

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Бажин А.С.

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток

Одна из основополагающих целей подготовки и обучения специалиста в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность – важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма.

Профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач [1, с. 47].

Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является *карьерная компетентность*. Для того, чтобы быть успешно трудоустроенным после окончания вуза, студенту – молодому специалисту необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а набирать определенные способности и качества, называемые компетентностью.

Под *карьерной компетентностью* в данном случае понимается мета-умение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь.

В итоге, при самооценке молодой специалист должен опираться не на отдельный набор профессиональных знаний и навыков, а на слияние ряда ключевых качеств личности со знаниями, умениями, навыками и высокой мотивацией на творческую работу, тем самым оценивается уровень карьерной компетентности.

Наработать необходимый уровень компетентности и является стратегической задачей развивающегося специалиста. Ответить на вопрос, как наработать то или иное требуемое качество (свойство) и что необходимо для этого сделать, а также оценить имеющийся потенциал развития данного качества, поможет *карьерный супервайзер* - опытный наставник, эксперт и профессионал в области оценочных технологий и карьерного менеджмента.

Карьерная компетентность является своего рода психологическим показателем, который определяет, какие именно из наработанных качеств, умений и способностей требуются для решения сложных, не поддающихся простому алгоритму, комплексных задач. При этом часть знаний, умений и навыков может быть «мертвым грузом», которые имеются в наличии у человека, но не включаются при решении сложных или срочных заданий. В тоже время другая, «активная часть», максимально используется в таких ситуациях, - именно она и составляет карьерную компетентность.

Карьерная компетентность позволяет молодому специалисту периодически *фокусировать* в своем восприятии собственные карьерные наработки, а затем правильно *рассчитать и вовремя сделать карьерный рывок*, выводящий его на ожидаемый уровень в карьере. Это делает его успешным на карьерном поприще, по сравнению с теми, у кого уровень карьерной компетентности ниже, и они не знают когда концентрироваться и когда надо быть решительными и стремительными в карьере.

Если говорить о соотношении карьерной и профессиональной компетентности в целом, то профессиональную компетентность можно представить как набор определенных компетенций, часть из которых являются

собственно профессиональными, а часть помимо влияния на рост профессионального мастерства, влияют на карьерную компетентность

Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций определяет его дальнейший путь развития, в том числе и определенный *карьерный сценарий*.

Рассматривая возможность развития карьерных компетенций у студентов старших курсов и молодых специалистов, которые в дальнейшем складываются в карьерную компетентность, необходимо на первом этапе определить:

1) к какой профессиональной сфере относиться получаемая специальность (сфера предопределяет карьерный путь и соответственно набор своих компетенций);

2) наличие деловых и личностных характеристик, которые позволили бы реализовать выбранный карьерный сценарий и раскрыться в выбранной сфере деятельности;

3) уровень сформированности мотивации к обучению недостающим навыкам и необходимым техникам.

Современный вуз имеет возможность создать условия для формирования системы развития карьерной компетентности у студентов уже в процессе обучения, начиная с первого курса. Для реализации этой задачи развитие карьерной компетентности у студентов, должна войти в цели и задачи обучения. Для этого необходимо выполнить ряд условий.

1) Перестроить учебные планы специальностей в соответствии с программами развития и наработки профессиональных компетенций.

2) В процессе обучения с целью оценки уровня сформированности профессиональных и карьерных компетенций можно ввести ряд контрольных точек (промежуточные аттестации: 1 семестр – входной контроль, 4 и 8 семестры – промежуточный контроль, последний семестр – итоговый контроль);

3) Внедрить в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ тренинги по наработке необходимых психологических качеств, другими словами, создать комплексную программу

психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на основе дифференцированного подхода;

4) Предложить консалтинговую услугу «карьерного супервайзера». Им может быть индивидуальный наставник – профессиональный управленческий психолог или опытный специалист-практик, не обязательно преподаватель вуза, который будет работать в режиме мастер-класса. В ходе предлагаемой карьерной супервизии у студента, как у будущего специалиста, формируется стиль взаимоотношений с руководством. Следует отметить, что характер отношений с первым руководителем является одним из ключевых факторов успешного развития карьеры профессионала.

5) Создать условия в вузе для непосредственного делового контакта студентов и добившихся значительных карьерных успехов профессионалов (открытые конференции с участием профессионалов и студентов; бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки и команды из студентов, решающие реальные задачи предприятий и организаций)

6) Обеспечить возможность накопления карьерного портфолио студента – набора документов, подтверждающих достижения в различных сферах деятельности (в числе таких мероприятий, организуемых вузом, могут быть разнообразные конкурсы, олимпиады, программы, конференции и т.д.). Такое студенческое карьерное портфолио должно перерасти в портфолио профессионала [3, с. 16].

7) Увязать повсеместно внедряемую в вузах рейтинговую систему оценки знаний студентов с прообразом должностного роста, когда набор определенного количества баллов и складывающаяся из них оценка на каждом этапе аттестации служит своего рода моделью должностного роста. Таким образом, у студентов закладывается психологическая установка на карьерный рост и развитие через наработку требуемых компетенций и их регулярную оценку.

Для того чтобы успешно планировать свою профессиональную карьеру молодым специалистам, необходимо получить детальную информацию о степени развитости его основных деловых и личностных профессионально-значимых качеств. Оценить эти качества можно с помощью современной технологии оценки персонала – Ассесмент-центр.

Под *карьерными компетенциями* в рамках технологии ассесмента мы понимаем проявляемые участниками деловой оценки навыки и качества, необходимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности на должностной позиции, которая является более высокой по сравнению с той, которую в данный момент занимает участник оценки.

Список литературы:

1. Акмеологический словарь. Второе издание / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 216 с.
2. Технология карьеры / Под общ. ред. Н.Н. Богдан, Е.А. Могилёвкина. – М.: Изд-во ВГУЭС, 2003. – 156 с.
3. Школа карьеры: Учеб.- практич. пособие / Под общ. ред. Е.А. Могилёвкина. – М.: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 282 с.
4. Могилёвкин Е.А. Развитие карьерной компетентности // Справочник по управлению персоналом, № 4, 2006.
5. Кузьмина С.В., Горбоконеко Н.В. Профессиональный отбор для оценки персонала // Справочник по управлению персоналом, № 1, 2005