УДК: 316.628-057.87 DOI: 10.12737/22705

# РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ

***Иванова Т.Ю., Петрова О.А.[1]***

В статье раскрываются актуальные на сегодняшний день вопросы развития компетенций студентов и специалистов. Определена роль компетентностного подхода в условиях перехода к инновационной экономике. Уточнены понятия социокультурных компетенций и соцокультурного профиля. Перечислены компетенции, необходимые специалистам для осуществления ими инновационной деятельности. Описаны результаты проведенного с помощью авторской методики исследования: оценен уровень социокультурных компетенций студентов вузов и работников предприятий Ульяновской области, произведено их сравнение между собой. По результатам исследования в графическом виде представлены социокультурные профили. Выявлены проблемные места в формировании компетенций и описаны факторы, влияющие на их развитие. Большая роль в этом процессе уделена реализации компетентностного подхода в образовании. Предложены мероприятия, способствующие росту и развитию компетенций.

***Ключевые слова:*** компетентностный подход, социокультурные компетенции, социокультурный профиль.

# DEVELOPMENT OF COMPETENCE OF STUDENTS AND PROFESSIONALS IN MODERN CONDITIONS: THE PROBLEM OF THE RELATIONSHIP

**IVANOVA T. J.** – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management, Ulyanovsk State University (Russian Federation, Ulyanovsk), e-mail: tivanova.j@gmail.com.

**PETROVA O. A.** – Postgraduate student, Assistant of the Department of Management, Ulyanovsk State University (Russian Federation, Ulyanovsk), e-mail: olga5482006@yandex.ru.

In the article the relevant issues of the development of students' competencies are described. The role of the competence-based approach in the transition to an innovative economy is shown. The concept of socio-cultural competence and socio-cultural profile is clarified. The competencies needed for professionals for their innovative activities are listed. The results of using the author's methods of research are described: the level of socio-cultural competence of university students and enterprise workers of the Ulyanovsk region is assessed, their comparison with each other is made. The socio-cultural profiles are presented in a graphical form. The problem areas in the formation of competences are identified and the factors that

*Иванова Татьяна Юрьевна* — доктор экономических наук, профессор, зав.кафедрой управления, Ульяновский государственный университет; адрес: 432063, Россия, г. Ульяновск, ул. Пушкинская, д. 4а; e-mail: tivanova.j@gmail.com

*Петрова Ольга Анатольевна* — аспирант, ассистент кафедры управления, Ульяновский государственный университет; адрес: 432063, Россия, г. Ульяновск, ул. Пушкинская, д. 4а; e-mail: olga5482006@yandex.ru.

affect their development are described. A major role in this process is given to the implementation of the competence approach in education.The measures, which contribute to the growth and development of competences, are offered.

***Keywords***: competence approach, socio-cultural competence, socio-cultural profile.

В условиях перехода страны на инновационный путь развития большое значение приобретает способность сотрудников предприятий быть эффективными в постоянно изменяющихся условиях. Для этого необходимо наличие у работников особых, инновационных качеств, способности не только применять имеющиеся знания на практике, но и проектировать новые технологии и участвовать в развитии организации.

Инновационное развитие экономики актуализирует решение задач модернизации высшего профессионального образования. Изменения в высшей школе касаются прежде всего качества подготовки будущих специалистов, их соответствия современным требованиям работодателей.

На сегодняшний день решить данную задачу призван компетентностный подход, предполагающий ориентацию определенного набора компетенций на решение современных профессиональных задач. Осознание потребности формирования определенного набора компетенций у студентов различных направлений подготовки привело к появлению и внедрению в России Федеральных государственных стандартов (ФГОС) третьего поколения. Они содержат в себе два вида компетенций: профессиональные и общекультурные.

В зависимости от направления перечень общекультурных и профессиональных компетенций варьируется, при этом есть компетенции, которые представлены во всех стандартах, то есть необходимы каждому специалисту независимо от направления. Анализ образовательных стандартов показывает, что к таковым относятся, к примеру: готовность к кооперации с коллегами и работе в коллективе, принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях и умение нести ответственность за принятые решения, генерирование новых идей в решении профессиональных задач и проявление инициативы. Это так называемые базовые или социокультурные компетенции. В отличие от общекультурных, которые охватывают более широкий спектр компетенций, включая знание иностранных языков и компьютерных программ, социокультурные – это характеристики человека, формирующие модель его поведения в конкретных ситуациях, в том числе и при решении профессиональных задач.

Несмотря на то, что компетентностный подход активно внедряется в образовательную сферу уже несколько лет, а компетенции сотрудников давно исследуются на предприятиях[1], возникает необходимость в проведении исследования с целью разобраться в причинах, которые «тормозят» инновационное развитие наших предприятий.

Для этого нами были решены следующие задачи:

1) оценить уровень социокультурных компетенций студентов вузов и работников предприятий и сравнить их между собой,

2) определить роль компетентностного подхода в формировании компетенций,

3) выявить иные факторы развития социокультурных компетенций.

Поскольку, на наш взгляд, в условиях перехода к инновационной экономике большую актуальность приобретают следующие профессии:

- управленцев, как главных проводников изменений в организации,
- инженеров, на чью долю приходится разработка инновационной продукции, организация

[1] Лабунский Л.В. Принципы развития компетенций персонала // Управление персоналом. – 2004. – № 3. – С. 36–37

ее производства и доведения до потребителя;

-программистов, занимающихся информационным обеспечением инновационной деятельности, объектом исследования были выбраны работники организаций указанных профессий, а также студенты соответствующих направлений.

Изучение данной проблематики требует инструментария, позволяющего не только определить наличие компетенций, но и их уровень, а также соответствие этого уровня профилю деятельности. Одним из авторов статьи с 2009 года проводятся измерения социокультурных компетенций студентов с использованием специально разработанной методики, она и была применена для достижения поставленной цели. В основу методики положены следующие компетенции: коммуникабельность, преданность организации, умение работать в команде, ответственность, работоспособность, инициативность, изобретательность, самостоятельность, осмысленность деятельности, гибкость ума, лидерство. Проводимые ранее исследования показали, что на развитие социокультурных компетенций положительное влияние оказывают, как минимум, два фактора: интеграция учебного и производственного процессов и научная деятельность.

Исследование проводилось в вузах, частных организациях и на одном из ведущих предприятий г. Ульяновска. Эмпирический объект – студенты технического профиля, будущие программисты и менеджеры, а также менеджеры, программисты и инженеры организаций и предприятий города. Всего 486 человек. Им был предложен тест, состоящий из 99 вопросов. Отвечая на вопросы теста, респонденты могли набрать от 0 до 27 баллов по каждой компетенции, демонстрируя при этом низкий, средний и высокий уровни.

Нами был сформулирован ряд гипотез:

- - на формирование профиля (уровня проявления) компетенций специалистов влияет профессия;
- социокультурные профили специалистов и студентов одной профессии совпадают;
- компетентностный подход в образовании положительно влияет на развитие компетенций студентов.

Изучением вопроса влияния профессиональной деятельности на формирование определенных качеств специалистов исследователи занимаются давно. Существует множество методик, определяющих личностные особенности специалистов той или иной области деятельности. На основе тщательного изучения профессии с разных сторон составляются психологические портреты профессии.

В результате нашего исследования данная гипотеза нашла свое подтверждение. По результатам теста были составлены социокультурные профили студентов и специалистов IT-сферы, инженерного и управленческого направлений.

Социокультурный профиль специалиста – это описание характеристик представителей профессии с учетом степени выраженности определенного набора социокультурных компетенций.

Как видно из рис. 1, социокультурный профиль управленцев больше всего отличается от профилей других специалистов и практически по всем компетенциям демонстрирует более высокий уровень. При этом «умение работать в команде» развито меньше, чем у представителей других профессий, а преданность организации является наиболее ярко выраженной по сравнению с другими компетенциями. Действительно, чтобы быть эффективным руководителем, необходимо быть преданным организации, в которой ты работаешь, видеть цель, быть лидером, чтобы вести за собой других, и новатором, чтобы суметь адаптировать коллектив к постоянно изменяющимся условиям. При этом немаловажная в таких условиях компетенция «умение работать в команде» – способность

слышать других, принимать совместные решения – пока еще не является для исследуемой группы управленцев важной. Они самостоятельно принимают решения и больше демонстрируют склонность к индивидуальной работе, что в условиях инновационной экономики требует корректировки.

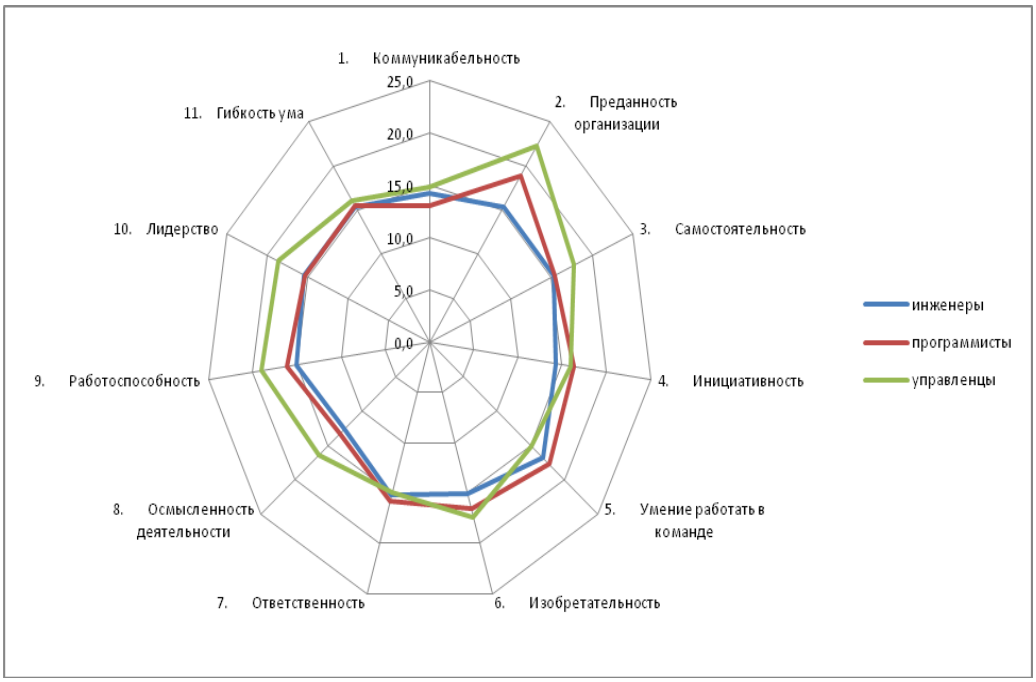



Рисунок 1 – Сравнение социокультурных профилей инженеров, программистов и управленцев
Figure 1 – Comparison of socio-cultural profiles of engineers, programmers and managers

Социокультурные же профили представителей технических специальностей, имея более похожий рисунок, тем не менее различаются. Так, программисты более инициативны в своей деятельности, чем инженеры, но менее коммуникабельны.

Сравнительный анализ социокультурных профилей студентов показал, что в зависимости от направления подготовки профили также отличаются. У будущих инженеров более сильно развиты такие компетенции, как изобретательность (18,9) и лидерство (18,7), у программистов – лидерство (17,9) и гибкость ума (17,0) и менее – инициативность (14,8) и осмысленность деятельности (13,1) – у инженеров и осмысленность деятельности (12,5) и коммуникабельность (14,5) – у программистов. А будущих управленцев характеризуют более высокий уровень лидерства (18,9 балла) и преданности организации (18,0 балла) и наиболее низкий уровень по инициативности (14,6 балла) и осмысленности деятельности (12,7 балла). Стоит отметить, что студенты инженерных направлений имеют более высокий уровень практически по всем компетенциям. При этом будущие управленцы более коммуникабельны, а программисты обладают более высоким уровнем умения работать в команде.

Далее в графическом виде представлен результат сравнения социокультрных профилей студентов (рис. 2).

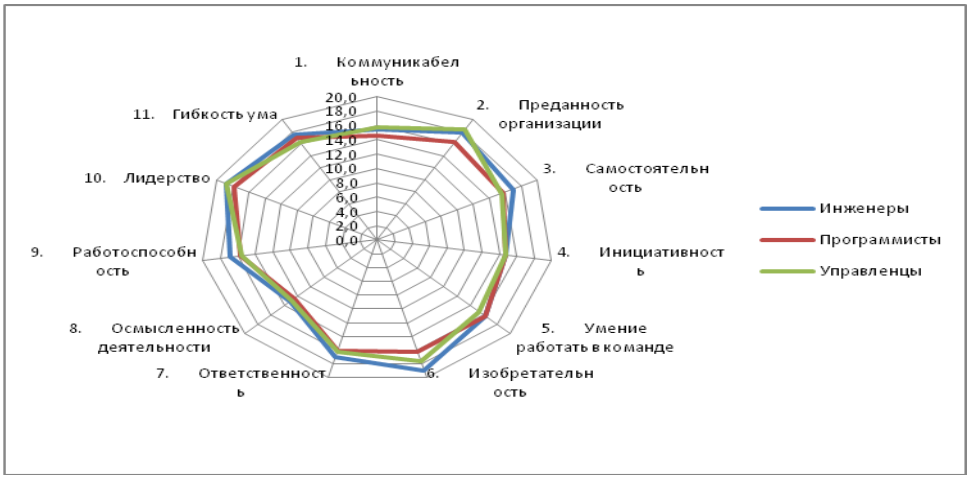



Рисунок 2 – Сравнение социокультурных профилей студентов
Figure 2 – Comparison of socio-cultural profiles of students

Однако социокультурные профили студентов разных направлений более похожи между собой, чем социокультурные профили студентов и специалистов одной профессии (рис. 2, рис. 3). Это можно объяснить тем, что они практически не имеют профессиональных навыков и на их социокультурный профиль большее влияние оказывает среда, в которой они учатся, а не профессия. Это еще раз доказывает, что для развития социокультурных компетенций, необходимо приобретение студентами практических навыков еще во время обучения.

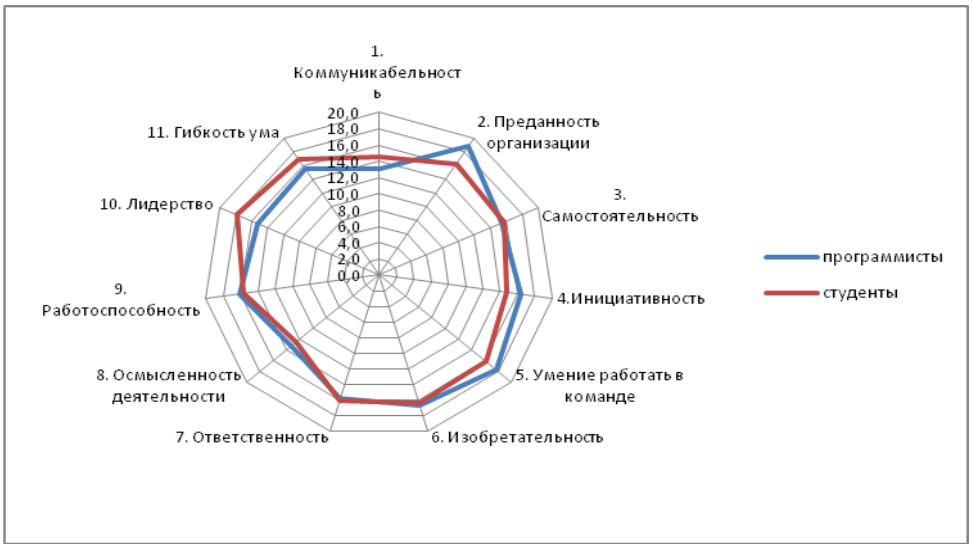



Рисунок 3 – Сравнение социокультурных профилей студентов и программистов
Figure 3 – Comparison of socio-cultural profiles of students and programmers

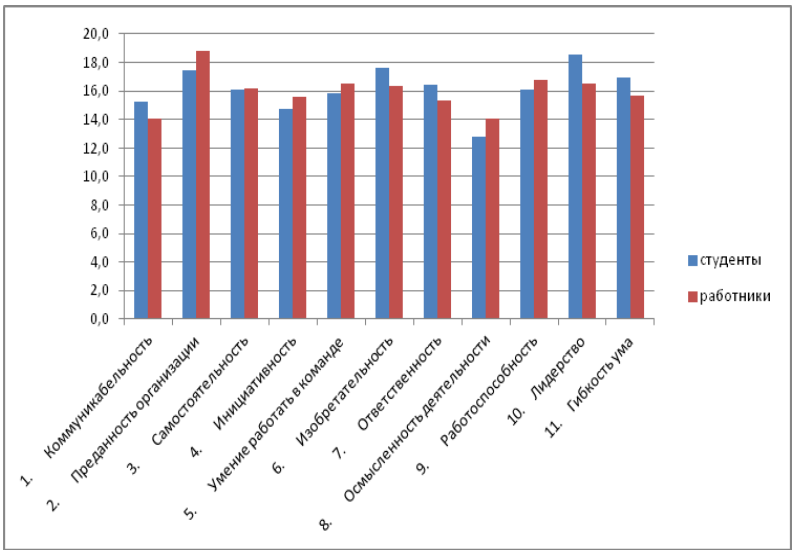



Рисунок 4 – Сравнение уровня социокультурных компетенций студентов и работников
Figure 4 – Comparison of the level of socio-cultural competences of students and employees

Сравнение студентов и работников (рис. 4) показывает, что вторые имеют более высокий по сравнению с первыми уровень таких компетенций, как инициативность, самостоятельность, работоспособность, преданность организации и умение работать в команде, а у студентов по сравнению с работниками более развиты лидерство, коммуникабельность, изобретательность, ответственность и гибкость ума. Также работников отличает более высокий уровень осмысленности деятельности.

Профили формируемых во время обучения в вузе компетенций в целом соответствуют будущим профессиям, но некоторые важные компетенции имеют более низкий уровень. Так, например, инициативность и умение работать в команде, необходимые специалистам технического профиля и инициативность и осмысленность деятельности, необходимые для управленца, нужно развивать еще во время обучения.

Нельзя не отметить положительного влияния обучения на развитие таких компетенций, как изобретательность, лидерство и гибкость ума, которые находятся на высоком уровне у студентов всех изученных направлений. Это особенно важно в условиях инновационной экономики.

Особый интерес вызывают результаты по одному из ведущих предприятий Ульяновской области. Практически по всем показателям его специалисты уступают специалистам двух других обследованных организаций.

Тревожным сигналом для крупного предприятия, обозначающего себя одним из самых современных и перспективных предприятий в области высоких технологий и передовых разработок не только нашей области, но и страны, является средний у 86 %, и низкий у 4% основного производственного кадрового состава уровень компетенций. А это инженеры-технологи и инженеры-конструкторы, отвечающие за изобретательскую деятельность, разработку и внедрение в производство наиболее прогрессивных технологических процессов, видов оборудования, средств автоматизации и механизации, проектирование различного

оборудования и техники. Это люди, чья деятельность на предприятии напрямую связана с реализацией инновационного процесса.

Так, 30% опрошенных – люди старше 50 лет. При этом 10% респондентов, обладающих высоким уровнем в среднем по всем компетенциям, – в основном мужчины в возрасте до 30 лет, работающие по специальности и менее 5 лет в данной должности. Можно сделать вывод, что причинами более высокого уровня компетенций являются возраст и полученное образование. Таким образом, современное образование способствует формированию наиболее актуальных для инновационного развития предприятия компетенций специалистов.

Исследование показало, что немаловажным фактором для развития компетенций является также мотивация сотрудников. Инженеры с наилучшим результатом по всем компетенциям высоко оценивают свою профессию. Как известно, люди с главным мотивом «профессия» стремятся к постоянному совершенствованию в профессиональной области, а работа позволяет им удовлетворять их профессиональные амбиции.

Исследование показало, что компетенции студентов и специалистов на данный момент находятся на среднем уровне. Для осуществления инновационной деятельности этого недостаточно. Социокультурные профили студентов и специалистов исследуемых направлений требуют корректировки.

С самого начала своего обучения в вузе студенты должны знать, какие компетенции необходимы им для успешной трудовой деятельности по выбранным направлениям, на каком уровне они сформированы на данный момент, и совместно с преподавателями предпринимать усилия для их развития. Необходимо создавать условия для интеграции учебной и производственной деятельности и активизации научной деятельности студентов. В то же время развитию компетенций специалистов могут служить различные формы обучения в рамках взаимодействия с ВУЗами и совершенствование методов мотивации на предприятии.

***Библиография/References:***

1. Воронов М.В. Формирование инновационной среды вуза // Материалы XI Междунар. науч. конф. «Модернизация России: ключевые проблемы и решения». – URL: innclub.info/wp-content/.../Воронов_56_конк_обр_ПНП_00.doc (дата обращения: 12.02.2014).

2. Шаповалов В.Н., Васильева А.А., Зиязетдинова А.И. и др. Измерение социокультурных компетенций студентов вузов // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 2. – С. 24 – 28.

3. Белокопытова Н. Г., Захарова Ю. Н., Петрова О. А. К вопросу о преимуществах применения компетентностного подхода в рамках реализации эффективной маркетинговой деятельности // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 1. – С. 515 – 518.

4. Лабунский Л.В. Принципы развития компетенций персонала // Управление персоналом. – 2004. – № 3. – С. 36 – 37.

5. Васильева А.А., Митрофанова А.Ю., Петрова О.А. Развитие компетенций студентов бакалавриата и магистратуры // Образование в современном мире. –2013.– Вып.8.– С.125 – 128.

6. Митрофанова А.Ю., Щеглова Е.Д., Шаповалов В.Н. и др. Опыт разработки моделей компетенций студентов управленческого профиля // Креативная экономика. – 2015. – № 1 (97). — С. 101– 110.

7. Папонова Н.Е. Значение компетенций персонала в современных условиях // Кадры предприятия. – 2005. – № 11. – С. 31 – 35.

8. Петрова О.А. Выявление факторов формирования социокультурных компетенций студентов (на примере УлГТУ) // Материалы первой региональной научно-практической конференции «Управление качеством – 2011: формирование компетенций выпускников вуза».

– Ульяновск, 2011. – С. 43 – 47.

9. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе: пер. с англ. – М.: HIPPO, 2005. – 384 с.

10. Щеглова Е.Д. Тюрникова Е.С., Попова А.Г Исследование роли компетентностного подхода в формировании будущих управленцев // Материалы Международного молодёжного форума «Ломоносов–2013». – М.: МАКС Пресс, 2013.

1. Voronov, M.V. Formirovanie innovatsionnoi sredy vuza [Formation of the innovative environment of the university] // Materialy XI Mezhdunar. nauch. konf. «Modernizatsiia Rossii: kliuchevye problemy i resheniia». – URL: innclub.info/wp-content/.../Voronov_56_konk_obr_ PNP_00.doc (data obrashcheniia: 12.02.2014). (In Russ.)

2. Shapovalov, V.N., Vasil'eva, A.A., Ziiazetdinova, A.I. i dr. (2012) Izmerenie sotsiokul'turnykh kompetentsii studentov vuzov vuzov [Measurement of socio-cultural competence of students of high schools] // Vysshee obrazovanie segodnia [Higher Education Today]. – №2. – P. 24 – 28. (In Russ.)

3. Belokopytova, N. G., Zakharova, Iu. N., Petrova, O. A. (2015) K voprosu o preimushchestvakh primeneniia kompetentnostnogo podkhoda v ramkakh realizatsii effektivnoi marketingovoi deiatel'nosti [On the question of the benefits of the application of the competency approach in the implementation of effective marketing activities] // Ekonomika i predprinimatel'stvo [Journal of Economy and entrepreneurship]. – № 1. – P. 515 – 518. (In Russ.)

4. Labunskii, L.V. (2004) Printsipy razvitiia kompetentsii personala [Principles of development of personnel competencies] // Upravlenie personalom. – № 3. – P. 36 – 37. (In Russ.)

5. Vasil'eva, A.A., Mitrofanova, A.Iu., Petrova, O.A. (2013) Razvitie kompetentsii studentov bakalavriata i magistratury [The development of competencies of students of undergraduate and graduate] // Obrazovanie v sovremennom mire. – Vyp. 8. – P. 125 – 128. (In Russ.)

6. Mitrofanova, A.Iu., Shcheglova, E.D., Shapovalov, V.N. i dr. (2015) Opyt razrabotki modelei kompetentsii studentov upravlencheskogo profilia [Experience in the development of competence of students of management models Profile] // Kreativnaia ekonomika. – № 1 (97).–P.101–110.(In Russ.)

7. Paponova, N.E. (2005) Znachenie kompetentsii personala v sovremennykh usloviiakh [The value of competences of staff in modern conditions] // Kadry predpriiatiia. –№ 11.–P.31–35.(In Russ.)

8. Petrova, O.A. (2011) Vyiavlenie faktorov formirovaniia sotsiokul'turnykh kompetentsii studentov (na primere UlGTU) [Identify factors in the formation of socio-cultural competence of students (at UlSTU example)] // Materialy pervoi regional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Upravlenie kachestvom – 2011: formirovanie kompetentsii vypusknikov vuza». – Ul'ianovsk, 2011. – P 43–47. (In Russ.)

9. Spenser, L.M., Spenser, S.M. (2005) Kompetentsii na rabote [Competence at work]: per. s angl. – M.: HIPPO. – 384 p. (In Russ.)

10. Shcheglova, E.D. Tiurnikova, E.S., Popova, A.G (2013) Issledovanie roli kompetentnostnogo podkhoda v formirovanii budushchikh upravlentsev [Investigation of the role of the competence approach in shaping future managers] // Materialy Mezhdunarodnogo molodezhnogo foruma «Lomonosov–2013». – M.: MAKS Press. (In Russ.)