

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377: 331. 53  
ББК У9 (2) 24

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОРИЕНТАЦИИ И АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА \*

Н. О. Вербицкая,  
М. Э. Матафонов,  
В. А. Федоров

*Ключевые слова:* профессиональная компетентность, ключевые компетенции, базовые компетенции, профессиональная компетентность ориентации и адаптации на рынке труда.

*Резюме:* В статье предлагается подход к осмыслению проблемы профессионального становления выпускника образовательного учреждения профессионального образования в современных экономических условиях, предполагающий формирование профессиональной компетентности ориентации и адаптации на рынке труда.

Необходимость налаживания тесной взаимосвязи рынка труда и профессионального образования в настоящее время становится проблемой, остро нуждающейся в теоретическом осмыслении. При этом речь идет не о сугубо теоретической научной задаче. На сегодняшний день проблема кадрового восполнения отраслей экономики является одной из центральных в процессах планирования и прогнозирования развития регионов России и ее городов.

Ключевым понятием, которое по нашему мнению связывает рынок труда и профессиональное образование, является «профессиональная компетентность». Если в системе профессионального образования она выступает объектом формирования и развития, то на рынке труда она выступает объектом установления трудовых отношений. В понимании сущности профессиональной компетентности, очевидно, и кроется теоретическая основа осмысления процессов взаимодействия рынка труда и профессионального образования.

---

\* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 03-06-00310а).

Понятие «профессиональная компетентность» в настоящее время стало достаточно употребительным в самых различных сферах практики. Однако широта и частота употребления данного понятия не уточняет, а скорее «размывает» его сущность. Попытка конкретизировать данное понятие приводит к появлению определенного набора характеристик, которыми должен обладать работник, считающийся профессионально компетентным.

Если дать себе труд проанализировать богатый набор интернет-сайтов центров и служб, занимающихся оценкой и развитием профессиональной компетентности на рынке труда, то очевидным становится, что в реально осуществляемой деятельности полностью отсутствует какая бы то ни было методология или хотя бы четко определяемый подход. Так, например, методические материалы Федеральной службы занятости, касающиеся программы помощи в оценке профессиональной компетентности декларируют ее как «комплексную характеристику человека, определение его трудового потенциала, имеющегося профессионального опыта, личностных ресурсов, новых возможностей и профессиональных перспектив для последующего поиска работы, пошаговом построении нового профессионального или образовательного проекта, поэтапном сопровождении специалистами службы занятости процесса построения и реализации профессионального проекта. Определить компетентность – значит ответить на вопрос: что способен делать человек в рамках своей профессиональной деятельности» [4].

Очевидно, что такой подход, делающий попытку в рамках профессиональной компетентности оценить максимально возможное количество измеряемых личностных параметров, является общепринятым.

В развитии теории профессионального образования наиболее четко определенным является подход к исследованию профессиональной компетентности с позиции ключевых квалификаций и ключевых компетенций, предложенный Э. Ф. Зеером на основе анализа работ зарубежных исследователей. В его понимании под ключевыми компетенциями подразумеваются «межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах» [2, С. 57]. При этом под ключевыми квалификациями приняты «общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы по определенной группе профессий» [2, С. 57].

Вместе с тем в практике использования понятий ключевые компетенции и ключевые квалификации в деятельности по приему на работу наблюдается явление подмены одного понятия другим и введения дополнительных уточняющих понятий. Одним из таких понятий является термин «базовые компетенции». Так, Франк Бендер (руководитель отдела по работе с персоналом *Pepperl+Fuchs GmbH*, г. Маннинхайм, Германия) в интервью журналу «АВТ» подчеркивает, что под понятием «базовые компетенции» далеко не все действительно понимают что-то конкретное. Это понятие часто употребляется как си-

ноним «ключевых квалификаций», или «*Soft Skills*» (мягкие навыки). *Soft Skills* имеют большое значение при приеме на работу наряду с *Hard skills* (жесткими навыками), определяющими отраслевую специфику деятельности работника. *Soft Skills*, по его мнению, – это новое определение для профессиональной компетенции. К необходимой составляющей такой компетенции относится, например, способность работать в команде системное мышление и т. п. Анализ подходов различных бизнес-школ показывает, что единого подхода к формированию набора *Soft Skills* не существует. В наборах, представляемых различными школами и центрами обучения персонала, присутствуют различные группы навыков – коммуникативные, лидерские, личностных качеств и др. [4].

Различное понимание профессиональных компетенций и квалификаций характерно в основном для руководителей предприятий, приверженцев западных моделей работы с персоналом. При обращении же к российским теоретическим работам, посвященным анализу рынка труда, мы сталкиваемся с новой точкой зрения. Так, С. Г. Михнева в своей монографии, посвященной методологическим основам познания рынка труда, утверждает, что предметом интереса работодателя, как покупателя на рынке труда, выступают способности человека к труду. Будучи неотделимыми (неотчуждаемыми) от живой личности человека, они придают акту купли-продажи особый характер, порождают специфические отношения обмена, конституируют особую структуру его элементов – формы сделки, предмета сделки, условий сделки [3].

Таким образом, мы сталкиваемся с новым понятием «способность к труду», которое характеризует выход специалиста на рынок труда и установление трудовых отношений.

Способности к труду характеризуют личностные качества работника, а также универсальные навыки и знания, соответствующие полученной профессии или специальности, которые могут быть применены на любой из работ, соответствующих данной подготовке, т. е. у любого из целого ряда работодателей. Когда речь идет о трудовой услуге как предмете отношений найма, то речь идет уже о *специфических способностях к труду*, т. е. универсальных навыках и знаниях, «примеренных» к конкретному предприятию, конкретному рабочему месту и конкретным условиям труда.

Универсальные и специфические способности к труду тесно взаимосвязаны. Развитые универсальные способности человека (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде) обеспечивают быстрое включение работника в конкретные условия производства, конкретный трудовой коллектив. С другой стороны, накопленные в процессе работы на разных предприятиях, в различной производственной среде специфические знания и навыки синтезируются работником, превращаясь в новые универсальные знания, поднимают их на качественно более высокий уровень.

В то же время универсальные и специфические способности работника к труду имеют определенное различие. В отличие от универсальных знаний

и навыков, специфические способности формируются за счет опыта работы на конкретном предприятии и включают в себя следующее:

- знание особенностей протекания технологического процесса на данном предприятии;
- знание «слабых мест» технологического процесса и «точек» возможного роста производительности труда;
- знание организационной культуры предприятия в целом и особенностей организации труда на данном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении;
- знание способностей и особенностей личностных качеств своих коллег, начальника;
- знание особенностей потребителей, клиентов данного предприятия (организации).

В отличие от специфических, универсальные способности формируются, главным образом, за счет трудового опыта в целом, а также за счет повышения уровня образования, квалификации и т. п.

Несмотря на кажущиеся различия в методологических подходах зарубежных исследователей к понятию «базовые компетенции» и отечественных исследований к понятию «способности человека к труду», очевидно, что речь идет об одном и том же предмете, который в одном случае называется «жесткими» и «мягкими» навыками, а в другом – специфическими и универсальными способностями человека к труду. Различия только в том, что базовые компетенции описывают способность человека к труду с функциональной точки зрения, через набор диагностируемых, формируемых личностных качеств. Специфические же и универсальные способности человека к труду описывают процесс купли-продажи на рынке труда.

Для того чтобы определить сущность феномена, называемого базовыми компетенциями или, иначе, специфическими и универсальными способностями к труду, необходим интегрированный подход, который объединит обе вышеназванные характеристики.

В настоящей статье в качестве такого подхода предлагается рассмотрение компетентности ориентации и адаптации на рынке труда как одной из основных характеристик профессиональной компетентности в современных социально-экономических условиях.

Такая компетентность имеет интегрирующий характер по отношению ко всем наборам базовых компетенций по следующим соображениям.

Ориентация на рынке труда предполагает наличие у специалиста таких важных качеств, как осведомленность о социально-экономической ситуации в регионе, о потребности в работниках тех или иных специальностей; знание своего образовательного уровня и возможностей его изменения; опыт участия в конкурсах вакансий, наличие индивидуального портфеля достижений, резюме и т. п.

Адаптация на рынке труда – деятельностный компонент рассматриваемой нами компетентности, предполагает наличие умений и практического опыта по самоформированию уже упоминавшихся выше базовых компетенций исходя из потребностей работодателя.

Очевидно, что компетентность ориентации и адаптации на рынке труда имеет информационно-деятельностную основу и интегрирует в себе весь набор качеств, существующих в теории и практике обучения кадров.

Следующим важным вопросом исследования феномена компетентности ориентации и адаптации на рынке труда является проблема ее формирования и развития у действующего работника и будущего выпускника учреждения профессионального образования. В определении подхода к процессу формирования вышеназванной компетентности возникает целый ряд проблем.

Во-первых, любое учреждение профессионального образования для рынка труда является в определенном смысле «замкнутой» системой, функционирующей по законам образовательных систем, и направленной на выполнение государственных образовательных стандартов. Образовательные программы профессионального образования в том виде, в котором они в настоящее время реализуются, не ориентированы на формирование у выпускника универсальных навыков, которые мы выше назвали «*soft skills*». Вся традиционно сложившаяся образовательная система ориентирована на приобретение учебных знаний, умений и навыков.

Во-вторых, с точки зрения любого предприятия (работодателя) работник должен быть максимально адаптирован и ориентирован на основные производственные процессы и накапливать профессиональный опыт осуществления таких процессов, то есть развивать в себе те навыки, которые выше мы назвали специфическими способностями к труду, или «*hard skills*». При этом возможно допустить, что с точки зрения работодателя развивать в работнике способности ориентироваться и адаптироваться на рынке труда может показаться нецелесообразным.

В-третьих, проблема ориентации и адаптации выпускника учебного заведения и работника на рынке труда тесно связана с проблемой наличия прогнозной информации о тенденциях развития социально-экономических процессов, о перспективных профессиях, новых требованиях к специалистам, к открытию перспективных рабочих мест и т. п.

Обобщение этих проблем выявляет общую задачу налаживания процесса координации в триаде: «образовательное учреждение – работодатель – рынок труда». Координационные процессы в данной триаде осложняются тем фактом, что наряду с конкретными субъектами (образовательное учреждение, работодатель) третий компонент является безличным и не имеет ярко выраженного представителя. Именно этот факт, по нашему мнению, и лежит в корне проблем отсутствия координации качества подготовки специалиста с реальными требованиями предприятий и организаций, в которых ему предстоит работать. То есть формирование профессиональной компетентности ориентации

и адаптации на рынке труда станет возможным при наличии скоординированного процесса информационного взаимодействия образовательного учреждения, работодателя и рынка труда. Основным требованием к такому информационному взаимодействию является обеспечение его прогностического характера, так как подготовка и переподготовка специалиста не одномоментный, а долгосрочный процесс.

Одним из путей реализации процесса координации посредством информационного взаимодействия является ранее предложенная авторами настоящей статьи методика прогнозирования потребности экономики в выпускниках системы профессионального образования, основанная на учете целого ряда факторов, определяющих потребность экономики в квалифицированных специалистах (имеющиеся вакансии; предполагаемое выбытие персонала по возрасту; создание новых рабочих мест), а также факторов, уменьшающих потребность в специалистах (приход в экономику вступающих в трудоспособный возраст; увеличение экономической активности населения в результате успешного социально-экономического развития общества; увеличение занятости населения старше трудоспособного возраста; ликвидация рабочих мест вследствие их полного износа или отсутствия общественной необходимости их существования) [1].

Потребность экономики в дополнительном привлечении квалифицированных специалистов соответствующего уровня образования определяется анализом вышеприведенных факторов для отдельных отраслей и экономики в целом, а также расчетом образовательной структуры занятого населения, исходя из данных статистики, социальных планов предприятий и социологических исследований базовых организаций, учета образовательной структуры вакансий, а также структуры выбытия персонала по уровню подготовки.

Результатом применения данной методики является прогнозная информация о потребности отраслей экономики в квалифицированных специалистах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием. Данная информация имеет комплексный характер и содержит в себе такие важные для процесса формирования профессиональной компетенции ориентации и адаптации на рынке труда компоненты, как:

- прогноз потребности в специалистах по основным группам специальностей по образованию;
- качественные требования к рабочим местам по отраслям экономики, представляющие собой сконцентрированные требования работодателя к специалистам;
- основные тенденции социально-экономического развития, которые позволяют спрогнозировать, наиболее активно развивающиеся в ближайшей и среднесрочной перспективе отрасли.

Использование такой прогностической информации в образовательном учреждении для формирования у выпускника профессиональной компетентности ориентации и адаптации на рынке труда требует создания стратегиче-

ской системы управления качеством. В рамках такой системы необходимо приведение всех образовательных процессов в соответствие не только образовательным стандартам, но и тем стратегическим требованиям, которые предъявит рынок труда к будущим выпускникам. В России уже предпринимаются отдельные попытки разработки модели менеджмента качества по международным стандартам качества ИСО 9000 для образовательного учреждения. Однако, на наш взгляд, без привлечения информации о прогнозе потребности рынка труда эти модели будут лишь очередной попыткой внутренней локальной перестройки системы управления образовательным учреждением.

Таким образом, проведенный анализ значения профессиональной компетентности ориентации и адаптации на рынке труда позволяет сделать вывод о том, что вышеназванная компетентность является важной составной частью подготовки квалифицированного специалиста, определяющей его личные возможности в построении карьеры и в обеспечении собственного благосостояния. Вместе с тем обсуждаемая в статье компетентность основывается не только на знаниях, умениях и навыках, составляющих требования государственного образовательного стандарта, она определяется умением работать с прогностической информацией о состоянии рынка труда, перспективах его развития, нынешних и будущих требованиях к работнику. В этом случае возможность формирования такой компетентности у выпускника учебного заведения определяется наличием прогноза потребности рынка труда в специалистах и умением использовать такую прогностическую информацию в системе управления качеством образовательного процесса.

В завершении следует отметить, что проблема формирования профессионально компетентного специалиста в образовательном учреждении в настоящее время является открытой и требующей широкого обсуждения. Поэтому авторы надеются на активный процесс обсуждения и конструктивного взаимодействия со всеми, кто заинтересован в формировании на российском рынке труда специалиста нового типа, адаптированного к изменяющимся социально-экономическим условиям.

### **Литература**

1. Вербицкая Н. О., Матафонов М. Э., Федоров В. А. К проблеме разработки методологии прогнозирования потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования // Образование и наука. – 2002. – № 3 (15). – С. 86–95.
2. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетентности в личностно-ориентированном профессиональном образовании // Образование и наука. – 2000. – № 3 (5). – С. 90–102.
3. Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход): Монография / С. Г. Михнева; Волгогр. гос. техн. ун-т. – Волгоград, 2001.