

ПОДХОДЫ К МОДЕЛИ УКРЕПЛЕНИЯ ПОЗИЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье представлены концептуальные основания к разработке модели укрепления позиций выпускников образовательных учреждений края на рынке труда, составляющие этой модели.

Ключевые слова: компетенции, адаптация молодежи на рынке труда, деятельностный подход, компетентностный подход, рынок труда.

В современный период на рынке труда страны, края происходят масштабные изменения, обусловленные эволюцией систем производства, появлением новых видов деятельности [9-14]. Перед выпускниками образовательных учреждений профессионального образования края, с одной стороны, открываются широкие перспективы профессиональной самореализации на рынке труда, с другой, для них возникают реальные сложности с профессиональным стартом, адаптацией на рабочем месте, как в традиционном, так и в инновационном секторах экономики.

Проблемы адаптации выпускников, включенности их в работу обусловлены трансформацией самой деятельности: происходит смена технологий, целей, функций, продуктов деятельности. Соответственно, изменяются требования работодателей к личностным и профессиональным качествам работников. Все большее значение для работодателей приобретают наряду с узкопрофессиональными навыками способность понимания экологических, общественнозначимых аспектов ситуации на рынках товаров и услуг; умения излагать свои мысли, работать в команде; навыки межличностного общения; креативность (способность человека воспринимать новое, генерировать идеи); профессиональная рефлексия.

Перечисленные требования к работникам относятся к ключевым (межпрофессиональным) компетентностям. Освоение этих компетентностей становится обязательным в связи с введением федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. Однако в настоящее время работа по внедрению этих стандартов образовательными учреждениями только начинает разворачиваться.

Возможности для освоения перечисленных компетентностей ограничены рядом обстоятельств. Во-первых, недостаточно проработана научно-методическая база средств подготовки кадров, молодежи к успешной профессиональной деятельности в условиях развивающейся экономики. В частности, есть необходимость в определении уровня глубины и степени детализации компетентностей, востребованных в реальной деятельности фирм, организаций, в разработке способов трансляции указанных компетентностей. Во-вторых, во многих организациях отсутствует специальная работа, обеспечивающая развитие систем деятельности организаций, позволяющая работникам реализовывать себя, выстраивать профессиональную карьеру, применять ключевые компетентности.

Большой интерес специалистов привлекли исследования проведенные в 1998 г. и в 2006-2007 гг. группой европейских исследователей в рамках проектов "CHEERS" - Careers after Higher Education: a European Research Study и "REFLEX" - Flexible Professional in the Knowledge Society. В ходе исследования было проведено анкетирование выпускников вузов 15 стран (страны Европы и Япония) с целью выявить, с какими требованиями сталкиваются молодые специалисты на рабочих местах [1-4]. Аналогичные по использованной методологии исследования были проведены в странах Латинской Америке (Мексика, Колумбия) и в России. В рамках проекта "CHEERS" было опрошено около 35 тыс. выпускников вузов в 11 европейских странах и в Японии.

Данные приведенных выше исследований показали, что на современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным является работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии (владеет материалом профильных предметов), но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, способен эффективно представить продукт своего труда клиентам и широкой публике и т. д. Работника, обладающего перечисленными качествами, исследователи предложили назвать гибким специалистом.

Исследования российских авторов [3] также показывают, что ряд компетенций с точки зрения работодателей сопоставим по значимости с компетенциями относящимися к "знаниям по специальности". Среди таких компетенций - общие знания в различных областях, умение мотивировать других людей к работе, способность находить новые и оспаривать существующие идеи. Сами списки компетентностей, полученные в рамках разных исследований, различаются как по количеству, так и по набору конкретных компетенций, что обусловлено разными профессиями, которые требуют различных компетенций для своего успешного выполнения.

Тем не менее, необходимость владения непредметными компетенциями подтверждается всеми исследователями. С другой стороны результаты исследований показывают что в рамках традиционного, академически организованного образовательного процесса выпускники не имеют возможностей по адекватному усвоению востребованных на современном рынке труда компетенций. Возможности для освоения перечисленных компетентностей ограничены рядом обстоятельств. Во-первых, недостаточно проработана научно-методическая база средств подготовки кадров к успешной профессиональной деятельности в условиях развивающейся экономики. В частности, есть необходимость в определении уровня глубины и степени детализации компетентностей, востребованных в реальной деятельности фирм, организаций, в разработке способов трансляции указанных компетентностей. Во-вторых, во многих организациях отсутствует специальная работа, обеспечивающая развитие систем деятельности организаций, позволяющая работникам реализовывать себя, выстраивать профессиональную карьеру, применять ключевые компетентности. Как следствие необходимо выстроить особое пространство возможностей по освоению студенческой молодежью непредметных компетенций.

Концептуальными основаниями для построения модели включения студентов в процессы развития муниципальных образований являются компетентностный

подход в трактовке менеджериальных наук, концепция приобретения мотивации МакКлеланда, концепция цикла обучения Д.Колба [4], деятельностный и системно-мыследеятельностный подходы [11], разработанные участниками Московского методологического кружка. Методологические схемы и средства деятельностного и системно-мыследеятельностного подходов используются для решения следующих задач:

1. конфигурирования и системно-мыследеятельностной сборки предметных концептов, представлений, зависимостей, заданных в перечисленных выше предметных концепциях, в модель включения студентов в процессы развития муниципальных образований;

2. разработке необходимых способов организации деятельности по реализации построенной модели в практическом воплощении.

Ключевые положения, конституирующие компетентностный подход в его противопоставлении подходу, фокусирующемуся на оценке способностей, состоят в следующем [4]:

1. Вместо оценки потенциальных способностей необходимо оценивать актуальные умения, способности выполнять конкретные задачи.

2. Фактический отказ от формулы «Эффективность = Способности x Мотивация x Возможности» в пользу формулы «Эффективность = Компетентность x Условия».

3. Фокусировка на нормах, стандартах выполнения деятельности и критериях, показателях достижения результатов.

Значение таких характеристик человека, как знания, умения и навыки, равно как и мотивы, личностные черты, социальные роли и даже ценности, в принципе не отрицается, но подчеркивается, что непосредственной оценке подлежит именно поведение, осуществляемое в рамках эффективной деятельности, а не эти характеристики сами по себе.

В разрабатываемых сторонниками поведенческого подхода внутри компетентностного движения технологиях оценки персонала, компетенции понимаются как — «набор, параметры или репертуар поведенческих проявлений, лежащие в основе компетентного исполнения».

На наш взгляд, деятельностная трактовка компетентностного подхода состоит в том, что оцениваются и описываются компоненты деятельности, процедуры, нормы их выполнения, позволяющие зафиксировать, достаточно полно описать успешные образцы выполнения той или иной деятельности. При этом поведенческий (бихевиоральный) подход может быть использован как дополнительный, поскольку поведенческие характеристики позволяют удерживать в поле рассмотрения исследователя некогнитивные аспекты жизнедеятельности человека или группы людей, осуществляющих описываемую деятельность. Далее кратко рассмотрим основные положения предметных концепций и соответствующие методологические схемы и средства деятельностного и системно-мыследеятельностного подходов, необходимые для построения модели.

Компетентностный подход первоначально был сформирован на базе обобщения практик профессионального отбора кадров в организацию и на основе критики на широко распространенной практике применения стандартных психометрических тестов способностей. В литературе встречается разные варианты определений компетентностей:

1. «Компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [4].

2. Определение Уиддетта (Whiddett) и Холлифорда (Hollyforde) сконструированы в рамках подхода фокусирующегося на поведении человека. «Компетенция – это поведение, демонстрируемое человеком в процессе эффективного выполнения задач в пределах данной организации» [5].

Используются и другие определения термина «компетенция», но все они схожи в одном – это связь наличия определенных качеств (компетенций) и эффективного и успешного выполнения работы.

Одним из важных некогнитивных аспектов жизнедеятельности людей являются мотивация. При построении модели включения студентов в процессы развития муниципальных образований необходимо учесть возможности по усилению мотивации, которые можно создать, основываясь на концепции Д. МакКлеелланда. В своей работе Дэвид МакКлеелланд (McClelland) выделяет принципы организации образовательного процесса, в котором люди могут приобретать или заметно изменять такие основные характеристики личности, как мотивация и самооценка. Интересный вариант обобщения этих принципов был предложен в работе [4]. Согласно авторам в образовательном процессе должны быть представлены следующие аспекты:

1. Концептуальная модель. Учащиеся должны получить новую концептуальную структуру для мышления о своем поведении и достаточные основания чтобы верить в эту новую предложенную модель (данные исследований, авторитетные отзывы, уверенность преподавателя, привязки к целям, ценным для учащегося).

МакКлеелланд определяет мотив как «эффективно окрашенную ассоциативную сеть», то есть как устойчивую систему связей между мотивом и определенными позитивными чувствами. Чтобы повысить у кого-либо мотивацию достижения, преподаватель должен четко рассказать, показать учащемуся, что такое поведение и осознание происходящего ведущие к достижению. Кроме того необходимо организовать построение ассоциаций, связывающих процесс достижения, достижение с приятными переживаниями, впечатлениями, результатами. Выстраивание такого рода ассоциаций существенно повышает у человека мотивацию достижения.

2. Самооценка. Учащиеся должны получать обратную связь о том, какого уровня компетенции они достигли в данный момент, и иметь возможность сравнить достигнутый уровень с уровнем компетенций, который поможет им добиться желаемого в жизни (например, успеха в руководстве).

3. Практика. Учащиеся должны практиковаться, используя новые ассоциативные связи и поведение, сначала в имитационных упражнениях, а затем в

ситуациях все более приближающихся к реальной жизни. Например, чтобы помочь себе научиться мотивации достижения, учащиеся могут тренироваться во всем, начиная от приготовления завтрака, поездки за рулем до работы и продажи своему следующему клиенту, используя построенную ассоциативную сеть.

4. Постановка цели. Учащиеся должны ставить цели и планировать использование приобретенных компетенций в важных в своей жизни действиях. Сознательная постановка цели и получение обратной связи от себя и других о процессе успешности деятельности укрепляет мысли о мотивации и увеличивает вероятность достижения цели.

5. Социальная поддержка. Учащиеся должны иметь социально «безопасную» и поддерживающую окружающую обстановку, в которой они будут учиться, экспериментировать и практиковаться в использовании новых ассоциативных связей и поведении. Усвоенные компетенции закрепляются, если после тренинга учащиеся получают поддержку и позитивную обратную связь от референтных (значимых) для них людей (например, ведущего, руководителя, эксперта), а также от «поощряющей референтной группы» соучеников, которые могут поддерживать и поощрять друг друга использовать новую компетенцию. В идеале обучение дает учащемуся членство в престижной новой группе, где говорят на новом общем языке, разделяют новые ценности и берут на себя обязательство, чтобы члены группы хорошо учились.

Следует отметить, что приведенный набор 5 принципов, используется нами в рамках созданной модели для решения двух задач:

- повышение мотивации студенческой молодежи для включения в процессы развития муниципальных образований

- присвоение молодежью набора 5 принципов как средства самомотивации для использования в своей образовательной практике, либо в осуществляемой деятельности.

Разработанная в Красноярске модель укрепления позиций выпускников на рынке труда обеспечивает организацию освоения студентами ключевых компетентностей в связи с проблематикой социально-экономического развития края, развития муниципальных образований, распространением и продвижением инноваций и является модельным вариантом участия студенческой молодежи края в проекте Сибирского федерального округа «Малая Родина». Данный проект по включению студенческой молодежи в разработку и реализацию программ социально-экономического развития муниципальных образований осуществляется по инициативе полномочного представителя Президента РФ в СФО для всех сибирских регионов.

Основным механизмом включения студентов в разработку и реализацию территориальных программ развития является программная организация работ. Механизм программной организации включает в себя две взаимосвязанные линии работ. Первая линия работ включает в себя тип действий, направленных на совершенствование уже сложившейся практики модернизации на территориальном уровне, реализация которой осуществляется в логике планирования. Вторая линия работ включает в себя тип действий, направленных на развитие этой практики, реализация которых осуществляется в логике проектирования, разработки программ

развития организации, программ социально-экономического и социо-культурного развития территории.

Важным является различие процессов совершенствования и развития, разворачивание которых зависит прежде всего от амбиций участников этих процессов (местных сообществ, выпускников образовательных учреждений, управленцев). Процесс совершенствования деятельности обеспечивает обновление существующей деятельности. Процессы развития осуществляют запуск новой не существовавшей ранее деятельности, либо коренную перестройку существующей системы деятельностей.

На наш взгляд, осмысление задач развития муниципального образования возможно лишь в временной рамке – в рамке «исторического существования территории», в пространстве прошлое-настоящее-будущее территории. Прошлое, «отпечатанное» в материальной инфраструктуре территории, в системах деятельности, стилях жизни, особенностях социальных взаимодействий и традиций управления, может выступать ресурсом для новых ситуаций и одновременно может серьезно ограничивать возможности муниципального развития. Настоящее территории, представленное в определенном состоянии инженерно-технической, жилищной, социальной инфраструктуры, в потенциале местных сообществ задает актуальные возможности развития и определяет социальную энергетику изменений. Будущее территории несет в себе новые потенциальные возможности для благополучного существования территории. Именно варианты возможного будущего становятся предметом конструирования, исследования, понимания и обсуждения – предметом, в отношении которого мыслится и осуществляется с одной стороны, развитие муниципальных образований, управление развитием территорий, с другой стороны самоопределение участников семинаров.

Модель укрепления позиций выпускников на рынке труда представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих взаимодействие различных субъектов развития муниципальных образований и включает следующие компоненты:

отбор инициативных студентов, обладающих энтузиазмом и потенциалом развития для участия в развитии муниципальных образований и в краевой Школе развития;

проведение краевой Школы развития;

проведение Конкурса проектов развития муниципальных образований в формате профессионально-общественной защиты проектных предложений, разработанных участниками краевой Школы развития;

создание институций развития (молодежных организаций, конструкторских бюро, проектных и научных сообществ и т.д.), обеспечивающих включение студентов в развитие муниципальных образований.

Отбор в Школу развития осуществляется на основании результатов Конкурса, специальных требований к победителям — потенциальным участникам Школы. Участник Школы - это человек, обладающий деловыми и личностными качествами, которые можно объединить в три группы компетентностей:

общекультурная грамотность — обладает хорошими знаниями и навыками в части оперирования ими в области: русского языка, российской истории, края, работы с электронными ресурсами;

оргуправленческая компетентность — способен удерживать в деятельности видение ситуации в целом, соотносит осуществляемую работу с личной и организационной перспективой, осмысленной деятельности;

личный ресурс — способен работать в проблемной ситуации, в ситуациях характеризующихся высокой неопределенностью, различными рисками, организован, обладает высокой работоспособностью, открыт, имеет установки на позитивные изменения, достижение качественных результатов.

Задачи Школы развития:

освоение студентами проблематики, связанной с социально-экономическим развитием края, муниципальных образований, распространением и продвижением инноваций;

подготовка проектных предложений по различным аспектам территориального развития;

создание условий для овладения основами прикладных исследований, проектирования, управления изменениями, предпринимательства;

проведение проб проектной, прикладной исследовательской, предпринимательской деятельности, управления изменениями;

создание условий для взаимодействия органов государственного и муниципального управления, бизнеса и студенческой молодежи по проблемам развития края;

создание предпосылок для становления молодежных институций развития, сетевых форм взаимодействия инновационных молодежных групп и других, участвующих в инновационных программах, проектах, акциях края.

На первом этапе Школы развития происходит вовлечение студентов в процессы коммуникации через участие в совместной работе, где разворачивается столкновение различных позиций, способов предметного описания процессов развития муниципального образования и задается материал для рефлексивного анализа сложившихся проблемных ситуаций. На следующем этапе работ участники Школы осуществляют оформление проектных предложений, исследовательских идей по проблематике развития муниципальных образований. Складывается проблемная ситуация следующего уровня: участники определяют, с опорой на какие ценности, с каких принципиальных позиций должны разрабатываться их проекты и исследования, какие основания должны использоваться для оценки ситуации проекта или исследования.

Основная задача краевой Школы: развитие практического и образовательного опыта участника в области проектирования, разработки программ развития организации, муниципального образования. Результатами решения этой задачи являются как продукт - выполнения конкретного проекта, как развивающиеся

надпредметные умения и навыки – ключевые компетентности будущего профессионала, и как становящиеся нравственно-волевые черты характера. Содержание образовательного процесса при этом в корне меняется: вместо традиционных лекционно-семинарских занятий – этапы проектной деятельности участников.

Профессионально – общественная экспертиза предложений, разработанных участниками краевой Школы развития проводится с участием реальных носителей проектов из разных сфер деятельности. Профессионально – общественная экспертиза направлена на инициацию и поддержку активности студентов, местных сообществ, инициирование широкого обсуждения вопросов, связанных со становлением инновационного сектора в экономике и социальной сфере края, разработки проектных предложений. Задача – создать условия для встраивания сложившихся проектных групп, разработанных ими в период Школы предложений в реальные практики, программы и проекты, которые развертываются в стране, СФО, крае, муниципальных образованиях. В частности, предполагается встраивание проектных групп в:

а) научные исследовательские производственные коллективы, реализующие проекты мирового уровня;

б) типовые проекты развития муниципальных образований, организаций (скорее это проекты совершенствования деятельности по улучшению ситуации в муниципальных образованиях);

в) в краевые программы поддержки предпринимательской деятельности, проекты бизнес-инкубаторов, краевую программу развития профессионального образования и другие программы и проекты, обеспечивающие поддержку студенческих инициатив

Профессионально – общественная экспертиза оформляет новые требования к проектам – победителям и обеспечивает поддержку их деятельности по участию в развитии муниципальных образований и становлению инновационного сектора экономики и социальной сферы края. Технология проведения профессионально – общественной экспертизы основана на элементах технологии организационно-деятельностных игр.

Для институционализации проектной активности предлагается создание молодежных проектных офисов, межведомственных проектных групп. Возможно создание филиалов или представительств крупных проектов мирового уровня.

Библиографические ссылки

1. Flexible Professional in the Knowledge Society. URL: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/> (дата обращения: 19.10.2011)
2. Careers after Higher Education: a European Research Study. URL: <http://www.cheersproject.com/> (дата обращения: 19.10.2011).

3. Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских вузов // Вопросы экономики, 2007. № 6. С. 156-157.
4. Спенсер-мл. Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: Изд-во ГИППО, 2005.
5. Уиддетт С., Холлифорд С. Практическое руководство по компетенции: как улучшить индивидуальную работу и работу организации в целом. Пер. с англ. М.: Изд-во ГИППО, 2003.
6. Генисаретский О.И. Методология после метода // Метод: вчера и сегодня. М., ШКП., 1995.
7. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. // Вопросы экономики, 2006. №1.
8. Лакатос И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ. М.: Медиум, 1995.
9. Попов С.В. Материализация метода // Метод: вчера и сегодня. М., ШКП, 1995.
10. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. СПб.: Питер, 2003.
11. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995.
12. Ефимов В.С., Иванова Л.В. Новое поколение управленцев. Программа формирования управленческого кадрового резерва региона // Красноярский край: управление и современные кадровые технологии. Сб. тез. Краевой научно-практ. конф. Красноярск, 23 июня 2003 г. Красноярск, 2003. С. 33-35.
13. Иванова Л.В., Блинов Г.Н. Формат образовательной программы для муниципальных управленцев // Сборник материалов краевой научно-практической конференции «Красноярский край: управление и современные кадровые технологии». – Красноярск: Сиенит-КрАЗ, 2003г.
14. Сборник информационно-методических материалов «Инновации в муниципальном управлении – развитию города». / Составители сборника: Блинов Г.Н., Иванова Л.В., Бутенко А.В., Леонов О.Е., Пригожих В.А. – Красноярск, 2007г. – 126 с.

A.V.Butenko, L. V. Ivanowa

APPROACH AND MODEL FOR IMPROVING GRADUATE EMPLOYMENT

We developed approach and model for improving Graduate Employment based on activities approach and project approach.

Keywords: competencies, graduate employment, activities approach, project approach.