

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Молодой специалист, стоящий перед проблемой трудоустройства после окончания вуза, будет востребован на рынке труда, если его образование подкреплено имеющимся у него профессиональным опытом. В сложившейся ситуации интересы работодателя направлены не на оценку таких формальных характеристик опыта, как стаж работы по специальности, а на оценку прежде всего содержания профессионального опыта специалиста. Такое содержание предполагает, что в опыте специалиста должны быть представлены определенного плана и уровня профессиональные задачи, решение которых неоднократно проверено им на практике. В связи с этим профессиональный опыт должен формироваться уже накануне самостоятельной профессиональной деятельности.

Опыт, дающий конкурентные преимущества, предполагает, что все его составляющие взаимосвязаны, согласованы, непротиворечивы, динамично развиваются и адаптируются к внешним изменениям рынка труда и внутренним изменениям человека как личности и как специалиста. Требуется определенное время и практика для того, чтобы знания, умения и навыки, полученные в вузе, создали определенное гармоничное единство, сплав, который наряду со свойством аддитивности имеет свойство интегративности, целостности. Профессиональный опыт, обеспечивающий основу для профессионализма, обладает, таким образом, системными качествами и сам является системой.

Все это характеризует опыт как систему, которая, в свою очередь, является подсистемой жизненного опыта. Поэтому там, где сложившийся специалист может компенсировать недостаток профессионального опыта за счет избыточности жизненного опыта, молодой специалист вынужден опираться исключительно на имеющийся и едва формирующийся профессиональный. Профессиональное прошлое должно стать предметом управления уже в профессиональном настоящем.

Управление может строиться на принципах оперативного реагирования либо на основе стратегического подхода. Оперативное реагирование в сложившихся социально-экономических условиях особенно опасно, поскольку быстро устаревающие технологии и меняющиеся требования к квалификации работника выступают условиями, в которых таким стихийным образом сложившийся опыт тоже быстро устаревает и постепенно становится все менее востребованным. Стратегии формирования опыта должны определяться самим молодым специалистом и реа-

лизываться с первых шагов в профессии. Выбор стратегии диктуется тем, как представляет себе молодой специалист свою профессиональную карьеру.

Профессиональный опыт молодого специалиста должен, с одной стороны, опираться на полученные им в вузе умения, знания и навыки, а с другой — соответствовать требованиям, предъявляемым к профессиональной квалификации. Профессиональный опыт, соответствующий определенной профессиональной квалификации, предполагает, что в нем имеется набор таких событий профессиональной жизни, которые вобрала в себя все значимые аспекты конкретной профессиональной деятельности. Эти аспекты представлены в опыте не рядоположенно, а в соответствии с определенными приоритетами. Конкурентоспособность специалиста, с точки зрения работодателя, предполагает, что приоритеты в опыте специалиста расставлены в соответствии с интересами организации, которую работодатель представляет. Для того чтобы такое соответствие было обеспечено, молодой специалист должен заранее определить свою карьеру, решив для себя, на какой тип организации он будет ориентироваться. Такая профессиональная ориентация позволит ему формировать профессиональный опыт, дающий ему конкурентные преимущества.

Если профессиональный опыт молодого специалиста формируется с опорой на стратегию «многое обо всем», то специалист рискует тем, что его накапливающийся опыт будет страдать недостаточной глубиной. Такая стратегия хороша на более поздних этапах профессиональной жизни, когда у человека есть достаточный резерв времени для того, чтобы опыт был более основательным. Формирование профессионального опыта строится на условиях относительной неопределенности по поводу вероятной успешности специалиста как профессионала. Работодатели не готовы, как правило, принимать такую неопределенную ситуацию и тем более участвовать в ней, следовательно, их первоначальное предубеждение в отношении должно быть преодолено.

Все изложенные выше положения могут быть реализованы, если молодые специалисты получают возможность целенаправленно формировать свой профессиональный опыт прежде, чем встанут перед реальной проблемой трудоустройства.