, обрабатывать и систематизировать её;
- способность анализировать и применять разнородную информацию.

2. Использование информационных технологий:

- способность к эффективному освоению и использованию постоянно развивающихся информационных и телекоммуникационных технологий;
- способность к постоянной вовлеченности в интерактивную коммуникативную среду;
- умение представлять письменные результаты своей деятельности через веб-интерфейс;
- готовность участвовать в научных и прикладных интернет-конференциях;

3. Способность к принятию решений проявляется при участии в конференциях:

- в обоснованной расстановке приоритетов и управлении ими и критической оценке сделанного выбора;
- в приверженности целям при принятии решений и абстрагировании от личных интересов;
- в способности к принятию решения в условиях недостаточной информации и умении сделать интуитивный выбор наилучшего варианта.

4. Концептуальность мышления:

- способность к индукции и логическому мышлению, умение видеть закономерности и тенденции;
- умение опираться на прошлый опыт, проводить аналогии для анализа настоящей ситуации;
- способность давать ясные объяснения, опираясь на прошлый опыт, наблюдения, знания;
- умение создавать новые концепции для объяснения создавшихся ситуаций и решения проблем.

### Список литературы

1. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов // Высшее образование сегодня. 2007. № 9. С. 37-39.
2. Боярский Е.А., Коломиец С.М. Компетенции: от дифференциации к интеграции // Высшее образование сегодня. 2007. № 1. С. 8-12.
3. Давыденко Т., Жилияков Е. О кластерном подходе к формированию профессиональных компетенций // Высшее образование в России. 2008. № 7. С.67-76.
4. Девисилов В.А. Стандарты высшего профессионального образования компетентностного формата: вопросы структуры и содержания // Высшее образование сегодня. 2008. № 9. С.18–23.
5. Зернов В. Высшее образование как ресурс инновационного образования//Высшее образование в России. 2008. № 1. С.12–22.
6. Зимняя И.А. Интеграционный подход к оценке

- единой социально-профессиональной компетенции выпускников вузов // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 14-19.
7. Иванов В.И. и др. Интеграция знаний в системе повышения квалификации преподавателей высшей школы // Высшее образование в России. 2008. № 1. С. 112–116.
  8. Мартыненко О.О., Садон Е.В. Мониторинг формирования компетенции как важнейший инструмент управления образовательным процессом вуза // Университетское управление: практика и анализ. Екатеринбург. 2008. № 3. С. 42-56.
  9. Мосина П.В. Подходы к формированию компетентности будущего специалиста // Социально-гуманитарные знания. 2007. № 1. С. 188–190
  10. Носков М.В. Шершнева В.А. Междисциплинарная интеграция в условиях компетентностного подхода // Высшее образование сегодня. 2008. № 9. С. 23-26.
  11. Слинкин С.В. Развитие вуза как культурно-образовательного центра // Высшее образование в России. 2009. № 3. С. 22–29.
  12. Соловьев В.П. Компетентностная модель выпускника // Высшее образование сегодня. 2007. № 9. С. 76-79.
  13. Филатова М., Волкова Л. Специальные компетенции и современное образование // Там же. № 1. С. 65-72
  14. Шестак Н.В., Шестак В.П. Компетентностный подход в дополнительном профессиональном образовании // Там же. 2009. № 3. С. 29-39.
  15. Ялалов Ф. Деятельностно — компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Там же. 2008. № 1. С. 89-92.

## COMPETITIVENESS OF THE FUTURE EXPERT IN THE CONDITIONS OF THE LABOUR MARKET

*V. Zvezdin*

Perm State University, 15, Bukirev Str., Perm, 614990

In the article connection between professional education and competence on a labour market is analysed. There is a review of main kinds and models of competence, including competence of university teachers.

*Key words:* a labour market; competence; formation.