

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ВУЗА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ»

В статье представлена модель профессиональных и карьерных компетенций выпускника вуза по направлению «Менеджмент». Развитие данных компетенций обеспечивает повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. В статье также описаны современные технологии формирования и развития карьерных компетенций на различных стадиях обучения в вузе.

Ключевые слова: модель компетенций выпускника, профессиональные компетенции, карьерные компетенции, формирование и развитие компетенций, карьерные кризисы, сопровождение карьеры выпускника.

Профессиональная успешность будущего специалиста зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей как таковых, но и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной уже в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде. Формируемая в вузе база такого ориентирования должна включать «карьерную компетентность» как систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста, а также способности прогнозировать, планировать будущую карьеру и преодолевать карьерные кризисы. Исследования проблемы карьерного становления, карьерной готовности будущего специалиста в отечественной психологии немногочисленны и в основном носят характер констатации особенностей структуры карьерных ориентаций и уровней карьерной готовности, этапов профессионализации и карьерных кризисов [1–3].

На рынке труда для молодых специалистов – выпускников вузов сложилась проблемная ситуация. Ее суть заключается, с одной стороны, в несформированности элементов карьерной компетентности и карьерной готовности (размытые представления о стратегии профессионального развития, а соответственно, и неумение планировать карьеру и ставить реалистичные карьерные цели, соотнося их со своими возможностями и личностным потенциалом), а с другой стороны, в постоянном усложнении профессиональной среды, так как рыночная экономика с ее жесткой конкуренцией требует специалистов, способных сразу после окончания вуза быть практически готовыми профессионалами.

Существует еще один аспект проблемной ситуации, которую можно определить как несоответствие амбиций выпускника занять лидирующие карьерные позиции его реальным компетенциям и требованиям рынка труда. Специалисты, занимающиеся мониторингом рынка труда, отмечают его перенасыщение выпускниками вузов, в том числе и в первую очередь по направлению «Менеджмент», обладающими завышенными зарплатными

и карьерными ожиданиями от работодателя. Кроме того, свою карьеру выпускники планируют часто не в избранной при поступлении в вуз сфере профессиональной деятельности.

Для решения проблемы необходим переход от констатации фактов к разработке и внедрению технологий формирования у выпускника необходимых профессиональных и карьерных компетенций. Возникают вопросы, как может реализоваться технологическая модель становления карьеры в период вузовской подготовки, каким образом она может быть включена в профессиональную подготовку. Можно предположить, что «карьерная готовность» специалиста, наряду со средовыми, личностными, мотивационными факторами, зависит от уровня развития системы профессиональных компетенций, и сами карьерные установки могут быть включены в эту систему в качестве одной из компетенций [7; 8].

Важно отметить, что процесс профессионального становления у студентов бакалавриата происходит не гладко, а с последовательным преодолением ряда кризисов. За время обучения в вузе студенты проходят три стадии развития карьеры будущего специалиста, каждой из которых соответствует определенный уровень профессионального становления и характерен свой карьерный кризис [4].

Как видно из таблицы 1, ключевыми периодами в отношении формирования профессиональных компетенций и прохождения карьерных кризисов являются 1, 2 и 4 курсы. Для студентов первого курса характерен адаптивный уровень профессионального становления, для студентов третьего курса – профессионально-репродуктивный, а для студентов-выпускников – личностно-продуктивный уровень профессионального становления.

Успешность преодоления рассмотренных кризисов, на наш взгляд, заключается в параллельном развитии как профессиональных, так и карьерных компетенций будущего специалиста. Под профессиональными компетенциями, вслед за отечественными исследователями Ю.К. Черновой и С.Ш. Палферовой, мы понимаем «сформированную в процессе обучения систему компетенций, позиций,

Таблица 1

**Взаимосвязь этапов развития профессиональных компетенций
и карьерных кризисов в период обучения в вузе**

Курс, стадия карьеры	Этап формирования профессиональной компетенции	Кризис	Противоречие	Способ снятия противоречия
1 курс, профессиональное ориентирование	Формирование ключевых компетенций	Адаптация к вузу	Различия между способами освоения и контроля знаний, сформированными в школе, и новыми формами обучения в вузе.	Проведение в самом начале обучения специальной адаптационной программы, включающей знакомство с особенностями осуществления образовательного процесса в вузе, его корпоративной культурой и т.д.
2 курс, профессиональная идентификация	Формирование профессиональных компетенций	Переосмысление выбранной профессии	Различия между имеющимся представлением о профессии и реальным содержанием профессиональной деятельности	Формирование реалистичного представления о профессии на основе производственно-ориентированной практики, а также привлечения состоявшихся профессионалов к обучению студентов
4 курс, профессиональное самоутверждение	Формирование профессиональной компетентности	Выход на рынок труда	Несоответствие между имеющимися профессиональными знаниями, личностными качествами и требуемыми от специалиста компетенциями в условиях современного рынка труда	Диагностика и развитие требуемых компетенций и получения недостающих знаний путем прохождения специальных тренингов, мастер-классов и освоения дополнительной специализации

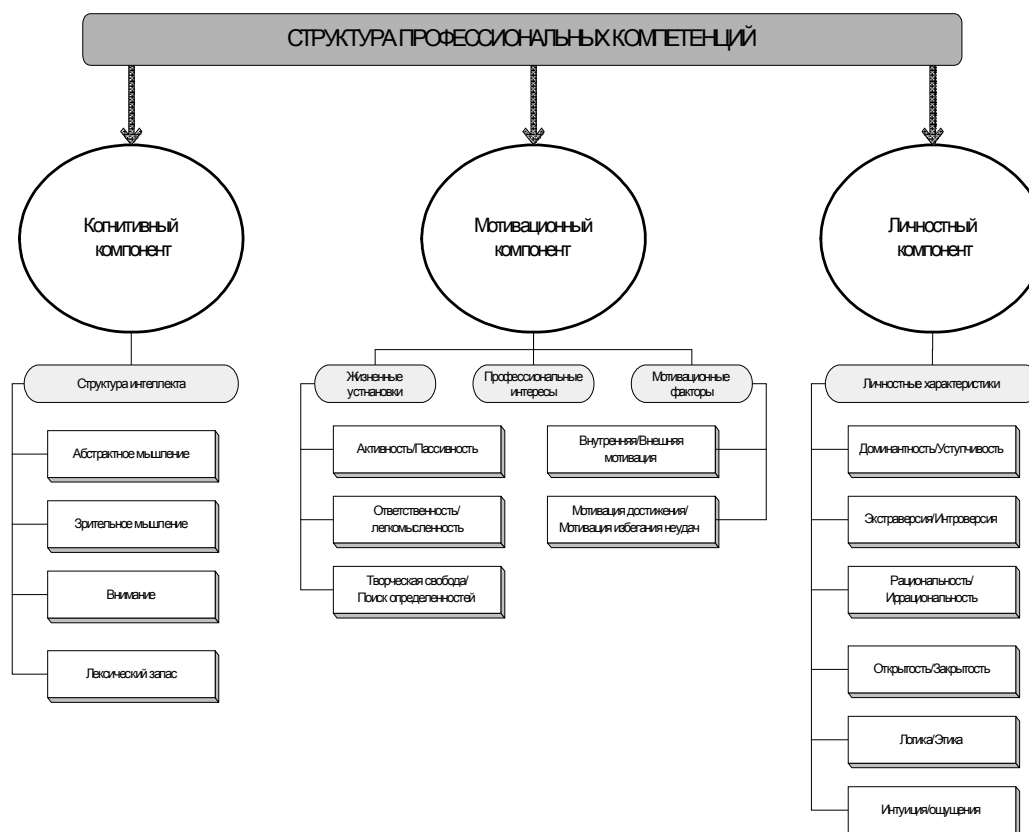


Рис. 1. Структура профессиональных компетенций

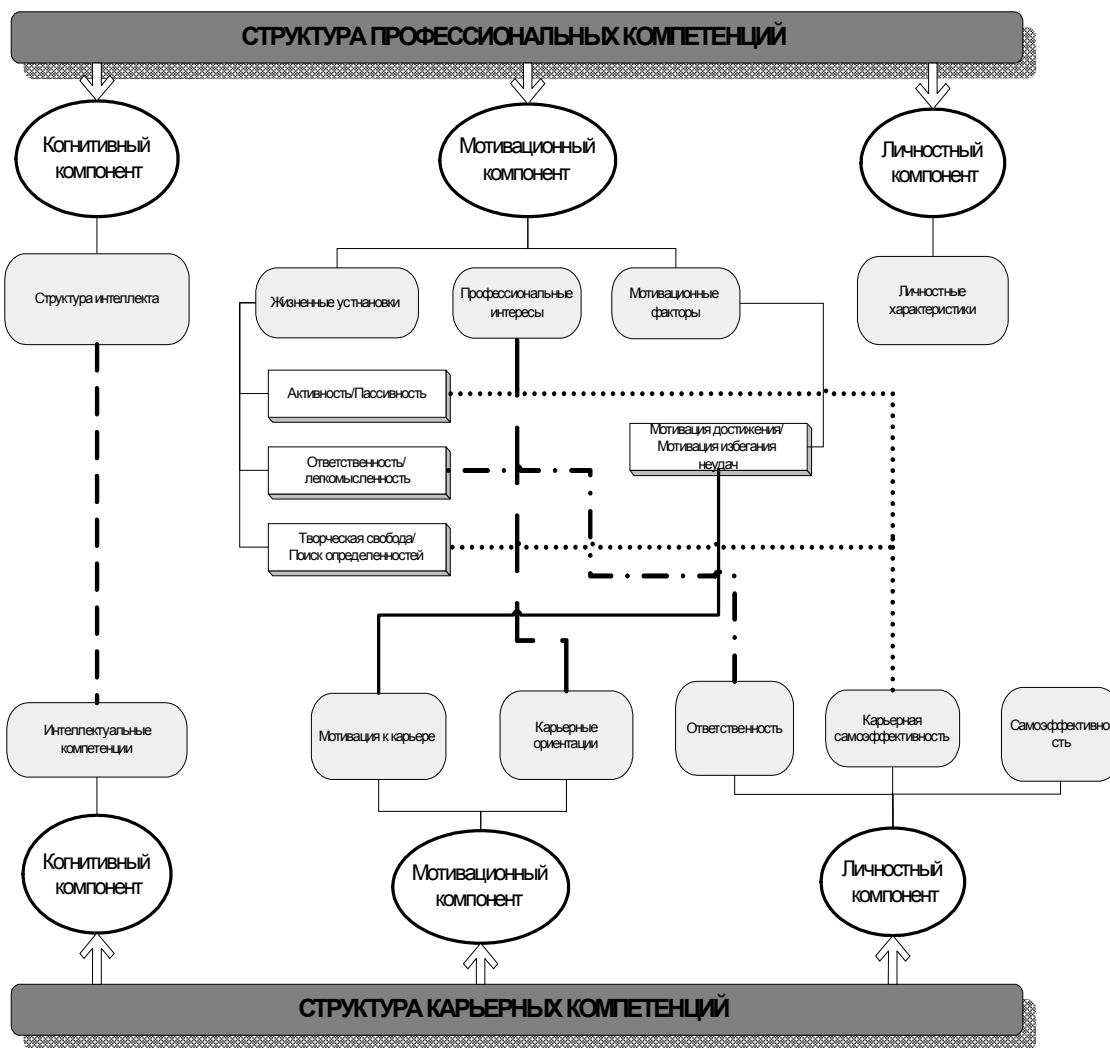


Рис. 2. Взаимосвязь компонентов профессиональных и карьерных компетенций

влияющих на качество профессиональных задач. В нее входят кортеж профессиональных знаний, умений навыков и действий личности, необходимых для выполнения социальных и профессиональных ролей, обеспечивающих максимальную самореализацию и саморазвитие» [9, с. 5].

В качестве структуры профессиональных компетенций нами принята следующая схема, отображенная на рисунке 1. Представленная традиционная модель профессиональных компетенций включает три компонента: когнитивный, мотивационный и личностный. Данная структура профессиональных компетенций используется в специализированном программном комплексе тестирования «Maintest» (Мэйнтест), разработанном под руководством профессора кафедры психологии труда МГУ им. М.В. Ломоносова А.Г. Шмелева (программная реализация О.Н. Кононова).

Сравнивая данную модель (рис. 1) с моделью карьерных компетенций, разработанной на основе идей, описанных в работах отечественных (Р.Л. Кричевский, Е.А. Могилёвкин) и зарубежных психологов (N. Betz, M. Kuipers, J. Scheerens,

V. Solberg), нами выявлена взаимосвязь между когнитивным, мотивационным и личностным компонентами профессиональных и карьерных компетенций (рис. 2).

Как видно из рис. 2, большинство компонентов профессиональных компетенций соотносятся с компонентами карьерных компетенций. Выявленные взаимосвязи служат основанием для разработки системы формирования и развития профессиональных компетенций как фактора становления карьеры будущего специалиста.

Рассмотрим конкретные технологии формирования и развития взаимосвязанных профессиональных и карьерных компетенций у студентов на различных этапах их обучения в вузе, реализуемые во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС). Ведущими разработчиками рассматриваемых технологий, наряду с автором статьи, являются сотрудники университета – Е.В. Садон и А.С. Новгородов.

Согласно практико-ориентированному подходу к обучению студентов, принятому во ВГУЭС, разработаны учебные модульные программы для каж-

дого курса обучения, в том числе для первого, направленные на формирование профессиональных компетенций и адекватного представления о выбранной профессиональной специализации. Данный модуль называется «Бизнес-мастерская» и призван восполнить определенный пробел в практико-ориентированной подготовке будущих специалистов [6].

Учебный модуль «Бизнес-мастерская» включает ряд этапов: прохождение профориентационного тестирования, групповые консультации по итогам тестирования, участие в тренинге, а также выполнение индивидуальных творческих заданий. Программа формирования профессиональных и карьерных компетенций студентов первого курса включает в себя следующие составные части (данная программа реализуется в рамках дисциплины «Введение в профессию»):

1. Прохождение профориентационного тестирования.
2. Групповая консультация по итогам профтестирования.
3. Тренинг «Формирование базовых карьерных компетенций» (12–15 человек).
4. Специальное задание – схема «Путь к успеху» (индивидуально).
5. Интервью у профессионала (до 2-х человек).
6. Фотоколлаж – «Мои рабочие инструменты» (до 2-х человек).
7. Видеорепортаж – «Один день из жизни профессионала» (до 3-х участников).
8. Творческое задание-презентация «Моя карьера через 2, 5, 10 лет» (индивидуально).
9. Итоговое задание по итогам прохождения профориентационной программы – Эссе на тему «Я – будущий профессионал».

Основной элемент программы формирования профессиональных и карьерных компетенций первокурсников – тренинг «Успешная сдача экзаменов». Тренинг призван решить три основные задачи: адаптировать первокурсников к новой обучающей среде; начать формирование таких профессиональных компетенций, как презентационные навыки, навыки тайм-менеджмента, стрессоустойчивость; способствовать развитию навыков работы в команде. Приведем краткое описание всех видов творческих заданий.

Задание «Фотоколлаж – Мои рабочие инструменты» (могут выполнить 2 человека). Краткое описание: творческое задание для тех, кто любит фотографировать. Студенту необходимо в своей фотоработе (набор фотографий, оформленных в виде коллажа) отразить предметы, связанные с его будущей работой. Оценивается нестандартный подход и полнота отражения профессии. Основные требования к выполнению задания: фотографии должны быть тех предметов, которые напрямую или косвенно связаны с будущей профессией. Необходимо сделать не менее 10 фотографий разных пред-

метов. Коллаж должен нести цельную смысловую нагрузку, и к нему необходимо написать пояснительную записку. Результаты работы можно представить как в распечатанном, так и в электронном виде.

Задание «Интервью у профессионала» (могут выполнить 2 человека). Краткое описание: необходимо провести интервью с представителем будущей профессии. Задание оформляется в письменном варианте в виде «вопрос-ответ». Оцениваются структура, содержательность и полнота раскрытия темы. Основные требования к выполнению задания: интервью должно проводиться с профессионалом, проработавшим не менее 3–5 лет и достигшим значительных успехов. Необходимо указать ФИО, должность, организацию, в которой работает профессионал. Интервью оформляется в виде статьи и визируется подписью профессионала.

Задание «Видеорепортаж – Один день из жизни профессионала» (могут выполнить 3 человека). Краткое описание: необходимо снять видеоролик, сюжет которого должен быть связан с описанием одного дня профессионала. Действующими лицами могут быть как студенты, делающий ролик, так и другие люди. Основные требования к выполнению задания: продолжительность видеоролика должна быть 5–20 минут. Приветствуется сохранение четкой сюжетной линии.

Задание «Путь к успеху» (выполняется индивидуально). Краткое описание: необходимо создать свой маршрут достижения целей и реализации ценностей. Задание включает последовательное и подробное описание шагов к достижению профессиональных и карьерных целей. Основные требования к выполнению задания: задание предполагает творческо-логический подход, то есть нужно последовательно и подробно описать каждый свой шаг по заранее заготовленной схеме, но при этом приветствуется креативное оформление своей работы.

Задание «Моя карьера через 2, 5, 10 лет» (выполняется индивидуально). Краткое описание: необходимо оформить электронную презентацию, отражающую видение вашей карьеры через разные промежутки времени с подробным описанием и творческим оформлением. Основные требования к выполнению задания: презентация должна включать 6–15 слайдов.

Задание «Эссе – Я будущий профессионал своего дела» (обязательно для всех, выполняется индивидуально). Краткое описание: данное задание является обязательным для всех. Эссе – это мини-сочинение с акцентом на личную позицию автора. В данной работе студент должен описать видение себя как будущего профессионала, важность его профессии в современном мире, какие конкретные действия нужно предпринять, чтобы стать профессионалом. Основные требования к выполнению задания: эссе должно быть в объеме 34 страницы в печатном виде. Шрифт TNR-14, полуторный ин-

тервал, параметры страницы – 2 см с каждой стороны.

Для старших курсов в рамках «Бизнес-мастерской» предусмотрен специализированный тренинговый курс «Технология карьеры», рассчитанный на 24 академических часа. В рамках этого курса студенты осваивают основные карьерные компетенции будущего менеджера – интеллектуальные (системность, динамичность и гибкость мышления), организационно-деловые (руководство группой, ориентация на результат, умение работать в проекте), коммуникативные (умение вести переговоры, гибкость коммуникации), личностные (мотивация достижения, готовность к изменениям). Программа включает четыре блока – информационный, презентационный, развивающий и интегрирующий – и подробно описана в монографии автора данной статьи «Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг» [5, с. 284–301].

Помимо этого для старшекурсников в формате делового клуба, организованного региональным центром «Старт-карьера», проводятся мастер-классы приглашенных спикеров – опытных профессионалов, руководителей и владельцев бизнеса, раскрывающих «секреты» трудоустройства и реализации профессиональной карьеры менеджера.

Библиографический список

1. *Гнедина Т.Г.* Динамика карьерных ориентаций будущего руководителя / Дальневосточный государственный университет путей сообщения. – Хабаровск, 2006. – 24 с.

2. *Жданович А.А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов / Государственный университет «Высшая школа экономики». – М., 2008. – 24 с.

3. *Миронова-Тихомирова А.С.* Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза /

Дальневосточный государственный университет путей сообщения. – Хабаровск, 2006. – 24 с.

4. *Клиников С.В., Могилёвкин Е.А.* Преодоление кризисов в карьере молодого специалиста: революция или эволюция // Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы / науч. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – С. 182–194.

5. *Могилёвкин Е.А.* Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. Монография. – СПб: Изд-во Речь, 2007. – 320 с.

6. *Новгородов А.С., Могилёвкин Е.А.* Практикоориентированный подход к формированию профессиональных и карьерных компетенций студентов начальных курсов обучения в университете (на примере Владивостокского государственного университета экономики и сервиса) // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – №2. – С. 48–54.

7. *Садон Е.В., Могилёвкин Е.А.* Карьерные компетенции будущего специалиста в период профессиональной подготовки в вузе // Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1 / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – С. 428–449.

8. *Садон Е.В., Могилёвкин Е.А.* Профессиональные компетенции как психологический фактор становления карьеры будущего специалиста // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 10. – С. 28–32.

9. *Чернова Ю.К., Палферова С.Ш.* Квалиметрические методы выделения базовых компетенций при подготовке специалистов инженерного профиля // Материалы XI симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика» / под науч. ред. Н.А. Селезневой и А.И. Субетто. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 27 с.