

# ФОРМИРОВАНИЕ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



**К.Г. КЯЗИМОВ**

д-р пед. наук, лауреат премии  
Президента РФ в области образования,  
профессор Академии труда и  
социальных отношений, г. Москва  
e-mail: karl35@mail.ru

K.G. Kyzimov, dr. of pedagogic sciences,  
the winner of the award of the Russian President  
in the field of education, professor of Academy  
of Labour and Social Relations, Moscow

FORMATION AT YOUNG SPECIALISTS  
THE PROFESSIONAL COMPETENCE  
IN THE PROCESS OF LABOR ACTIVITY  
AND ADDITIONAL EDUCATION

In the article the formation problems of  
professional competence at young specialists  
in the course of studies in the institutions of  
professional education (IPE), labor activity  
in obtaining profession and additional  
professional education are analyzed.

**В статье анализируются проблемы формирования у молодых специалистов профессиональной компетентности в процессе учебы в организациях профессионального образования (ОПО), трудовой деятельности по полученной профессии и дополнительного профессионального образования.**

Правительством РФ, федеральными и региональными органами власти, объединениями работодателей приняты нормативные документы по проблемам совершенствования подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» поставлена задача реализации компетентностного подхода к подготовке кадров [1]. В стране формируется национальная система квалификаций, осуществляется компетентностный подход к подготовке кадров, внедряются федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), акцентируется внимание к профессиональной ориентации и системе непрерывного профессионального образования.

Новые требования к работникам, введение ФГОС третьего поколения обуславливают необходимость формирования у них не только знаний, навыков и умений, но и профессиональных компетенций и компетентности.

В инновационной экономике происходит движение к новой модели воспроизводства квали-

фицированных рабочих и специалистов, она предусматривает расширение функций работников и их переход от узкой специализации к квалифицированным работникам широкого профиля, обладающих, знаниями, умениями, профессиональной компетентностью, мотивацией и потенциалом саморазвития.

Качество профессиональной подготовки рабочих, специалистов и управленцев определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства новых товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда [2, с. 155]. Однако в регионах страны накопились проблемы, затрудняющие воспроизводство и использование профессионально-компетентных кадров. Во многих регионах РФ отсутствует прогноз потребности в кадрах, качество рабочей силы становится критическим, более 50% занятого населения являются работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Большое количество выпускников СПО

получают рабочие профессии 3-го разряда, в то время как организации должны готовить в рабочих 5–6 разрядов. Это характерно и для многих вузов.

По международным оценкам в стране пока не выдерживают конкуренции на мировом рынке 55% выпускников среднего профессионального образования (СПО), а, по заключению отечественных экспертов, 80% выпускников в области инженерного образования имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [3].

В настоящее время важнейшей проблемой региональных рынков труда является несбалансированная структура воспроизводства кадров. Подготовка рабочих и специалистов по уровням СПО составляет примерно 1 млн чел., в то время, как только годовой прогноз потребности в рабочих профессиях на 2015 год составлял около 2 млн чел. [4].

После трудоустройства на работу только 48% выпускников вузов занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55% выпускников занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации» [5]. Сложился острый дефицит инженерно-технических и рабочих кадров, который определяется, в том числе, и неблагоприятной тенденцией их воспроизводства. Весьма незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе.

По оценкам академика Е.В. Ткаченко, человеческие ошибки обуславливают 45% экстремальных ситуаций на атомных станциях, 80% авиакатастроф, 80% катастроф на море. Считается, что для новой техники среднее время между двумя поломками в четыре раза больше, чем среднее время между двумя ошибками человека, т.е. современная техника виновата в четыре раза реже, чем работник. В то же время во многих регионах

страны недостаточно развито внутрифирменное обучение персонала и уровень его квалификации.

Среди причин трудностей профессионального роста представители различных групп молодежи называют не только недостаточный уровень знаний, навыков, умений (30%) и квалификаций (26,1%), но и отсутствие возможностей повышать свою квалификацию (33,4%), или получать необходимое профессиональное образование (15%) [6, с. 174–175]. Например, в Кемеровской области лишь 3–6% потенциальных работников намерены получать рабочие профессии, только 6–9% готовы трудиться в сфере материального производства. После выпуска из УПО трудоустраиваются лишь 4% выпускников СПО и вузов. Доля квалифицированных кадров среди молодежи во многих отраслях экономики области не превышает 15%, при этом они заняты не в материальном производстве, а в сфере услуг. В последние годы среди безработной молодежи области выпускники СПО составляют 22–24%, а вузов — 33–36% [7, с. 2].

Изложенные выше проблемы обуславливают необходимость решения широкого круга задач по повышению качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешного трудоустройства по полученной профессии, эффективной занятости и поэтапного достижения профессиональной компетентности. В комплексе мер по решению изложенных проблем важное значение имеет профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение молодежи.

Положительный опыт работы Кемеровской области по профессиональному самоопределению молодежи обсуждался 22 марта 2017 года на заседании Бюро отделения профессионального образования РАО под руководством академика-секретаря Отделения С.Н. Чистяковой [7, с. 1–11].

На заседании было отмечено: в области организовано тесное взаимодействие системы профессионального образования с компонентами регионального кластера, что позволяет согласовывать цели, задачи, функции, формы и методы региональной системы профессиональной ориентации с целями, функциями и задачами профессионального самоопределения молодежи. Такая работа позволяет сократить разрыв между заказом на оптимизацию процессов самоопределения молодежи и уровнем организации услуг по профессиональной ориентации, обеспечивать содействие своевременному и успешному профессиональному самоопределению молодежи.

В условиях глобализации экономики международная конкурентоспособность каждой страны все в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых. Фундаментальную основу преимуществ в конкуренции будет представлять воспроизводство профессионально-компетентной рабочей силы.

В настоящее время, в соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО о переходе к концепции компетентности человека, термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Выявлению сущностных характеристик понятий «компетенция» и «компетентность», а также проблем реализации компетентного подхода в ОПО посвятили свои исследования многие зарубежные и отечественные ученые: Дж. Равен, Л. Спенсер, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, И.А. Зимняя, Э.Ф. Зеер, М.Б. Челышкова, В.И. Звонников, А.В. Хуторский, О.В. Давыдова и др.

Известный зарубежный ученый Дж. Равен выделяет следующие

качества, необходимые человеку в любой профессиональной деятельности [8]:

- способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
- готовность брать на себя ответственность по собственной инициативе;
- способность проявлять инициативу, замечать проблемы и решать их;
- умение анализировать ситуации и применять знания для такого анализа;
- умение уживаться с партнерами, принимать решения на основе здравых суждений;
- способность осваивать новые знания и умения по собственной инициативе.

И.А. Зимняя считает, что компетенция — это единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должностей, конкретной ситуации и бизнес-целями организации [9]. Э.Ф. Зеер под компетентностным подходом понимает приоритетную ориентацию «на цели и векторы профессионального образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности» [10, с. 22–28].

В макете Федерального государственного стандарта высшего образования компетенция характеризуется, как способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных, профессиональных либо жизненных ситуациях; компетентность характеризуется, как уровень владения работником совокупностью компетенций, отражающий степень готовности к применению знаний, умений, навыков и сформированных на их основе компетенций для успешной деятельности в определенной области [11].

Многие отечественные и зарубежные исследователи полагают,

что компетентность определенного вида характеризуют от 5 до 15 компетенций. В свою очередь профессиональные компетенции включают:

- знание и понимание;
- знание как действовать, т.е. практическое применение знаний и умений в конкретной ситуации;
- знание как быть, т.е. ценности, являющиеся неотъемлемой частью восприятия и жизни с другими лицами в социальном контексте.

В образовательных стандартах третьего поколения компетенции делятся на общекультурные и профессиональные. Общекультурные компетенции необходимы выпускникам учреждений профессионального образования (УПО) для успешной деятельности, как в профессиональной, так и вне профессиональной сферах. Профессиональные компетенции необходимы выпускникам для успешного участия в профессиональной деятельности. Вместе с тем, пока в стране отсутствуют научно-обоснованные рекомендации по формированию профессиональной компетентности выпускников всех уровней УПО в процессе их трудоустройства и дальнейшей трудовой деятельности по полученной профессии (специальности).

Целью данного исследования является разработка условий и научно-обоснованной модели формирования профессиональной компетентности выпускников.

По результатам проведенного исследования автором разработана модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО, включающая два этапа и представляющая собой сложную структуру, этапы и компоненты которой тесно взаимодействуют между собой, поскольку функционирование каждого из них является условием эффективного функционирования остальных компонентов и этапов (см. схему).

На первом этапе обучение в ОПО рассматривается как начальная стадия формирования основ будущей профессиональной компетентности выпускников. На данном этапе непосредственно в ОПО должна осуществляться:

- разработка и применение профессиональных и государственных образовательных стандартов нового поколения на компетентностной основе;
- формирование у студентов ОПО междисциплинарных знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, ценностных установок;
- общекультурное и гуманитарное развитие, профессиональная мотивация студентов;
- разработка и применение учебных планов и учебно-программной документации, отвечающих требованиям научно-технического прогресса;
- внедрение передовых форм, методов, технологий и средств обучения;
- организация и проведение учебной, производственной и преддипломной практик студентов ОПО в организациях, куда будут трудоустроены выпускники;
- высокий уровень квалификации педагогических кадров и организации учебно-воспитательного процесса, укрепление учебно-материальной базы ОПО;
- успешное трудоустройство выпускников по полученной профессии (специальности).

Природа компетентности работника такова, что она, являясь продуктом профессионального образования в ОПО, не прямо вытекает из него, а является следствием дальнейшего саморазвития и опыта трудовой деятельности молодых специалистов. В условиях развития научно-технического прогресса даже очень качественная профессиональная подготовка выпускников ОПО является недостаточной к постоянно меняющимся производственным и социальным условиям.

Схема 1.

**МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
ВЫПУСКНИКОВ ОПО**



На втором этапе для достижения профессиональной компетентности выпускникам необходимо успешно трудоустроиться, адаптироваться в организациях, приобрести творческий опыт трудовой деятельности по полученной профессии (специальности), периодически повышать квалификацию. Руководителям организации необходимо обеспечить рекомендованные отечественным психологом С.Л. Рубинштейном четыре стадии второго этапа формирования профессиональной компетентности выпускников:

- стадия наставничества и успешной адаптации выпускников в организациях;
- стадия самоактуализации выпускников в профессии (специальности);
- стадия свободного владения профессией на уровне мастерства;
- стадия свободного владения профессией на уровне творчества.

Комплексная система воспроизводства рабочей силы предусматривает подготовку квалифицированных кадров в ОПО, в системе внутрифирменного обучения персонала, подготовку высвобождаемых работников и безработных граждан, развития дополнительного и непрерывного профессионального образования [12].

После трудоустройства исключительно важно, чтобы выпускники ОПО проходили дополнительное профессиональное образование (ДПО) как составной части непрерывного образования, повышали квалификацию по полученной профессии (специальности). Только при этих условиях можно обеспечить формирование у выпускников ОПО в процессе их дальнейшей трудовой деятельности профессиональную компетентность.

Молодые специалисты должны не только освоить свою профессию (специальность), но и уметь самостоятельно мыслить, использовать полученные в ОПО знания

и компетенции при решении конкретных задач, анализировать, обобщать явления и ситуации, принимать нестандартные решения, уметь работать в команде.

Наметившаяся тенденция интеграций профессий и специальностей постоянно уменьшает их число, что обуславливает необходимость систематической работы по совершенствованию структуры профессионального обучения, разработки нового перечня профессий и специальностей [2, с. 264].

В настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования системы непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни — Life Long Learning), т.е. «образование на всю жизнь» заменяется «образованием через всю жизнь». Непрерывное

образование — это постоянное совершенствование знаний и компетенций выпускников, вызванное необходимостью «идти в ногу со временем», стремлением быть востребованным в существующей профессиональной и социальной среде.

Отечественная система непрерывного образования имеет значительные достижения, в т.ч. и в решении проблем дополнительного профессионального образования (ДПО). ДПО — вид образования, направленный на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан, общества, государства в интеллектуальном, нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании.

Плодотворную работу в этом направлении проводит Консорциум МАНДО №143 (Президент А. Демь-

яченко). Консорциумом разработан и применяется на практике ряд оригинальных нормативных и учебно-методических документов по проблемам ДПО, в настоящее время проводится конкурсный отбор проектов, направленных на создание новой системы дополнительного образования молодежи.

В условиях развития инновационной экономики проблемы ДПО становятся еще более актуальными. Система ДПО молодых специалистов должна стать своего рода механизмом их адаптации к изменяющимся производственным условиям, важнейшим средством поддержания конкурентоспособности организаций и их работников.

Дополнительное образование должно осуществляться в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 01.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [13].

Для молодых специалистов в рамках дополнительного образования наиболее эффективной является повышение квалификации по полученной в УПО профессии (специальности), а при необходимости и профессиональная переподготовка.

В соответствии со ст. 76 Федерального закона «Об образовании в РФ» [1] программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Ученые утверждают, что через 15 лет более 50% работников будут трудиться по профессиям, которые пока не существуют, и будут вынуждены осваивать новые профессии. По данным исследований Европейского Фонда развития управленческих кадров (EFMD) период устаревания знаний ра-

ботников составляет 1,5–2 года, поэтому непрерывное профессиональное образование молодых специалистов становятся одним из наиболее эффективных путей развития качества отечественной рабочей силы, выпуска инновационной продукции и оказания качественных услуг.

Затраты многих отечественных организаций на профессиональное обучение персонала находятся в среднем на уровне 0,5–0,7% фонда оплаты труда, в то время как в промышленно развитых странах расходы фирм достигают 5–10% фонда оплаты труда. Исследования показывают, что 10%-е увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только на 3,8% [14].

В целях повышения качества рабочей силы в РФ внедряется группа международных стандартов ИСО серии 9000. В качестве дополнительного в стандартах серии 9000 утвержден стандарт ИСО серии 10015 «Руководство по подготовке персонала на производстве», развивающий положения стандартов до документа практического применения.

Система профессионального обучения персонала на предприятии, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой — предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Отсюда и повышение требований к совершенствованию системы дополнительного образования, к ее гибкости и способности быстро менять содержание, методы, организационные формы в соответствии с потребностями экономики.

При организации профессионального обучения на предприятиях необходимо учитывать содержание ст. 196–208 раздела 9

Трудового кодекса РФ — новый классификатор видов деятельности и классификацию работников по видам занятий.

Организации, реализующие дополнительные профессиональные образовательные программы, должны разработать собственное нормативно-методическое обеспечение, которое будет способствовать реализации компетентного подхода, включая планирование результатов обучения, оценку уровня формирования компетенций у выпускников и т.д.

Для программ повышения квалификации срок обучения не может быть менее 16 часов. Содержание программы повышения квалификации определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом потребностей работников организации, по инициативе которых проводится дополнительное профессиональное образование.

Программы повышения квалификации должны учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативами. Программы профессионального обучения должны разрабатываться таким образом, чтобы обеспечить дальнейшее повышение компетентности в работе, расширение круга выполняемых операций, продвижение в работе. В процессе трудовой деятельности молодых специалистов важное значение имеет не только непрерывное профессиональное обучение, но

и периодическая сертификация персонала.

Эффективное воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, развитие всех уровней профессионального образования, внутрифирменного обучения персонала, обучения и трудоустройства высвобождаемых работников и незанятого населения возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны, соответствующих федеральных и региональных программ развития общества [15, с. 10].

Постановлением Правительства РФ от 10.02.2014 утверждены «Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в реализации государственной политики в области среднего профессионального и высшего образования». В целях успешного трудоустройства и адаптации молодых специалистов важно внедрить механизм квотирования рабочих мест для молодежи, осуществить поддержку работодателей, принимающих на работу молодых специалистов и обеспечивающих их профессиональный и социальный рост.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»

[Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok> (дата обращения: 18.09.2015).

2. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения. — М.: Перспектива, 2011. — С. 155.

3. Ткаченко Е.В. Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. — 2014. — №2(30). — С. 11–12.

4. Ливанов Д.В. О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров // Образование в России, 2014: федер. справ. — М., 2014. — Вып. 10. — С. 281–284.

5. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://http://rastudent.ru/articles/labour\\_market\\_survey/monitoring\\_trudoustroystva\\_vypusnikov](http://http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusnikov) (дата обращения: 18.09.2015).

6. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. — М.: ЦСП и М, 2010. — С. 174–175.

7. Подготовка кадров системе среднего профессионального образования для регионального рынка труда. — М.: РАО, 2017. — С. 1–11.

8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация. — М.: Когито-Центр, 2002. — 394 с.

9. Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результатов образования // Высшее образование сегодня. — 2009. — №5.

10. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации проф-

образования // Высшее образование в России. — 2005. — №4. — С. 22–28.

11. Чельшкова М.Б., Звонников В.И., Давыдова О.В. Оценка компетенций в образовании. — М.: Издательский дом ГОУ ВПО «ГУУ», 2011.

12. Кязимов К.Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих для инновационной экономики // Труд и социальные отношения. — 2013. — №10(112). — С. 4.

13. Приказ Минобрнауки РФ от 01.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

14. Zemsky R., Shaman S., Shapiro D. Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. — San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

15. Кязимов К.Г. Воспроизводство квалифицированных кадров для инновационной экономики. — М.: Академия труда и социальных отношений, 2014. — С. 10.

Ключевые слова: профессиональная компетенция, профессиональная компетентность, компетентностный подход, модель формирования профессиональной компетентности, дополнительное образование, повышение квалификации.

Keywords: professional competence, professional competence, competence approach, model of formation of professional competence, additional education, advanced training.



## НОВОСТИ

### БУДУТ ЛИ В АРМИИ СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖЕЙ?

Замминистра образования и науки РФ Людмила Огородова высказала идею создать в армии специальные профессиональные подразделения для выпускников колледжей. По ее мнению, это позволит молодым людям не потерять полученные навыки за год пребывания в Вооруженных силах и получать воинскую специальность.

«Мы хотим, чтобы были созданы так называемые рабочие группы, профессиональные группы, когда вы из профессии не уходите. Вы в рамках службы <...> занимаетесь своей профессией в течение

года», — сказала она на встрече со сборной России по профессиональному мастерству WorldSkills в Анапе.

Ранее Минобороны сообщило об окончании весеннего призыва на военную службу. В ведомстве рассказали, что этой весной почти каждый пятый призывник имел высшее образование. Одной из особенностей призывной кампании стало предоставление отсрочки гражданам, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования, на весь период обучения.