

Секция «Педагогическое образование и образовательные технологии»

Компетенции молодых специалистов, выпускников ВУЗов

Лачкова Виктория Константиновна

Студент

Филиал МГУ имени М.В.Ломоносова в г. Севастополе, Факультет экономики и управления, Севастополь, Украина

E-mail: vikalachkova@yandex.ru

УДК: 378

Компетенции молодых специалистов, выпускников

В.К.Лачкова

Филиал МГУ им.М.В.Ломоносова в г.Севастополе

Технологии по оценке и управлению персоналом относительно недавно появились в кадровой политике многих компаний и организационных структур и быстро заняли ведущее место. Одним из методов технологий оценки являются компетенции. В современных условиях развития системы подготовки кадров компетенциям отводится важная роль в формировании всесторонней модели оценки работников, в том числе молодых специалистов-выпускников.

Компетенции – комплекс требуемых характеристик сотрудника, которыми он пользуется в реальной деятельности для достижения поставленных целей в конкретных условиях. К компетенциям относятся как знания и навыки, так и личностные характеристики: врожденные способности, эмоциональные особенности и волевые установки, проявляющиеся в поведении. Существуют разнообразные модели компетенций. Cheetham and Chivers (1996, 1998) развивают целостную модель включающую пять наборов связанных компетенций и компетентностей:

- Когнитивные компетенции, включающие не только официальные знания, но так же и неофициальные – основанные на опыте.

- Функциональная компетентность (навыки или ноу-хау), включает, что «человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать... [и] способен продемонстрировать».

- Личные компетенции (квалификация работника, весь объем полученных знаний и навыков)

- Этическая компетентность, «личное мнение и профессиональные ценности, способность принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях».

- Мета-компетенции, относятся к способности справляться с неуверенностью, также как и с поучениями и критикой.

При определении понятия «компетенции» необходимо учитывать две его функциональные составляющие: 1) Требования со стороны надсистемы: например, качества, которые компания желает видеть в своем будущем работнике, нынешнем выпускнике; совокупность характеристик, которые выделяют его на фоне остальных сотрудников, наличие которых гарантированно приведет компанию к получению желаемых промежуточных и конечных результатов. 2) Индивидуальная или личная компетентность: т.е. требования, которые сам специалист-выпускник предъявляет к себе, это могут быть как профессиональные навыки, так и личностные параметры (манера говорить, стиль

одежды, имидж и другое). При наложении этих двух компонентов формируется полноценный, компетентный сотрудник.

Частные компании и государственные организации применяют модели компетенций, для того, чтобы увязать корпоративные задачи и практическую работу с кадрами через унификацию требований к сотрудникам. Причинами, по которым внедряются компетенции, являются: потребность в обучении персонала и инвестициях в его развитие, эффективность и качество исполнения работы, мотивация сотрудников, повышение стандартов качества, конкурентоспособность организации.

Основные компетенции для молодых специалистов-выпускников:

- Системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений, ориентация на взаимодействие с внутренними и внешними агентами.

- Результативность. Умение добиваться поставленных целей, изыскать возможности для решения задач. Адаптивность к условиям внешней среды.

- Высокий профессионализм в своей области. Компетентность в своем деле. Ориентация на высокое качество. Ответственность за выполняемую работу.

- Умение выстроить процесс. Аналитическое мышление. Умение абстрагироваться.

- Восприимчивость к новому. Креативность. Умение учиться. Сообразительность. Быть всегда в курсе новинок, идти «в ногу» с прогрессом.

- Корпоративность как умение работать на общий результат. Умение взять на себя ответственность. Умение делегировать полномочия. Умение соответствовать корпоративным нормам.

- Стрессоустойчивость. Способность работать в любых условиях. Быстродействие. Мобильность. Энергичность. Гибкость.

- Добросовестное отношение к работе. Исполнительность. Надежность.

- Активная жизненная позиция. Позитивное отношение к жизни и к людям.

В условиях возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране будущее за молодыми активными специалистами, готовыми учиться новому и работать.

Рыночные компетенции, которые делают молодых специалистов привлекательными в глазах нанимателей: «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат».

Наиболее общие корпоративные компетенции для выпускника, стремящегося работать в организации: «системность мышления», «высокий профессионализм», «восприимчивость к новому», «командный дух», «стрессоустойчивость», «умение соответствовать корпоративным нормам», «результативность», «добросовестное отношение к работе», «активная жизненная позиция».

В данной работе сформирован некий перечень компетенций, характеризующих личностный потенциал перспективного и востребованного работника и степень его конкурентного преимущества при наличии одинакового багажа знаний. В настоящее время в нашей стране отсутствует единая концепция подготовки молодых специалистов, и мы те, кому предстоит разработать и внедрить ее.

Литература

1. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера / Пер. с англ. – М.: Вече, Персей, АСТ, 1998. – 2-е изд. – 480 с

2. Томпсон А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е издание: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002 – 928 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2001. – 560 с.

Слова благодарности

Спасибо моему научному руководителю за помощь и наставления при написании работы, а также родителям за то, что дали мне возможность учиться и получать новые знания!