

Пропп Оксана Викторовна

аспирантка факультета экономики и управления,
Омский государственный технический университет
ovpropp@mail.ru

КОМПЕТЕНТНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ: ПОЗИЦИЯ ВУЗОВ И РЫНКА ТРУДА

**Взаимодействие сферы высшего образования
и регионального рынка труда
на основе компетентностного подхода**

Аннотация

В статье рассмотрено взаимодействие системы высшего профессионального образования и регионального рынка труда с позиций компетентностного подхода, определены противоречия в подходах к компетенциям, которые следует устранить с целью сбалансированности потребностей рынка труда и выпуска вузами специалистов, обладающих необходимыми для рынка компетенциями.

Ключевые слова: модернизация, система высшего образования, региональный рынок труда, компетентностный подход, компетенция

Проблемы эффективного взаимодействия между региональными системами высшего профессионального образования и рынком труда на интеграционной основе остаются не полностью изученными. Серьезное влияние на состояние рынка труда в регионе оказывает несоответствие набора выпускаемых вузами специалистов потребностям регионального рынка труда.

Одним из направлений модернизации образования является внедрение компетентностного подхода. Тема компетентностно-ориентированного образования является недостаточно исследованной в настоящий момент.

Современный динамичный региональный рынок труда предъявляет новые требования к соискателям рабочих мест. Предприятиям приходится работать в изменчивой среде, поэтому им нужны работники, готовые быстро реагировать на перемены. Запросы работодателей меняются с ракурса «знаний» на способы деятельности – «умения», «готовность», «способность». То есть речь идет о компетенциях, которыми должен обладать персонал. Грамотное формулирование для каждой сферы деятельности и отрасли региональной экономики компетенций позволит создать эффективную систему подготовки потенциальных работников (1).

Образовательные стандарты

Взаимосвязь регионального рынка труда и сферы профессиональной подготовки является основой всей системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы.

Само понятие «квалификации» как степени и вида профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы, сегодня теряет изначальный смысл. Все чаще квалификация ассоциируется с компетенциями, которыми должен обладать индивид для осуществления эффективной трудовой деятельности.

Категория «квалификация» находит свое отражение в профессиональном стандарте. По функциональному назначению профессиональный стандарт должен отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы, сформированные бизнес-средой, а также стимулировать высокий уровень квалификации рабочей силы, соответствующей инновационному пути развития региональной экономики.

Таким образом, одной из главных функций профессионального стандарта выступает функция сближения рынка труда и подготовки кадров посредством установления нормативных требований к знаниям, умениям, навыкам и трудовым действиям. Содержание образовательных стандартов не должно отставать от требований, предъявляемых к работникам работодателями, поскольку наблюдается быстрое устаревание знаний и умений, смена технологий, появление инноваций и пр.

Кроме того, к задачам профессиональных стандартов можно отнести и использование их в качестве элемен-

тов разработки долгосрочных прогнозов потребности в квалификациях. Представленная информация в профессиональном стандарте основана на компетентностном подходе. Предлагаемой структурой профессионального стандарта предусмотрено, что профессиональная деятельность подразделяется на структурные элементы – трудовые функции, на основе которых устанавливаются требования к навыкам, умениям и знаниям работника.

Сами навыки и умения в профессиональном стандарте указываются в виде критериев качественного выполнения одной или определенного набора трудовых функций, которые должны определять результаты компетентного выполнения трудовой функции.

Определение критериев в качестве «норматива» профессиональной деятельности посредством их отражения в образовательных стандартах в виде набора компетенций и должно способствовать обеспечению необходимого качества рабочей силы.

Сегодня многие современные организации переходят к использованию компетентностного подхода при отборе и развитии персонала. Высшие учебные заведения, в свою очередь,

предприятиям приходится
работать в изменчивой
среде, поэтому им нужны
работники, готовые
быстро реагировать
на перемены

содержание
образовательных
стандартов не должно
отставать от требований,
предъявляемых
к работникам
работодателями

также стремятся к применению этой новой технологии, одной из точек соприкосновения и выступают компетенции.

Метод компетенций делает упор на валидности критериев: важны не все параметры, описывающие характеристики индивида, а только те из них, которые определяют наилучшее исполнение данного вида работы.

Реализация компетентного подхода в профессиональном образовании позволяет по-новому подойти к проблеме качества подготовки специалистов.

Термин «компетенция» впервые был применен В. Макелвиллом (1982г). Под компетенцией он понимал круг проблем, сферу деятельности, в которой человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица, общественной организации.

По нашему мнению, компетенция – это совокупность знаний, навыков, способностей личности, которые должны соответствовать реальному уровню сложности выполняемых задач, эффективному выполнению определенных производственных функций и формированию конкурентных преимуществ на рынке труда.

Сам по себе компетентный подход не отрицает академического подхода, применяемого при обучении специалистов, а дополняет его, способствует формированию у студентов основных компетенций, которые необходимы на современном региональном рынке труда.

Важным в процессе развития компетентного подхода является определение потребностей предприятий в их стратегическом развитии. Система высшего образования не может функционировать изолированно от других социально-экономических систем региона, в частности от рынка труда. Так, численность студентов высших учебных заведений может быть определена в зависимости от факторов регионального рынка и в соответствии с потребностями в трудовых ресурсах. Не менее актуальна проблема прогнозирования потребности в выпускниках учебных заведений для отраслей экономики, регионов и России в целом. Данное прогнозирование возможно на основе сценариев развития рынка труда и системы высшего образования (2).

преподаватели,
говоря о компетенциях,
подразумевают потенциал
обучающихся, исходя
из знаний, умений, навыков,
которые можно получить,
изучив определенные
учебные дисциплины

Противоречия

В настоящее время до сих пор существует целый ряд нерешенных противоречий между требованиями, которые предъявляет институт рынка труда к профессиональной компетенции выпускников вузов, и результатами образования со стороны рынка образовательных услуг. Так, государственные образовательные стандарты не обеспечивают необходимый уровень квалификации выпускников высших учебных заведений, не в полной мере учитывается спектр профессиональных компетенций, недостаточная материально-техническая база высших учебных заведений, несовершенна система взаимодействия образовательных заведений региона с потребителями образовательных услуг, в частности с работодателями.

Также существуют серьезные противоречия о самом понимании компетенций. Рынок труда и представители системы образования по-разному трактуют это понятие. Преподаватели, говоря о компетенциях, подразумевают потенциал обучающихся, исходя из знаний, умений, навыков, которые можно получить, изучив определенные учебные дисциплины. Региональный же рынок труда в лице работодателей под компетенциями понимает возможность человека эффективно действовать. Данный подход основан на исследовании и описании поведения, которое способствует наилучшему исполнению работы и применяется исследователями и консультантами, специализирующимися в области эффективного управления.

Данное противоречие в подходах к компетенциям сферы высшего образования и регионального рынка труда

региональный рынок
труда в лице работодателей
под компетенциями
понимает возможность
человека эффективно
действовать

может привести к угрозе того, что система отечественного образования сохранит приверженность предложению студентам знаний, а не приобретению ими компетенций в понимании практиков. Другими словами, компетентностный подход может носить лишь формальный характер, что в итоге только усилит дисбаланс между рынками образования и труда.

Все вышесказанное противоречие необходимо эффективно устранить, чтобы обеспечить профессионально-компетентностную подготовку бакалавров, специалистов, магистров с учетом интересов регионального рынка труда и развития страны в целом.

Образование является одной из главных подсистем социальной сферы, цель которой обеспечить обучающихся знаниями, умениями, навыками, которые в итоге позволили бы успешно реализоваться в профессиональной деятельности.

Сегодня региональный рынок труда требует формирования профессионально-компетентной личности специалиста (бакалавра, магистра) для осуществления возможности быть конкурентоспособным на рынке труда региона.

Формирование профессиональной компетентности является основной

формирование
профессиональной
компетентности является
основной задачей

современного образования

задачей современного образования. Профессиональная компетентность является одним из факторов, влияющих на процессы познания, самопознания, общения и самовыражения и способствует всестороннему развитию личности студента.

Заключение

Таким образом, для подготовки востребованных высококвалифицированных выпускников вузов необходима эффективная система взаимодействия образовательных учреждений

с региональным рынком труда в целях реализации интересов всех его сторон. Компетентностный подход должен носить непрерывный характер, обеспечивая постоянное совершенствование.

Литература

1. Бобков В. Главное препятствие на пути модернизации – кризисное состояние отечественного образования и науки // Человек и труд – 2010 – № 11 – с. 40–42
2. Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России: монография. – Н. Новгород: НИМБ, 2010. – 288с. ISBN978-901335-36-9
3. Роденкова Т.Н, Слепов В.А. Эффективность финансирования образовательных новаций и ее экспертная оценка в высшей школе. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 448 с. Научная мысль. ISBN 978-5-16-003673-1

рп

Oksana V. Propp

Postgraduate Student, Faculty of Economics and Management,
Omsk State Technical University

The Interaction of the Higher Education Sphere and the Regional Labor Market on the Basis of the Competence-Based Approach

Abstract

The article considers the interaction of the system of higher education and regional labor markets in terms of the competence-based approach. It identifies contradictions in the approaches to competencies that should be eliminated in order to balance the needs of the labor market and the competence level of the graduates.

Keywords: modernization, system of higher education, regional labor market, competence-based approach, competence