

УДК 378 ББК 60.56

Гордиевский Александр Артурович –
начальник центра развития
международного партнерства,
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень
e-mail: agordijewskij@yandex.ru

Ситёва Светлана Сергеевна –
старший преподаватель
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень
e-mail: siteva_svetlana@bk.ru

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЧЕРЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБУЧЕНИИ

Ключевые слова: компетенция, компетентность, модель компетенций, содействие трудоустройству, типология компетенций.

Экономика инноваций, основанная на мотивации и повсеместном внедрении технологических новшеств, курс на которую взят в Российской Федерации и Тюменской области, предъявляет качественно новые требования к человеческому капиталу, диктует структурные изменения на рынке труда. Формируются запросы на профессионалов с высокой способностью к обучению и восприимчивостью к новым знаниям в междисциплинарных сферах, умеющих оценивать риски и принимать решения в условиях высокой неопределенности. Повышается спрос на команды, способные комплексно подходить к решению нетривиальных задач. Особенно востребованными становятся творческие личности, умеющие видеть, ставить и свободно решать возникающие перед обществом задачи. Максимально эффективное развитие и использование интеллектуально- творческих способностей человека, как ключевых факторов формирования человеческого капитала становится важнейшим элементом государственной политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности.

Кадровый потенциал Тюменской области представляет собой совокупность трудовых и интеллектуальных ресурсов, обеспечивающих достижение целей перспективного социально-экономического развития региона.

В рамках решения кадровых проблем, накопления и рационального использования кадрового потенциала Тюменской области в соответствии

с потребностями отраслей экономики и социальной сферы государство, образовательные организации и работодатели действуют совместно, имея общее понимание целей и направлений сотрудничества.

Содействие трудоустройству во многом базируется на компетентностном подходе. В России при этом формируемые у студентов компетенции при его внедрении никоим образом не соотносились с требованиями рынка труда. Работодатели констатировали, что академические оценки выпускников, баллы за тесты на общие способности и богатый словарный запас не дают возможности определить насколько хорошо он или она сможет справиться с работой.

Одним из первопроходцев был Д. МакКлелланд, который предложил компетентностный подход, используя переменные компетенции[1]. Данное понятие впервые было использовано в 1959г. компанией White и обозначало качества личности, от которых зависит надлежащее исполнение порученных обязанностей. В 1979г. Американская ассоциация менеджмента (АМА) смогла выделить пять кластеров компетенций для эффективного менеджера.

В 1993 году была предложена новая структура компетенций и компетенции начали трактовать как индивидуальные особенности, которые можно измерить и при помощи которых, работников можно дифференцировать как эффективных и неэффективных. Активные исследования шли и в Европе так, например, в Великобритании увязывают компетенции со знаниями и навыками, а в Германии и во Франции была создана комплексная интегрированная модели компетенций, где соединились знания навыки и поведенческие компетенции. Именно в это время компетентностный подход проникает в систему высшего образования. Этому немало способствовало реформирование европейского высшего образования по Болонскому типу. Университеты стали считать ведущими критериями подготовленности современного выпускника ВУЗа к постоянно меняющимся условиям труда понятия компетенции и компетентности. В свою очередь именно компетентностный подход позволил разработать интегрированную систему высшего образования, учитывающую требования бизнеса, цели современного общества и задачи образования.

Став частью Болонского процесса, система российского высшего образования не могла оставаться в стороне от такого рода коренных преобразований. В XXI-м веке меняется отношение к подготовке трудовых ресурсов. Повсеместно набирают популярность идеи пожизненного образования (образования через всю жизнь), саморазвития, неофициального и неформального обучения, идеи корпоративного обучения. Существующие в Европе системы оценки уровня компетенций (модель Social Skills) предлагают не учитывать способ обучения, а только конечный результат. Это значит, что развитие карьеры будет зависеть не только от образования, но и от опыта или самообразования. Мобильность трудовых ресурсов в условиях глобализации

привела к необходимости формирования общих уровней профессиональной компетентности. В Европе, например, была принята Европейская стратегия занятости, а в России с 1 июля 2016 г. начали внедряться профессиональные стандарты (стандарты 4 поколения). Таким образом, компетентностный подход является надежным инструментом актуализации профессионального обучения и образования. Развитие компетентностного подхода позволит России наконец-то объединить образование и обучение, согласовать их с потребностями внутреннего рынка труда и обеспечить мобильность кадров, особенно в условиях молодежной безработицы.

Гибкость компетентностного подхода нужно умело использовать для увеличения трудовой мобильности (вертикальной, горизонтальной и пространственной).

Сделать это нам представляется возможным, если определиться с ключевыми понятиями. Для России не совсем подходит европейская точка зрения о том, что компетенция это способность действовать в соответствии со стандартами принятыми в корпоративной культуре организации. Российский опыт показывает, что необходимо использовать интегрированный подход, включающий когнитивные, социальные и функциональные компетенции[2].

Когнитивные компетенции это знания и умения, функциональные это навыки, а социальные компетенции это личностные качества и этические нормы. При этом до последнего времени социальным компетенциям (Soft Skills) в российском вузовском образовании уделялось мало внимания, что и привело к снижению конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Работодатели отмечают их неспособность справляться с неуверенностью так же как с поучениями и критикой, у многих не сформированы поведенческие компетенции («не знают, как вести себя»).

К счастью, введенные федеральные государственные образовательные стандарты последних поколений (ФГОС 3, ФГОС 3+) предполагают, целостный подход к компетенциям и позволяют объединять образование в стенах ВУЗа с производственным обучением и профессиональной компетентностью.

Не стоит при этом смешивать понятия компетенции и компетентности. «Компетентность – способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы; компетенция– способность, отражающая необходимые стандарты поведения»[3]. Соответственно компетенции–факторы компетентности. Это разграничение позволило разработать словари компетенций (например, словарь Р.Бояциса, список факторов компетенций Management Charter Initiative–MCI, и т.д.). В свою очередь это послужило базой для создания различных моделей компетенций.

Необходимо уточнить, что под моделью, мы понимаем полный набор характеристик, позволяющий успешно выполнять функции, соответствующие уровню образования и должности. Существует множество готовых моделей компетенций привлекательных для использования в обучении, тем не менее,

следует иметь в виду, что каждый Вуз уникален и работает по своим правилам (локальным нормативным документам) и должен ориентироваться в своей работе, прежде всего на региональный рынок труда. Всё это обуславливает необходимость пройти процесс разработки собственной модели компетенций и на ее основе создать паспорта компетенций для каждого направления подготовки, осуществляемой данным ВУЗом.

Опыт Тюменского индустриального университета показывает, что успешной эта модель может быть только тогда, когда при её создании учитывают 3 основополагающих принципа: в разработке модели должны участвовать те люди, которые будут использовать эту модель (т.е. профессорско-преподавательский состав); необходимо предоставлять сотрудникам полную информацию о том, для чего разрабатываются модели компетенций; следует стремиться к тому, чтобы компетенции подходили всем и соответствовали как интересам рынка труда, так и внутренним корпоративным интересам ВУЗа.

Чтобы модели компетенций были эффективными их необходимо обязательно регулировать на основе обратной связи, как от работодателей, так и со стороны студентов и выпускников, именно это позволит сделать их валидными. Это также поможет включить в модель информацию о направлениях развития той или иной производственной сферы, о новых принципах и ценностях организаций – потенциальных работодателей. Всё это позволяет сохранять возможность использовать понятие компетентности для описания требований к знаниям и умениям выпускника которые ожидаются от него при выполнении им своих будущих должностных обязанностей. Добиться этого, в том числе можно путем создаваемых в ВУЗах Центров компетенций, содействия трудоустройству и карьеры.

Список литературы:

1. История компетенций. По материалам Манчестерской и Ланкаширской школ бизнеса. Волгоград: Издательство ВолГУ, 2004, С. 5.
2. Технологии управления персоналом ОАО «Газпром»: справочное пособие/под ред. В.А. Дятлова. М.: ИРЦ «Газпром», 2004. С.2 0–21.
3. Уиддет С., Холлнфорд С. Руководство по компетенциям/ пер. с англ. М.: НИРРО, 2003. С. 5.