

УДК 378:339.138

**ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ С УЧЕТОМ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ**

Е. А. Лысенко

**COMPETENCE MODEL FORMING OF GRADUATING STUDENT WITH ECONOMIC PROFILE
TAKING INTO ACCOUNT THE CRISIS PHENOMENON**

E. A. Lisenko

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся формирования модели компетенций выпускников высших учебных заведений. Модель компетенций представляет собой сочетание личностных качеств выпускника и его профессиональных навыков. В статье отражены сравнительные результаты исследования тенденций на рынке труда России и региональном рынке труда. Также проведено сравнение компетенций, которые считают важными выпускники, с набором компетенций, важными с точки зрения работодателей.

In article the questions, concerning formations of model competence graduates of higher educational institutions are considered. The model competence represents a combination of personal qualities of the graduate and its professional skills. In article comparative results of research of tendencies are reflected in a labour market of Russia and a regional labour market. Also comparison competences which are considered important by graduates, with a set competence, important from the point of view of employers is spent.

Ключевые слова: компетенция, востребованность выпускников, рынок труда, адаптация специалиста, требования работодателей, построение карьеры.

Key words: competence, graduating students' demand, labour market, specialist's adaptation, employer's requirements, career building.

Главной целью учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, высокопрофессиональных специалистов, которые будут востребованы на рынке труда.

Однако существуют проблемы, связанные с наличием следующих факторов:

- факторы, связанные с личностными качествами выпускника;
- факторы, связанные с его профессиональными качествами;
- факторы, связанные с ситуацией на рынке труда.

На рынке труда в связи с кризисными явлениями появились новые запросы и требования со стороны работодателей к специалистам, в том числе и к выпускникам, выходящим на рынок труда. Необходимо сказать о том, что произошло ужесточение требований в наибольшей степени к молодым специалистам. Ниже приведены результаты исследований тенденций, существующих на российском и локальном рынках труда.

Основные тенденции на российском рынке труда:

1. Трансформация рынка труда в «рынок работодателя».
2. Переизбыток кадров.
3. Массовые сокращения (строительство, финансовый сектор, металлургия) – в основном в регионах, где находятся градообразующие предприятия.
4. Минимум предложений.
5. Снижение уровня оплаты труда.

Основные тенденции на рынке труда Кемеровской области:

1. Массовые сокращения (филиалы компаний различных сфер деятельности, финансовый сектор, промышленность в целом, строительство, оптовая, розничная торговля) – около 39 % компаний (октябрь 2008 – февраль 2009).

2. Сокращение вакансий по средне- и высококвалифицированным работникам.

3. Снижение уровня оплаты труда.

4. Сокращение бюджетов на проведение обучения сотрудников.

5. Совмещение функциональных обязанностей, должностей.

6. Ужесточение требований к лояльности сотрудников и трудовой дисциплине.

В целом можно сделать вывод, что массовые сокращения коснулись как конкретных отраслей, так и определенных профессий и должностей, в частности, экономического профиля. С другой стороны, ощущается нехватка специалистов технических, технологических специальностей. Ситуация на локальном рынке труда (Кемеровской области) в целом вписывается в общероссийскую тенденцию, хотя есть ряд особенностей:

- волнообразные сокращения персонала;
- снижение активности работодателей в поиске персонала, рост активности ищущих работу («рынок работодателя»);
- появление предложений о приеме на работу на высшие должности со стороны предприятий малого, среднего бизнеса, которые ранее не могли себе позволить высокооплачиваемых специалистов;
- рост спроса на «нишевые» специальности, связанные с поиском антикризисных решений;

– снижение уровня оплаты труда, прежде всего за счет различных дополнительных льгот, бонусов и пр.

– совмещение обязанностей как один из способов экономии;

– ужесточение требований к работникам, в частности, к их лояльности (приверженности) компании.

Для адаптации молодого специалиста на рынке труда в таких непростых условиях необходимо сформировать набор компетенций, которые реализовали бы личностные и профессиональные качества выпускников в полной мере и отвечали бы ситуации на рынке труда.

Под **компетенцией** понимается:

– личностная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач;

– формализованные требования к личностным, профессиональным качествам сотрудников.

В первом случае существует связь с личностными особенностями выпускника; во втором случае речь идет об оценке персонала работодателем. В рамках статьи мы будем рассматривать первый аспект компетенции.

Модель компетенции, по нашему мнению, формируется под влиянием специального образования,

профессиональных навыков, опыта работы и постоянного повышения квалификации.

Структура модели:

1. Специальное образование в виде знаний, получаемых напрямую.

2. Профессиональные навыки, приобретаемые путем выполнения проектных заданий, в процессе решения поставленных в процессе обучения задач.

3. Опыт работы – получаемый частично в процессе обучения, путем участия в разного рода проектах, исследований и т. д.

4. Постоянное повышение квалификации, что обусловлено требованиями к специалистам.

Нами было проведено пилотное исследование, касающееся компетенций выпускника экономического профиля (исследование проводилось на базе экономического факультета Кемеровского государственного университета в 2009 г.). Исследование ставило целью выяснить, как сами обучающиеся оценивают важность для себя тех или иных компетенций, и как происходит переоценка важности компетенций, когда выпускник приступает к работе по своему профилю.

Был отобран перечень компетенций, проведена оценка их с позиции обучающихся на разных курсах вуза, а также с позиции выпускников. Компетенции необходимо было проранжировать по степени их важности (рис. 1, 2, 3).

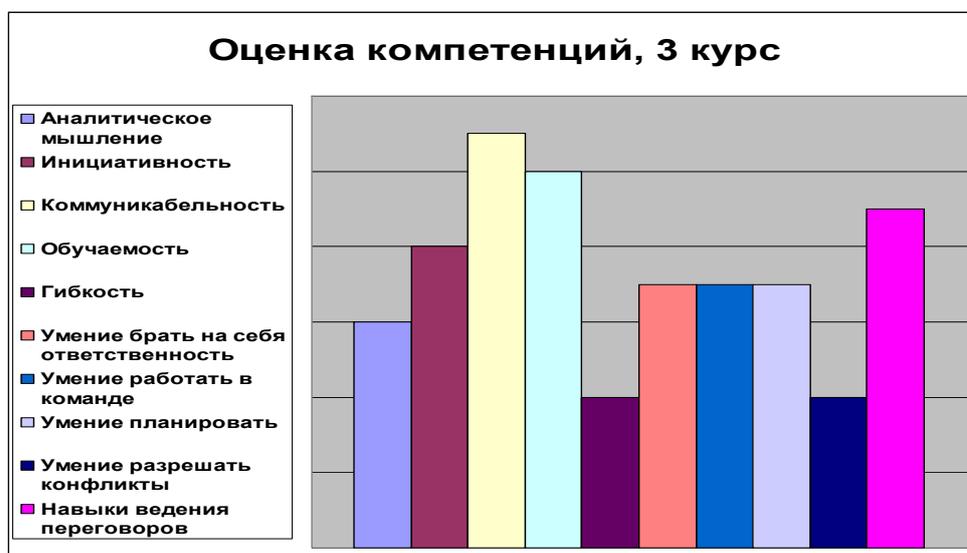


Рис. 1. Оценка компетенций по степени их важности для студентов 3 курса

Таким образом, видно, что происходит трансформация степени важности компетенций. Обучаясь, студенты считают одними из важных качеств будущего специалиста коммуникабельность, обучаемость, навыки ведения переговоров. Однако в течение первых лет профессиональной деятельности на первый план выходят инициативность, аналитическое мышление, умение брать на себя ответственность и умение планировать.

Также были исследованы мнения по поводу влияния обучения в высшем учебном заведении на процесс

формирования компетенций. Наибольшее влияние обучение оказывает на формирование таких компетенций, как умение работать в команде, коммуникабельность, аналитическое мышление.

Необходимо, чтобы представления выпускников о необходимых им компетенциях совпадало с мнением работодателей. В этой связи было проведено сравнение мнений выпускников и работодателей в части развития высшего образования, ключевых компетенций, характеристик для построения карьеры.

Тенденции развития высшего образования в России с точки зрения требований работодателей

(по данным исследования мнений работодателей 2005 – 2008 гг.):

1. Усиление практической направленности (узкая специализация и приобретение научных навыков).

2. В отраслевом аспекте: мобильность, обучаемость, готовность к любым формам работы; специализация, углубление, практические навыки.

3. В региональном аспекте: знание специфики региона

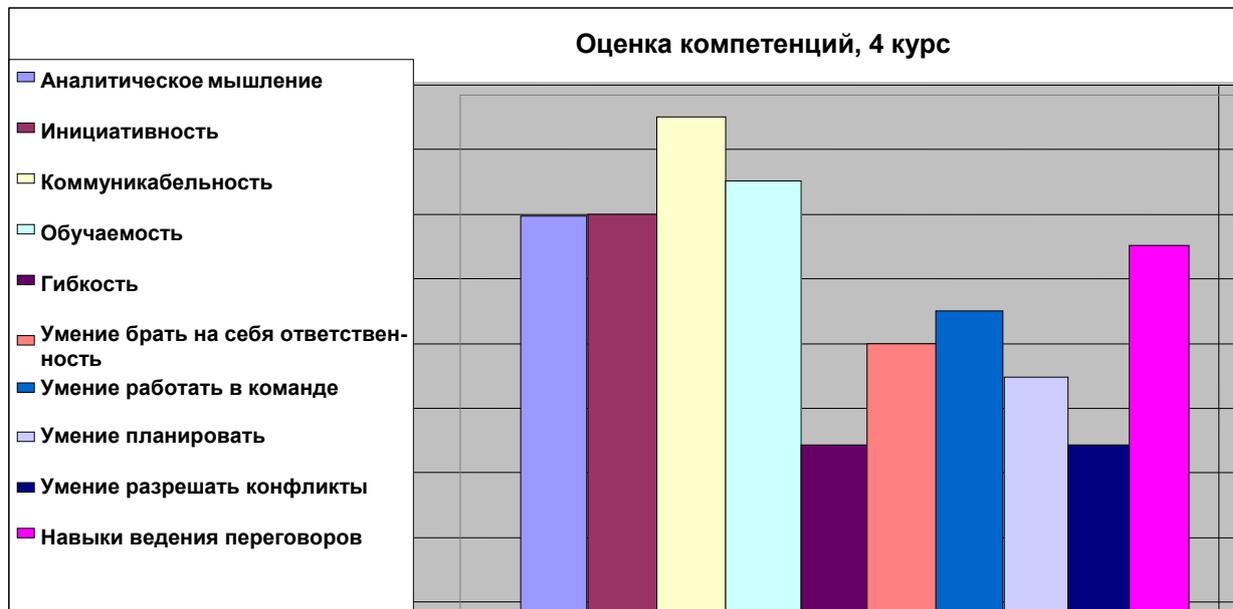


Рис. 2. Оценка компетенций по степени их важности для студентов 4 курса

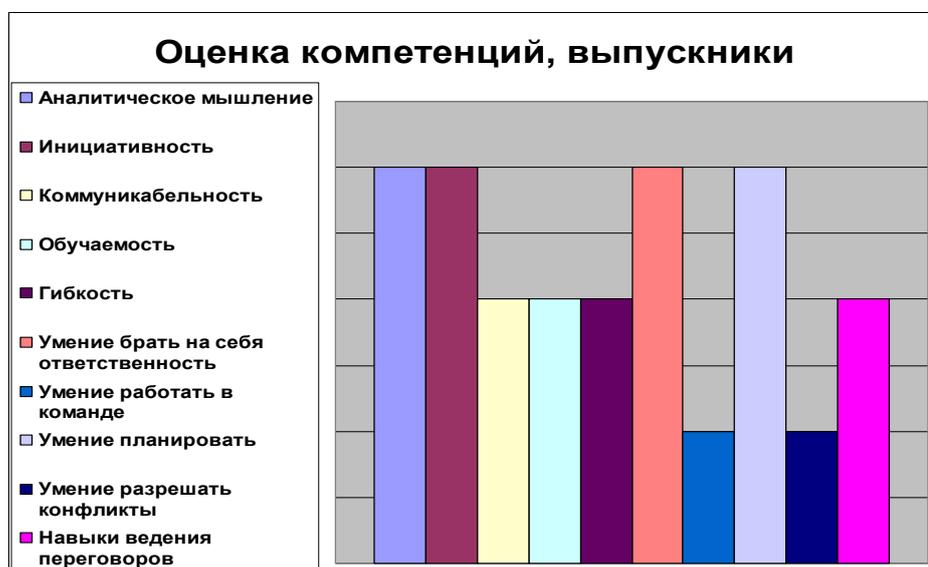


Рис. 3. Оценка компетенций по степени их важности для выпускников

Рейтинг характеристик для построения карьеры
(с данными исследования мнений работодателей, 2005 – 2008 гг.):

1. Специальная профессиональная подготовка.
2. Умение применять на практике полученные знания, обрабатывать большие массивы информации (**аналитическое мышление**).
3. Личные качества: **коммуникабельность, инициативность**.
4. **Умение работать в команде**.

5. Нацеленность на карьеру, целеустремленность, адекватность самооценки.

6. Практический и проектный опыт, полученный во время обучения.

7. Базовые знания компьютерных программ и умение ими пользоваться.

8. Знание иностранного языка.

9. Вуз /факультет/, который окончил выпускник.

10. «Красный» диплом, отличная учеба в вузе.

**Требования работодателей
(Кемеровская область):**

- **инициативность;**
- **умение брать на себя ответственность;**
- умение делиться знаниями и опытом;
- лояльность к компании;
- стремление к саморазвитию, совпадающему с развитием компании;
- **умение работать в команде;**
- ориентация на результат;
- работоспособность;
- стрессоустойчивость;
- креативность;
- дисциплинированность;
- уверенность в себе;
- **коммуникабельность;**
- **обучаемость** (внутренняя потребность в обучении);
- оперативность;
- положительный настрой.

Таким образом, видно, что некоторые компетенции, отмеченные обучающимися и выпускниками, также важны и для работодателя. Однако есть и такие компетенции, которые не попали в поле зрения выпускников и обучающихся, то есть существует

расхождение между реальной ситуацией на рынке труда и подготовкой кадров. В этой связи работа по формированию гибкой модели компетенций представляется одним из важных направлений деятельности образовательного учреждения.

В заключение необходимо сказать о том, что на данный момент у выпускников, в силу сложившейся ситуации на рынке труда, есть определенные возможности, которые позволят им стать более востребованными:

- снижение уровня собственных запросов и ожиданий;
- активная позиция в поиске работы;
- использование своих сильных сторон;
- повышение уровня профессионализма (дополнительное образование, наработка опыта);
- мобильность.

Таким образом, в рамках вуза можно обеспечить формирование определенных компетенций, касающихся как личностных, так и профессиональных характеристик. Учреждения высшего профессионального образования не должны оставаться в стороне от процесса формирования модели компетенций, исходя из профиля специальности, а также участвовать в адаптации выпускника на рынке труда.