

# ПОЭТАПНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК УСЛОВИЕ ИХ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ



**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. Kazimov, dr. of pedagogical sciences, the winner of the award of the Russian President in the field of education, professor of the Academy of Labor and Social Relations. Moscow

THE GRADUAL FORMATION OF YOUNG SPECIALISTS PROFESSIONAL COMPETENCE AS CONDITION OF THEIR EMPLOYMENT

The article shows that the most important problem in the domestic economy is the lack of quality and an unbalanced structure for the reproduction of workers and specialists, high level of unemployment among the graduates of the IPE.

**В статье показано, что важнейшей проблемой отечественной экономики является недостаточное качество и несбалансированная структура воспроизводства рабочих и специалистов, высокий уровень безработицы среди выпускников УПО.**

Федеральным законом «Об Образовании в РФ» [1] определена задача реализации компетентного подхода в подготовке кадров. Результатом деятельности организаций профессионального образования (ОПО) должны стать не только профессиональные знания, навыки и умения, но и профессиональные и общекультурные компетенции выпускников.

Реализация принятых нормативных документов способствует формированию национальной системы квалификаций, осуществлению компетентного подхода в подготовке кадров, внедрению профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов, развитию профессиональной ориентации и системы непрерывного профессионального образования.

Однако, в стране накопились проблемы, затрудняющие подготовку квалифицированных рабочих и специалистов и их эффективную занятость.

Существующие вызовы и наш анализ статистических данных показывает, что в настоящее время наряду с общими проблемами особенно четко обозначились проблемы молодежи. К этим

проблемам можно отнести некоторые аспекты.

*Сложности с трудоустройством по полученной профессии, высокий уровень безработицы, осложнение возможностей для своевременного создания семьи.*

В условиях упадка промышленности, уменьшения в ряде предприятий социальных функций многие выпускники ОПО и молодые люди в поисках работы выбирают не востребованные экономикой профессии, а престижные для себя профессии и виды трудовой деятельности.

Статические данные показывают, что в начале 90-х годов около 80% молодых людей было занято в сфере материального производства, а в последние годы в материальном производстве занято лишь 45% молодежи. Незначительное количество молодых людей занято в малом и среднем бизнесе.

*Во многих регионах РФ недостаточно внимания уделяется прогнозированию потребности в кадрах.*

В результате наблюдается выявлено несбалансированное и низкое качество подготовки рабочих и специалистов, более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда средней сложности.

Значительное количество выпускников организаций среднего профессионального образования (СПО) получают рабочие профессии 3–4 разрядов, а организации и предприятия многих регионов страны нуждаются в рабочих кадрах 5–6 разрядов. Такое положение характерно и для многих вузов.

По данным академика Е.В. Ткаченко в регионах страны не выдерживают конкуренции на мировом рынке около 62% выпускников, обучающихся по программам начального профессионального образования и 55% — по программам СПО, при этом 80% выпускников вузов в области инженерного образования имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [2].

Анализ мониторинга трудоустройства молодых специалистов показал, что после трудоустройства на работу лишь 48% выпускников организаций высшего образования трудятся на должностях, относящихся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55% выпускников организаций среднего профессионального образования трудятся на должностях, относящихся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации».

По данным Росстата 80% выпускников организаций профессионального образования находят работу в течение первого года после окончания учебы, а 9% выпускников не могут найти подходящую работу [3].

*В настоящее время важнейшей проблемой отечественной экономики является несбалансированная структура воспроизводства рабочих и специалистов.*

Подготовка специалистов и рабочих по уровням НПО — СПО — ВО ведется в соответствии примерно 1:1:1, в то время как рабочих требуется в пять раз больше [4].

В результате сложился значительный недостаток квалифицированных инженерно-техни-

ческих и рабочих кадров. Такое положение является следствием неблагоприятной тенденции их воспроизводства.

*Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации молодежи.*

Анализ работы региональных служб занятости показывает: у части молодежи утрачены ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность получать рабочие профессии. Ценности труда у молодежи находятся на 14-ом месте в общей шкале жизненных приоритетов.

Как показало обсуждение этой проблемы в РАО 22 марта 2017 года под руководством академика-секретаря Отделения профессионального образования РАО С.Н. Чистяковой, например, в Кемеровской области лишь 3–6% потенциальных работников намерены получать рабочие профессии, только 6–9% готовы трудиться в сфере материального производства. 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% [5, с. 1–11].

Необходимо развитие во всех регионах страны системы профессиональной ориентации школьников и соискателей рабочих мест на освоение профессий и специальностей с учетом потребностей региональной экономики.

*Наш анализ показал, что во многих регионах страны недостаточно развито внутрифирменное обучение персонала, что приводит к трудностям восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности, наблюдается не только недостаточный уровень их знаний, навыков, умений, но и порой отсутствие возможностей периодически повышать квалификацию.*

Совокупность вышеизложенных проблем обуславливает необходимость проведения в регионах страны активной политики занятости населения, повышения качества профессиональной подготовки выпускников ОПО, их успешного трудоустройства по полученной профессии (специальности), обеспечивать адаптацию в организациях, поэтапное формирование у молодых специалистов профессиональной компетентности и эффективную занятость.

Термины «компетенция» и «компетентность» стали главными при оценке уровня квалификации работников, важными критериями профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

В словарно-справочном пособии даются следующие определения терминов компетенции и компетентности: компетенция — комбинация междисциплинарных знаний, навыков, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетентность рассматривается как наличие у работника компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности [6].

Видный зарубежный ученый Дж. Равен обосновал главные качества, необходимые работникам в профессиональной деятельности [7]:

- способность трудиться самостоятельно без излишнего руководства;
- готовность брать на себя ответственность по своей инициативе;
- умение проявлять инициативу, замечать проблемы и решать их;
- умение анализировать ситуации и применять знания для такого анализа;
- способность осваивать новые знания, навыки и умения по собственной инициативе.

В действующих образовательных стандартах компетенции подразделяются на общекультур-

турные и профессиональные. Общекультурные компетенции предназначены выпускникам ОПО для успешной деятельности, как в профессиональной, так и вне профессиональной сферах. Профессиональные компетенции предназначены выпускникам для деятельности в определенной профессиональной сфере.

Вместе с тем, пока отсутствуют научно-обоснованные рекомендации формирования профессиональной компетентности у молодых специалистов в процессе их трудовой деятельности по полученной профессии (специальности).

Целью исследования была разработка научно-обоснованных рекомендаций, реализация которых будет обеспечивать высокое качество подготовки выпускников ОПО, их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности) и поэтапное формирование профессиональной компетентности.

По результатам проведенного исследования автором разработаны технологии восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности, состоящие из двух этапов и представляющие собой структуру, содержание и этапы которой должны взаимодействовать между собой, поскольку удачное функционирование каждого из них является решающим условием эффективного функционирования остальных компонентов и этапов.

На первом этапе обучение в ОПО является начальной стадией формирования у молодых специалистов к профессиональной компетентности. На этом этапе реализуются технологии освоения ими знаний, умений, навыков, общекультурных и профессиональных компетенций, общекультурного и гуманитарного развития, профессиональной и познавательной мотивации.

Необходимо учитывать, что в условиях развития научно-технического прогресса и цифровой

экономики даже очень качественная профессиональная подготовка выпускников ОПО является недостаточной в связи с постоянно меняющимися производственными и социальными условиями.

На втором этапе для формирования профессиональной компетентности у выпускников ОПО необходимо их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности), адаптация в организациях, приобретение творческого опыта трудовой деятельности, периодическое повышение квалификации.

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 специальности (профессии);

- стадия свободного владения профессией на уровне мастерства;

- стадия свободного владения профессией на уровне творчества.

Современное развитие рынка труда и занятости населения обуславливает необходимость подготовки высокого качества рабочей силы, которая должна быть профессионально мобильной и компетентной. Для этого, прежде всего, необходимо совершенствовать в регионах страны воспроизводство рабочей силы.

Комплексная система воспроизводства квалифицированной рабочей силы должна обеспечиваться подготовкой квалифицированных кадров в ОПО, в системе обучения персонала на предприятиях, обучением высвобождаемых работников и безработных, развитием непрерывного профессионального образования [8].

После трудоустройства исключительно важно, чтобы выпускники ОПО проходили дополнительное

профессиональное образование (ДПО), повышали квалификацию по полученной профессии (специальности). Только при реализации этих мероприятий можно сформировать профессиональную компетентность у выпускников ОПО в процессе их трудовой деятельности.

Молодые специалисты в процессе освоения профессии (специальности) должны уметь самостоятельно мыслить, использовать полученные в ОПО знания и компетенции при решении сложных задач, анализировать и 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 образования и обучения, разработки нового перечня и содержания возникающих профессий и специальностей.

Методологической основой формирования заказа на подготовку квалифицированных кадров является анализ спроса на рабочих и специалистов, структуры вакансий и основных факторов, которые определяют требования работодателей к уровню квалификации и совокупности профессий и специальностей для профессионального обучения молодежи.

Как показывает практика, в настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования системы непрерывного образования, т.е. образование должно осуществляться регулярно в течении трудовой деятельности человека.

В последние годы отечественная система непрерывного образования имеет определенные достижения, в т.ч. и в решении проблем дополнительного профессионального образования (ДПО). По проблемам ДПО в стране разработана совокупность нормативных и учебно-методических документов.

Плодотворную работу в этом направлении проводит Консорциум МАНДО №143.

Дополнительное профессиональное образование молодых специалистов должно осуществляться в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 1.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [9].

В условиях развития инновационной экономики проблемы ДПО становятся еще более актуальным, особенно для молодых специалистов, и оно должно стать эффективным механизмом адаптации молодежи к изменяющимся производственным и социальным условиям, важнейшим средством формирования их конкурентоспособности и профессиональной мобильности.

Организации, реализующие дополнительные профессиональные образовательные программы, должны разработать нормативно-методическое обеспечение, обеспечивать реализацию компетентностного подхода, включая планирование результатов обучения, оценку уровня сформированности компетенций у молодых специалистов. Практика показывает, что для молодых специалистов в рамках дополнительного образования наиболее эффективной формой является повышение квалификации по полученной в ОПО профессии (специальности).

В соответствии со ст. 76 Федерального закона «Об образовании в РФ» программы повышения квалификации должны направляться на совершенствование или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, или повышение профессионального уровня работников в рамках имеющейся у них квалификации.

Ученые утверждают, что примерно через 15 лет 50% работников будут вынуждены осваивать новые

профессии и специальности. Ученые Европейского Фонда развития управленческих кадров показали, что знания современных работников могут устаревать примерно через 1,5–2 года, а это значит, что непрерывное образование молодых специалистов становится эффективным путем развития качества рабочей силы, выпуска инновационной продукции и оказания качественных услуг.

Для успешного решения проблем повышения ответственности работодателей в вопросах подготовки квалифицированных кадров необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 10.02.2014 о «Правилах участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в реализации государственной политики в области СПО и высшего образования».

Однако, как отмечает Я. Кузьминов, в последние годы 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 развитых странах расходы фирм достигают 5–10% фонда оплаты труда.

Руководителям организаций необходимо учитывать рекомендации зарубежных исследователей, что 10-процентное увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только 3,8% [10].

При организации профессионального обучения в организациях необходимо руководствоваться содержанием ст. 196–208 раздела 9 Трудового кодекса РФ, новым классификатором видов деятельности и классификацией работников по видам занятий. В целях повышения качества отечественной рабочей силы внедряется группа международных стан-

дартов ИСО серии 9000. При этом в состав стандартов серии 9000 дополнительно включен стандарт ИСО серии 10015 «Руководство по профессиональной подготовке персонала на производстве».

Руководители организаций должны учитывать, что конкурентоспособность молодых специалистов в профессиональной деятельности будет зависеть не только от их знаний, умений и компетенций, но и от системы предлагаемых им стимулов, и на их основе совершенствования мотивов, организации непрерывного образования.

В соответствии с действующим положением содержание программы повышения квалификации должно определяться профессиональной программой, составленной предприятием или организацией, выполняющей образовательную деятельность. При этом следует руководствоваться профессиональными и образовательными стандартами, квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям. Программы профессионального обучения должны разрабатываться таким образом, чтобы обеспечить поэтапное формирование профессиональной компетентности работников, расширение круга выполняемых трудовых операций, продвижение в работе.

Автор считает, что эффективное воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, развитие всех уровней профессионального образования, обучение персонала в организациях, соискателей рабочих мест, высвобождаемых с предприятий работников, их трудоустройство и эффективная занятость возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны и регионов, федеральных и территориальных программ развития профессионального образования и обучения.



Профессиональное обучение кадров является решающим фактором социально-экономического развития страны, от профессионального обучения выигрывают организации и государство, получая более квалифицированных работников и более высокую производительность общественного труда [11, с. 4].

В период научно-технического прогресса и цифровой экономики значительно возрастает роль эффективного управления людьми на всех уровнях — от государственного до уровня регионов, отраслей и всех организаций.

Одновременно должна возрастать роль кадровой политики, которая является системой организационных и управленческих решений, обеспечивающих выполнение миссий, целей и задач организаций, регионов и отраслей.

В условиях возрастающей конкуренции важными факторами конкурентоспособности каждого региона и страны являются не природные ресурсы, а высококвалифицированный человеческий потенциал (ЧП).

Главными факторами развития человеческого потенциала являются непрерывное профессиональное образование, здравоохранение и наука.

Практика показывает, что в условиях развития научно-технического прогресса социальные и экономические преобразования во всем мире ведут к ускоряющему, глобальному процессу человеческого развития, возрастают качественные характеристики потенциала людей (здоровье, нравственность, общее и профессиональное образование, культура, компетентность, креативность, трудовая, социальная, общественная и политическая активность).

С учетом этих тенденций экспертами ООН в конце 80-х годов XX века предложена концепция развития ЧП, которая рассматривает человека как цель и критерий

общественного прогресса, а развитие его потенциала связывается с увеличением возможностей социального, экономического, интеллектуального и политического выбора для каждого человека.

Ученые утверждают, что ЧП каждого человека только частично представляет собой данное ему от рождения, и в решающей ситуации он развивается в процессе трудовой деятельности и социализации человека.

Сформированный у человека потенциал реализуется в разной степени в зависимости от внешних условий и от желаний и устремлений самого человека.

Это особенно актуально для молодых специалистов, которые освоив в ОПО знания, навыки, умения, профессиональные и общекультурные компетенции, в дальнейшем в процессе трудовой деятельности по полученной профессии (специальности) могут успешно формировать и развивать свою профессиональную и общекультурную компетентность.

В условиях глобализации и развития цифровой экономики темпы развития науки, техники, технологии слишком высоки, но получить большие преимущества только за их счет недостаточно. Возникает необходимость постоянно развивать и использовать также более мощный потенциал молодых специалистов.

Вместе с тем задатки молодежи только частично наследуются ему от рождения — в значительной мере они формируются в процессах профессионального обучения, трудовой деятельности и социализации личности.

Это обусловлено, прежде всего, процессами роста профессионально-квалификационного уровня работников, их потребностями в демократизации социально-трудовых отношений, росте комфорта условий и содержания труда, самостоятельности и творческой активности в выполнении заданий, справедливой оценке

и стимулирования результатов трудовой деятельности.

Наш опыт показывает, что исключительно важное значение имеет создание в организациях профессионального образования инновационной управленческой среды. Под инновационной управленческой средой организаций автор понимает совокупность специально созданных условий, в которых осуществляется управленческая деятельность руководителей и трудовая деятельность сотрудников, и обеспечивается генерирование и внедрение инноваций.

Создание инновационной среды должно направляться на развитие инновационного потенциала, генерирования новых идей, продвижения фундаментальных и прикладных исследований, создание новых учебных материалов.

Для решения этой задачи необходимо разработать комплекс взаимосвязанных средств профессионального обучения, внедрить новые формы, методы и педагогические технологии обучения. Опыт показывает, что важной задачей является также разработка учебно-методических комплексов.

Некоторые зарубежные ученые утверждают, что стратегия управления ЧП — это, в основном, управление профессиональной компетенцией персонала. Например, американский ученый В. Макелвил еще в 1982 году считал, что сутью любой организации является набор компетенций всего персонала. Таким образом, можно полагать, что управление человеческим потенциалом — это управление компетенцией, ее стимулирование и развитие.

Нам представляется, что наличие только профессиональных компетенций недостаточно, работники должны иметь и общекультурное развитие. Поэтому ученые считают, что управление культурой и управление людьми очень сильно взаимосвязаны, если на каком-то этапе системы управления есть неверное понимание, некультурный

подход, то эта система начинает плохо работать.

При этом важно, чтобы масштаб личности, общекультурное развитие и профессиональная компетентность руководителей и работников подразделений управления ЧП соответствовали миссии и масштабу занимаемой ими должностям. Это особенно важно, т.к. в отличие от управления материальными и природными ресурсами, управление людьми имеет специфические особенности, заключающиеся в том, что на все воздействия руководителей организаций люди реагируют осмысленно, а процесс взаимодействия между руководителями и персоналом организации является двусторонним, т.е. субъект-субъектным.

В целях успешного трудоустройства и адаптации молодых специалистов назрела необходимость внедрения механизма квотирования рабочих мест для молодежи, предоставления налоговых льгот работодателям, принимающих на работу молодых специалистов, стимулирующих их трудовую деятельность и обеспечивающих их профессиональный и социальный рост.

Постоянное стимулирование труда работников может согласовывать их потребности, интересы, мотивы в единую систему и обеспечивать формирование системы трудового поведения работников.

По результатам исследования разработаны научно-обоснованные рекомендации, реализация которых будет обеспечивать высокое качество подготовки выпускников ОПО, их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности), поэтапное формирование профессиональной компетентности и эффективную занятость.

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

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

4. Ткаченко Е.В. К вопросу о проблемных аспектах размещения производительных сил на территории РФ. Материалы заседания Меркурий-клуба «Центр и регионы РФ. Актуальные проблемы экономических взаимоотношений и пути их оптимизации». — 2014. — С. 100.

5. Подготовка кадров в системе среднего профессионального образования для регионального рынка труда. — М., Российская академия образования. Бюро отделения профессионального образования. — 2017. — С. 1–11.

6. Формирование системы профессиональных компетенций: словарно-справочное пособие. — М., Министерство труда и социальной защиты, 2016. — С. 17–18.

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

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

9. Приказ Минобрнауки РФ от 1.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=70066](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70066)

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

11. Кязимов К.Г. Профессиональное обучение персонала газового хозяйства. — М.: ЭНАС, 2008. — С. 4.

*Ключевые слова:* компетенция, профессиональная компетентность, компетентностный подход, профессиональная ориентация, формирование профессиональной компетентности, дополнительное образование.

*Keywords:* competence, professional competence, competence approach, professional orientation, formation of professional competence, additional education.

**Уважаемые читатели!**

**Вы хотите первыми получать содержательные новости о профессиональном образовании?**

**Если вы вдруг забыли оформить подписку на наш журнал на I полугодие 2018 года — еще не поздно!**

**Подписаться на журнал и его приложение удобнее и экономичнее через редакцию:**

**ПИШИТЕ e-mail:**

**profobr@mail.ru**

**lora-fer@mail.ru**

**ЗВОНИТЕ 8 (499) 738-20-56**

**8 (915) 464-57-17**

**8 (903) 976-99-28**

