

Карасева Светлана Захаровна

Karaseva S.Z.

Соискатель/ applicant

Государственный Университет Управления (ГУУ)

E-Mail: vavilov2212@yandex.ru

Формирование необходимого набора профессиональных компетенций молодых специалистов в условиях российских корпораций

The formation of the necessary set of professional competences of young specialists in
the Russian corporations

Аннотация: В статье автор рассматривает вопросы формирования профессиональных компетенций молодых специалистов в условиях современной российской корпорации. Предлагается к использованию универсальная матрица, представленная по вертикали уровнями компетенции персонала, а по горизонтали - их содержанием. Обосновывается практическая значимость данного подхода, позволяющего представить всю совокупность механизмов развития профессиональных компетенций молодых специалистов крупных корпораций в единстве вузовской и корпоративной составляющих (ареалов). При этом корпоративный ареал является единством сегментов: корпоративного обучения; закрепления соответствующих знаний в процессе производственной деятельности; влияния корпоративной культуры на повышение профессионализма.

The Abstract: In the article the author examines problems concerning forming of young specialists competences in conditions of modern Russian corporation. Universal matrix is introduced, which is presented vertically by the personnel competences levels, horizontally – by its content. It is a graphic instrument of presentation of all the mechanisms of young specialists' professional competences development in big corporations, which is held in unity with university and corporate areas of professional competences. The corporate area is a field where segments of corporate training, training in process of production activity and corporate culture interact.

Ключевые слова: Профессиональные компетенции, персонал, молодые специалисты, корпорация, подготовка персонала, матрица профессиональных компетенций.

Keywords: Professional competences, personnel, young specialists, corporation, personnel training, matrix of professional competences.

Согласно данным отчетности российских компаний¹, средний срок освоения профессии молодым специалистом на предприятии составляет два года. Такая большая длительность профессиональной адаптации оборачивается, в конечном итоге, нарушениями технологии, браком, низкой производительностью труда, неэффективностью использования нового оборудования. Этим объясняются и существенные затраты на дополнительное профессиональное обучение. Во многом все вышперечисленные факторы обусловлены несформированностью у выпускников вузов необходимых универсальных и профессиональных компетенций. Системы профессиональной подготовки молодых специалистов, применяемые непосредственно на ра-

¹ М.Малыхин. КРМГ: крупные российские компании стали эффективнее использовать кадры// Ведомости. - 25.07.2012.

бочих местах, также не в полной мере результативны. Системная, непрерывная профессиональная подготовка персонала в нашей стране проводится преимущественно в крупных компаниях, - это, как правило, наставничество либо ротация. Эти виды обучения персонала являются в какой-то мере заимствованием опытом японских предприятий в части организации и функционирования знаменитых «кружков качества». Их задачами, помимо очевидной передачи производственного опыта молодым сотрудникам, являются усиление сплоченности коллектива, улучшение социально-психологического климата, а это благоприятно сказывается на общем функционировании всей компании. Российский опыт организации профессиональной подготовки персонала не настолько богат, как зарубежный. В то же время некоторые формы развития профессиональных компетенций молодых специалистов корпораций практикуются довольно успешно. Это, например, тренинги, обучения в корпоративном университете (mini MBA) и в системе наставничества топ-менеджерами.

Вне всякого сомнения, профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной крупной компанией. Особенно это касается развития профессиональных компетенций молодых специалистов, поскольку именно эта категория персонала обладает способностью совершать прорыв в профессиональной сфере, вносить новые идеи и тенденции в работу.

За основу для дальнейших рассуждений и выводов предлагается принять компетентностный подход, который основан на использовании понятий «компетенции» как «способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области». В связи с этим уточняется понятие **компетенции молодых специалистов крупной корпорации**, предлагается определять их как обобщенные способы действий, которые обеспечивают молодым специалистам способности успешно действовать на основе приобретенных теоретических знаний, использовать практические умения и навыки при решении задач профессиональной деятельности в условиях крупной корпорации. Существенным моментом понимания компетенции при этом становится конкретная профессиональная (или иная) ситуация, в которой обобщенное знание должно превратиться в конкретный алгоритм или процедуру действий, ведущую к успешному результату.

Касаясь вопроса соотношения понятий компетенции и компетентности молодых специалистов крупной корпорации, необходимо подчеркнуть, что понимание компетентности молодых специалистов крупной корпорации как совокупности компетенций (а именно - наличия знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области) будет в данном случае вполне закономерным.

В качестве базовых ключевых компетенций молодого специалиста в условиях крупной российской современной корпорации предлагается использовать:

1. информационную компетенцию (способность интерпретировать, систематизировать, критически оценивать, анализировать полученную информацию с позиции решаемой задачи; использовать и обрабатывать полученную информацию при планировании и реализации своей деятельности в той или иной ситуации; представлять имеющуюся информацию в ее различных формах и на различных носителях, в соответствии с запросом потребителя информации (в том числе — в виде таблиц, графиков, диаграмм и т.д.));
2. социально-коммуникативную компетенцию (способность соотносить свои устремления с интересами других людей и социальных групп; привлекать других людей и социальные институты к решению поставленных задач);
3. способность продуктивно взаимодействовать с членами группы (команды), решающей общую задачу (грамотно оформлять необходимые в профессиональной и обыденной жизни документы; представлять и цивилизованно отстаивать собственную точку зрения в

диалоге и публичном выступлении на основе признания разнообразия позиций и уважительного отношения к ценностям других людей;

4. компетенцию в решении проблем (способность формулировать и анализировать проблемы; преобразовывать проблемы в задачи; ставить реальные и диагностические цели; определять стратегию решения проблемы; анализировать ресурсы и риски; планировать и организовывать свою деятельность; контролировать и рефлексировать результаты решения проблем);

5. способность к эффективному поведению на рынке труда (навык поиска работы; умение заключать контракт с работодателем; умение анализировать ситуацию на рынке труда; умение планировать и строить свою профессиональную карьеру; умение адаптироваться на новом рабочем месте);

6. предпринимательскую компетенцию (способность к самозанятости; умение анализировать рыночные возможности предприятия; умение освоения основных экономических ролей; адекватная оценка своих предпринимательских способностей и задатков);

7. способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию (выявлять пробелы в своих знаниях и умениях; грамотно формулировать образовательные и информационные запросы; оценивать необходимость той или иной информации для своей деятельности; осуществлять информационный поиск с использованием различных средств; извлекать информацию из источников разных видов, представленных на разнообразных носителях).

Далее предлагается несколько укрупнить выделенные компетенции и представить их в виде следующей классификации: общепрофессиональные, предметно-специальные и универсальные (или ключевые, - они определяют реализацию общепрофессиональных и предметно-специальных компетенций, являются их основой). Соискатель предлагает также использовать матрицу уровней компетенций (вертикаль матрицы): а) универсальный; б) общепрофессиональный; в) предметно-специальный, и их содержания (горизонталь матрицы): а) знаниевый блок; б) практический блок; в) личностный блок.

Предложенная модель в условиях крупной корпорации может выступать пространством взаимодействия вузовского и корпоративного ареалов профессиональных компетенций. При этом предполагается, что корпоративный ареал развития профессиональных компетенций предполагает развитие сегмента корпоративного обучения, сегмента обучения в процессе производственной деятельности, а также сегмента корпоративной культуры (рис. 1).

Содержание компетенций	Знания (знаниевый блок компетенций)			Умения, практические навыки (практический блок компетенций)			Личные качества (личный блок компетенций)		
	Уровень компетенций			Уровень компетенций			Уровень компетенций		
Производственная деятельность в отрасли	Универсальный (ключевой) уровень			Практический блок профессиональных компетенций универсального уровня (определение профессии)			Личностный блок профессиональных компетенций универсального уровня		
Отрасль	Общепрофессиональный уровень			Практический блок профессиональных компетенций общепрофессионального уровня			Личностный блок профессиональных компетенций общепрофессионального уровня		
	Предметно-специальный уровень			Практический блок профессиональных компетенций предметно-специального уровня (определение профессии привязкой к рабочему месту)			Личностный блок профессиональных компетенций предметно-специального уровня		
Рабочее место									
				Система корпоративного обучения			Произв. деятельность		
							Корпоративная культура		
							ВУЗ		
							Ареал проф. компетенций		
							Корпоративный ареал проф. компетенций		
							Сегмент корп. обучения		
							Сегмент производст-ти		
							Сегмент корп. культуры		

Рис.1. Матрица профессиональных компетенций молодых специалистов корпорации

На пересечении столбцов и строк матрицы расположены необходимые компетенции, которые отражают конкретный профессиональный навык молодого специалиста. При этом анализ матрицы, проводимый в произвольно выбранный момент времени, позволяет изучать степень согласования ее блоков путем изучения весовых коэффициентов каждого блока. Сравнение полученных измерений, выполненных в разные моменты времени, позволит изучить динамику развития компетенций молодого специалиста в различных процессах и на различных уровнях. В то же время и управление развитием компетенций молодого специалиста может осуществляться локально, по отдельным способностям на различных уровнях развития молодого специалиста. Очевидно, что измерения и анализ, проводимый с использованием этого инструмента, может быть сколь угодно многомерным (по горизонтали, по вертикали, вглубь и т.д.)

Матрица позволяет оценивать и отслеживать следующие направления совершенствования работы по развитию профессиональных компетенций молодых специалистов:

1) развитие методов взаимодействия с ВУЗами по вопросам формирования необходимого уровня профессиональных компетенций молодых специалистов.

По этому блоку необходимо обратить особое внимание на направление сотрудничества с высшим (и/или средним) профессиональным учебным заведением, направленное на создание непрерывного корпоративного образовательного процесса. Корпорации, как представляется, должны сами принимать активное участие в подготовке своих будущих кадров. Взаимодействие вуза и корпорации необходимо совершенствовать на всех уровнях. Это, прежде всего, *начальный уровень*, – а в его рамках ситуативное взаимодействие, направленное на ознакомление с общими особенностями предприятия или вуза. Затем, *основной уровень* – периодическое взаимодействие для подготовки группы специалистов, ориентированных на ре-

шение специализированных задач в определенной производственной отрасли. Заключительный, *элитный уровень*, характеризуется устойчивыми взаимосвязями вуза и предприятия, работой по стратегическим планам, эффективным как для производственной отрасли, так и вуза, индивидуализацией образовательного процесса, созданием устойчивых организационных структур.

Не требует дополнительной аргументации необходимость создания системы непрерывного корпоративного образования, - а именно образовательного процесса в интегрированной структуре высшего профессионального и корпоративного образования, способствующего образовательной и профессионально-личностной реализации каждого молодого специалиста корпорации.

2) развитие систем корпоративного обучения и, как следствие, рост профессионализма молодых специалистов.

Необходимо разработать альтернативные методы развития систем корпоративного обучения в современных корпорациях, которые могут быть использованы в процессе обучения молодых специалистов для максимально быстрого и качественного повышения их профессионального уровня в процессе производственной деятельности. Отмечается, что для того, чтобы обеспечить должное качество образования, система корпоративного обучения должна быть открытой, динамичной, проектно-ориентированной (реагирующей на изменения среды и запросы потребителя образовательных услуг), восприимчивой к инновациям, управляемой и экономически целесообразной. Кроме того, данная система должна эффективно функционировать в специфических российских условиях.

3) развития форм и методов совершенствования профессиональных компетенций в условиях производственной деятельности корпорации.

Необходимо внедрять новые формы и методы совершенствования профессиональных компетенций в процессе производственной деятельности корпорации. Определено, что в состав профессиональных компетенций, формируемых в процессе производственной деятельности, включаются знания, умения и способности, необходимые для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем.

Соискателем определены способы эффективного использования способностей, позволяющих плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места. Предложены конструкты проектирования стандартов, представляющие собой «элементы компетенции», в которые включены критерии деятельности (мера качества), область применения, а также требуемые знания.

Предлагается использовать модель интегрированного сочетания знаний, способностей и установок, позволяющую молодому специалисту крупной корпорации выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде.

4) усиление позитивного влияния корпоративной культуры на развитие профессиональных компетенций.

В данном контексте предлагается формировать новые направления развития профессиональных компетенций посредством совершенствования корпоративной культуры корпорации. При этом предполагается, что мотивационное обеспечение деятельности молодого специалиста – формирование потребностей, склонностей, интереса, положительного отношения к данной деятельности складывается в корпорации и, во многом зависит от уровня развития корпоративной культуры. Корпорация при этом задает специфические для этого масштаба бизнеса и организации управления способы деятельности, стимулы к творческому или механическому труду, потребность в достижениях и т.д.

В целом, определяя организационно-методические основы развития форм и методов профессиональных компетенций молодых специалистов в условиях современных российских крупных корпораций, необходимо подчеркнуть, что их успешное развитие и совершенствование определяется, прежде всего, грамотно выстроенными взаимосвязями между блоками Матрицы, представленной на Рисунке 1.

ЛИТЕРАТУРА

1. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология / Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук. – Москва, 2007;
2. Леонова О.В., Колосова О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом промышленного предприятия // Вестник ТГТУ. 2010. Том 16. № 4. Transactions TSTU;
3. Методические рекомендации по организации работы с молодыми специалистами /сост.: Е.Н.Завало: управление образования Лидского райисполкома, 2011;
4. Михайлова Л.Л. Место компетентностного подхода в образовании, его инновационность и традиции // Психология в экономике и управлении. – 2010. – №1.;
5. Соколов В.П., Тихонова В.И. Компетентностный подход к личностно-профессиональному развитию управленческих кадров // ИнВестРегион. – 2011. - №2.