

к реальности. Однако на этом процесс разработки не заканчивается, поскольку система компетенций должна быть вписана в учебный и образовательный процессы.

Пошаговый анализ – начало выстраивания стратегии достижения конечной цели. Без такой стратегии переход к компетентностной модели может носить болезненный и затяжной характер, что, безусловно, отразится на качестве образовательных услуг. Разработка модели не может закончиться выделением компетенций, поскольку далее необходимо понять, что представляет собой каждая компетенция и каким образом (с помощью каких технологий) она может быть сформирована и отслежена. Необходимо помнить, что компетенции формируются целым рядом дисциплин и практик. Для создания развернутой модели потребуется форма, которая может быть и электронной. Принятие формы есть основной шаг на пути создания внутренней нормативной базы, регулирующей процесс внедрения компетентностного подхода.

Основным препятствием для внедрения компетентностного подхода является отрицание его преподавательским сообществом большинства российских университетов. В связи с этим ненасильственное внедрение данного подхода потребует объяснения всех преимуществ его использования. Смысл его внедрения заключается в создании более эффективной системы образования, но за процессом, который не будет подкреплён четким видением ситуации и стратегией, обозначенный смысл может и потеряться.

УДК 316.3/4 + 378

ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

С. В. Варюшкин (Новосибирск)

В статье обсуждается проблема карьерных компетенций выпускников вузов в связи с требованиями современного рынка труда к личности молодого специалиста. Приводится классификация компетенций, которыми выпускник в различной степени должен обладать по завершению процесса обучения в вузе, чтобы успешно овладевать навыками в процессе профессиональной деятельности и выстраивать свою карьерную лестницу.

Ключевые слова: *компетенции, карьерные компетенции, специфические личностные качества, компетентностный подход, классификация компетенций.*

Варюшкин Сергей Вячеславович – аспирант кафедры социальной работы и социальной антропологии факультета гуманитарного образования ГОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет».

630092, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, д. 20.

E-mail: fenix1386@mail.ru

FORMATION OF THE CAREER COMPETENCES OF THE GRADUATES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

S. V. Varyushkin (Novosibirsk)

The article is devoted to a brief overview of the problem of career competencies of the graduates, requirements of the modern labor market to the identity of the young specialist and his/her career skills. The article describes a classification of the competences which the graduate should possess in various degrees upon completion of the university studies in order to successfully master the skills in the course of professional practice and to build the career.

Key words: *competence, career competencies, specific personality traits, competence approach, classification of competencies.*

Современное состояние российского общества характеризуется рядом с социально-экономическими изменениями и серьезными изменениями в сфере профессиональной деятельности, требующими быстрой адаптации от всех участников профессионального становления. У молодого специалиста возникает вопрос о правильности выбранного профессионального пути, соответствии его личностных характеристик требованиям, которые профессия предъявляет к личности молодого специалиста, его способности к построению своего карьерного пути.

Кроме того, современная социальная реальность стимулирует появление новых ориентиров в системе социальных ценностей и норм поведения, развития новых потребностей, формирования новых жизненных целей. Остро стоит проблема развития и использования человеческого потенциала, предъявляются более высокие требования к самостоятельности и предприимчивости каждого работника [1].

Сфера профессиональной деятельности занимает большую часть жизни человека, в которой он удовлетворяет свои потребности и реализует жизненные планы. Важным этапом в профессиональной сфере является способность человека взять на себя ответственность за свое профессиональное развитие и умение управлять собой в процессе карьерного развития, адекватно оценивать свои базовые компетенции. Карьерная самореализация напрямую будет зависеть не только от компетенций самого человека, но и от компетенций, имеющихся у работодателя; чем полнее компетенции сторон совпадают, тем выше вероятность трудоустройства и дальнейшего карьерного развития. От того, каким образом будет складываться карьера человека, зависит степень удовлетворенности его своей жизнью и самим собой.

В последнее время возрос интерес к сфере профессиональной деятельности человека, к феномену карьеры как составляющей профессиональной деятельности. Популярность этой темы объясняется отчасти тем, что сейчас обществом декларируется образ социально успешного человека как наиболее приемлемый. Это образ уверенного в себе человека, самостоятельного, решительного и достигшего карьерных успехов. Положение в обществе определяется через понятие «карьера», которое предполагает

постоянную смену различных жизненных ролей и выполнение этих ролей (по Д. Сьюперу). Поэтому многие люди стараются соответствовать данному типу, чтобы быть востребованными в обществе. В качестве составных компонентов понятия «карьера» некоторые исследователи называют характер целей, которые ставит человек, включаясь в социально значимую деятельность, систему побуждающих его мотивов и степень актуализации способностей специалиста. [2] Другие определяют карьеру как способ достижения целей и результатов в основной форме личного самовыражения или как достигнутый человеком результат деятельности и его социальный статус. Рассматривая мотивационно-ценностную сферу молодого специалиста, исследователи отмечают, что карьера связана с общественно значимой и оцениваемой деятельностью личности в социуме и выступает как индивидуальный трудовой путь человека, его деятельность, выраженная в профессиональной или должностной форме [3–4].

Российские специалисты утверждают, что карьера – это «индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни» (Д. М. Иванцевич, А. Д. Лобанов). Другие авторы под карьерой понимают линию продвижения работника, позволяющую реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации (Н. А. Горелов, А. Н. Тучков); степень реализации потенциала человека (Б. М. Генкин); процесс постоянного должностного перемещения за период работоспособного состояния (А. В. Филиппов); индивидуально-осознанную позицию и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека (С. И. Сотников); процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального пространства (В. Ю. Иванов) [5].

Оксфордский словарь по социологии Г. Маршалла определяет карьеру как «роли, через которые проходит индивид за период рабочей жизни, приобретая возрастающий престиж и другие знаки уважения. Хотя и не исключаются падения в должностной иерархии, связанные с социальной мобильностью» [6]. Другие зарубежные специалисты понимают карьеру как последовательность должностей, через которые проходит работник у одного нанимателя, как цепочку должностей, характеризующих продвижение работника или последовательность отдельных, но взаимосвязанных должностей, которые обеспечивают непрерывность, порядок и смысл индивидуальной жизни [5].

Современное и актуальное толкование понятия «карьера» приводит И. Д. Ладанов [7], определяющий сущностную характеристику карьеры не только (и не столько) как продвижение по должностным ступеням, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности и построении карьеры. Высокий профессионализм выступает важной, но не единственной детерминантой успешно-

го профессионального и личностного развития, связанного с карьерным продвижением.

По мнению специалистов, стремление человека построить карьеру обусловлено необходимостью карьерного развития для человека. Карьера может выступать контекстом трудовой жизни человека, структурируя последовательность ступеней приобретенного жизненного опыта. Благодаря этому профессиональная и социальная жизнь упорядочивается указанными процессами.

Карьера выстраивает сам путь человеческого развития, внося определенность в трудовую жизнь, ориентируя человека во времени и пространстве, делая для него отчетливым прошлое, осмысленным настоящее и ожидаемым будущее. В природе человека заложено стремление к безопасности через уменьшение неопределенности и структурирование жизненного пространства, и карьера играет в этом не последнюю роль. Не менее важное значение успешная карьера имеет и при удовлетворении высших потребностей – в самоактуализации и самоуважении. В процессе построения карьеры человек самостоятельно определяет и формулирует жизненные и карьерные цели, определяет сроки и пути их достижения, мотивирует себя и окружающих на их достижение, организует необходимые ресурсы, действия и ситуации для этого, контролирует соответствие/ несоответствие заданных параметров фактическим и регулирует эти несоответствия [5].

Следовательно, карьеру можно определить как индивидуально осознанные, обусловленные изменениями в течение жизни взгляды, позиции, поведение и опыт, последовательность целей личностного развития, структурированных в духовном, профессиональном, статусном или экономическом аспектах, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности.

Таким образом, должностное восхождение субъекта выступает не как самоцель, а как один из способов, вариантов и средств самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное самосовершенствование, вовлеченное в процесс исполнения усложняющихся рабочих задач, их насыщение элементами творчества. Карьера, в свою очередь, рассматривается как результат активного процесса, отражающий представления субъекта о себе, собственном пути личностного и профессионального служения, сопровождающийся ощущением личностной реализованности, дающей возможность субъекту воспринимать свою жизнь как осмысленность повседневных поступков, профессиональных действий и их значений, позволяющих действовать последовательно и эффективно [1].

В социологической науке существуют вопросы, касающиеся сущности и развития карьеры, ждущие своего решения. Такого рода вопросы являются чаще всего пограничными для социологии и других наук, таких как психология и менеджмент. Только привлекая различные знания, можно описать феномен карьеры, постичь сущности профессионально-релевантного поведения, осознать природу и механизмы построения карьерных планов, их место и роль в контексте развития личности, а также рассмотреть ориентированность индивида на практическую сторону деятельности. Существует ряд вопросов, на которые необходимо дать обоснованный

ответ – что порождает карьерные стремления; в чем и каким образом они выражаются; каковы структурные и динамические компоненты карьеры современного специалиста; какие условия способствуют построению успешной карьеры? [1] Обычно на данные вопросы пыталась ответить психология, однако ее потенциала явно недостаточно.

В настоящее время изменилось отношение к пониманию карьеры, которая уже не понимается как погоня за успехом, славой, желание занять более высокое социальное положение или должностное продвижение личности по карьерной лестнице. Одновременно с формированием позитивного отношения общества к карьерным устремлениям человека возросли требования к личности, ориентированной на успешную карьеру, что обусловлено возросшей конкуренцией на рынке труда.

Для того, чтобы удовлетворить потребности современного рынка труда и быть конкурентоспособным, у молодых специалистов должны быть развиты знания и практические навыки, которые позволят им в будущем грамотно планировать свою карьеру и эффективно реализовывать свои планы.

В качестве базовых средств достижения целей у молодых специалистов могут выступать такие составляющие, как компетенции, организационные способности и специфические личностные качества, где *компетенции* – набор характеристик, целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное выполнение деятельности; *организационные способности* – умение планировать, проектировать, поставить задачу и проконтролировать ее выполнение, умение быстро ориентироваться в экстремальной ситуации; *специфические личностные качества* – ответственность, исполнительность, умение взаимодействовать с людьми, увлечь своей идеей, инициативность, целеустремленность, толерантность и так далее. Поскольку реализация компетенций происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельности, то в структуру компетенций помимо деятельностных знаний умений и навыков входят также мотивационная и эмоционально-волевая сфера личности. Важным компонентом компетенций является *опыт* – интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач [8].

В современной науке понятие «компетентность» рассматривается как совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств; теоретическая и практическая готовность к труду, основанная на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленном опыте социально-профессиональной жизнедеятельности.

Существуют различные подходы к пониманию аспекта компетенции, которые, по своей сути, дополняют друг друга, описывая компетентность с разных сторон под разными точками зрения. По М. Е. Бершадскому, «понятие компетентности не содержит каких-либо принципиально новых компонентов, не входящих в объем понятия “умение”; поэтому все разговоры о компетентности и компетенции: представляются несколько искусственными, призванными скрыть старые проблемы под новой одеждой». Некоторые ученые-исследователи определяют компетентность как совокупность функций, прав, ответственности специалиста и способов выпол-

нения профессиональной деятельности (В. Г. Афанасьев), включающую в себя не только профессиональные знания, но и ценностные ориентации, мотивы деятельности, понимание себя в мире и мира вокруг себя, стиль взаимоотношения с людьми, общую культуру и способность к развитию творческого потенциала (Т. Г. Браже).

Профессиональная успешность будущего специалиста зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей, но и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной уже в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде. В условиях динамичной рабочей среды человек становится субъектом карьеры, который сам определяет вектор профессионального и должностного развития. На первый план в обеспечении успеха карьеры выходит *карьерная компетентность*, то есть способность человека четко осознавать собственный карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь, преодолевая все возможные препятствия и затруднения. На второй план выходят *личностные составляющие* – карьерная самоэффективность, интернальный локус контроля, адаптивность, готовность к обучению и умение учиться, мотивация карьеры [9].

Таким образом, сложилась проблемная ситуация, суть которой, с одной стороны, в несформированности карьерной компетентности у молодых специалистов, размытом представлении о стратегии профессионального развития, а с другой – в постоянном усложнении профессиональной среды, выраженном в потребности рынка труда в специалистах, способных сразу после окончания вуза эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Существует еще один аспект проблемной ситуации, которую можно определить как несоответствие амбиций выпускника, то есть желание занять лидирующие карьерные позиции, не сопоставив свой реальный потенциал с требованиями современного рынка труда. Причем карьеру выпускники планируют часто не в избранной при поступлении в вуз сфере профессиональной деятельности.

Для успешной реализации карьеры человеку необходимо выстраивать индивидуальную концепцию карьеры, которую важно соотносить с требованиями конкретной организации. Согласно компетентностному подходу молодой специалист должен обладать *инструментальными компетенциями*, которые включают когнитивные и методологические способности, технологические и лингвистические умения и компьютерные навыки; *межличностными компетенциями*, то есть индивидуальными способностями, связанными с умением выражать чувства и отношения; критическим осмыслением и способностью к самокритике, а также социальными навыками, связанными с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; и *системными компетенциями*, включающими сочетание понимания, отношения и знания (что позволяет воспринимать, каким образом части целого соотносятся друг с другом и оценивать место каждого из компонентов в системе); способностью планировать изменения с целью совершенствования системы и конструирования новых систем [10].

Современная социально-экономическая ситуация требует от молодого специалиста не только являться носителем приобретенного индивидуаль-

ного опыта на пути своего карьерного развития, но и быстро ориентироваться в изменяющихся условиях, самостоятельно развивать в процессе межличностного взаимодействия уже приобретенные компетенции.

Профессиональное становление молодого специалиста – сложный процесс вхождения человека в профессиональную среду, характеризующуюся сочетанием личностных качеств и способностей индивида. Молодой специалист должен обладать не только набором компетенций, но и знаниями о себе как субъекте профессиональной деятельности. Карьерные компетенции не сводятся к набору знаний и умений, они требуют эффективного применения в профессионально-трудовой деятельности. Набор знаний и умений является индивидуальным основанием и совершенствуется в большей мере самостоятельно в процессе выполнения человеком различной деятельности, в процессе социального взаимодействия с другими людьми.

Проблема формирования и развития компетенций рассматривается в рамках компетентного подхода, который призван повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда, привить и развить у студентов набор ключевых компетенций, определяющих его успешную адаптацию в обществе.

Сегодня проблема формирования карьерных компетенций приобретает качественно иной характер, компетентность выступает как радикальное средство модернизации (Б. Д. Эльконин), обуславливающее возможность переноса приобретенных способностей в условия, отличные от тех, в которых эта компетентность изначально возникла (В. В. Башев).

Рассматривая карьерные компетенции, необходимо заметить, что развитие и формирование компетенций в процессе активного взаимодействия молодого специалиста с другими людьми и средствами массовой информации проявляется как «готовность специалиста включиться в определенную деятельность» (А. М. Аронов) или выступает как атрибут подготовки к будущей профессиональной деятельности (П. Г. Щедровицкий) [13].

Проблема формирования карьерных компетенций широко рассматривается с различных точек зрения и подходов, направленных на глубокое изучение и понимание этого процесса в современном обществе. Наиболее широкое рассмотрение проблема карьерных компетенций получила в рамках компетентностного подхода, наиболее глубоко отражающего основные аспекты процесса модернизации современного образования. Изучая проблемы современного карьерного развития молодого специалиста и процесс формирования его карьерных компетенций, можно получить ответы на запросы производственной сферы (Т. М. Ковалева) и изменяющиеся требования рынка труда. Современный рынок труда требует от молодого специалиста незамедлительного применения практических умений и проявления своих компетенций на практике – появляется проблема обновления содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность (И. Д. Фрумин). Кроме того, современная профессиональная подготовка молодых специалистов требует от человека способности эффективно действовать за пределами учебных сюжетов и учебных ситуаций (В. А. Болотов) [13].

Таким образом, в рамках компетентностного подхода человек рассматривается не только как обладатель «набор» определенных качеств, приоб-

ретенных за определенный период обучения и позволяющих ему в будущем выполнять профессиональную деятельность, но и как носитель знаний, умений и навыков, позволяющих ему планировать и достигать поставленных целей, успешно выполнять свою работу, творчески подходить к решению производственных вопросов. Взяв на себя ответственность за свое будущее, человек способен построить и дальнейшие пути своего карьерного самосовершенствования и самостоятельно оценить свои компетенции.

В заключение стоит отметить, что с переходом России на инновационный путь развития основным фактором роста общественного богатства становится трудовой потенциал. Карьерная компетентность молодых специалистов организаций, регионов, страны в целом активизирует механизмы развития интеллектуально-образовательного трудового потенциала. В системе социально-экономического потенциала современной организации именно интеллектуально-образовательная, культурная, мотивационная компетентность молодых специалистов открывает существенные резервы для роста социальных и трудовых инноваций и повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Акбиева З. С.** Психология карьеры в социальном контексте профессионального служения. – М. : МГОУ. – 2005. – 143 с.
2. **Бодалев А. А., Рудкевич Л. А.** О содержании и наполнении понятия карьера и ее вариантах. Как становятся великими или выдающимися? – М. : КВАНТ, 1997. – С. 53–57.
3. **Игнатов В. Г. и др.** Профессионализм в системе госслужбы. – Ростов н/Д, 1997. – 256 с.
4. **Турчинов А. И.** Отбор персонала и карьера госслужащего // Кадровый менеджмент : науч.-метод. пособие. – М. : РАГС, 1997. – С. 46–65.
5. **Зайцев Г. Г.** Управление деловой карьерой. – М.: Академия, 2007. – 256 с.
6. **Маршалл Г.** Оксфордский словарь социологии. – Нью-Йорк : Oxford University Press, 1997.
7. **Ладанов И. Д.** Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М. : Перспектива, 1997. – 288 с.
8. **Зеер Э., Сыманюк Э.** Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–29.
9. **Могилевкин Е. А., Бажин А. С.** Акмеология карьеры. – Владивосток, 2007.
10. **Компетентностный** подход : реф. бюл. – РГТУ, 2005.
11. **Зиневич О. В.** Инновационный потенциал компетентностного подхода: от классической к неклассической модели высшего образования // Философия образования. – Новосибирск, 2009. – № 3 (28). – С. 157–165.
12. **Самойлов Е. А.** Социально-экономические основания компетентностно ориентированного образования // Философия образования. – Новосибирск, 2009. – № 3 (28). – С. 165–174.
13. **Бермус А. Г.** Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 10 сент. – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.