

УДК 331.5(571.53)
ББК 65.240.591(2Рос)

М.А. Винокуров
Е.А. Макаренко

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ВЫПУСКНИКА ВУЗА*

Раскрывается содержание понятий «социальные компетенции» и «конкурентоспособность выпускников». Приводится структура и этапы формирования социальных компетенций, рассматривается характер влияния их развития на уровень конкурентоспособности молодых специалистов. Приводятся результаты опроса студентов на тему «Составляющие конкурентоспособности выпускников вуза».

Ключевые слова: социальные компетенции, конкурентное преимущество, выпускник вуза.

M.A. Vinokurov
E.A. Makarenko

DEVELOPMENT OF SOCIAL COMPETENCES AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF UNIVERSITY GRADUATE

The article deals with notions «social competences» and «competitiveness of graduates», describes the structure and stages of social competences development, and studies its impact on graduates' competitive level. The article also contains the results of a survey conducted in the university on «Constituents of competitiveness of university graduates».

Keywords: social competences, competitive advantage, university graduate.

На современном этапе развития системы образования РФ большое значение имеет самостоятельность студента, его личные характеристики и развитые компетенции. На рынке труда достаточно много выпускников вузов не могут трудоустроиться по специальности. Именно тогда начинают играть роль все конкурентные отличия выпускника от других претендентов. Одним из особенных конкурентных преимуществ выпускника является наличие у него развитых социальных компетенций, в том числе умения правильно использовать свои преимущества перед другими. Все выпускники после окончания учебного заведения, вне зависимости от того, какими знаниями и навыками они обладают и как стремятся к саморазвитию, выходят на одну стартовую прямую в целях трудоустройства, на тот рынок труда, на котором количество вакантных мест ограничено. Вуз заинтересован в том, чтобы его выпускники наиболее полно соответствовали требованиям рынка труда. Во-первых, рынок труда определяет спрос на тех или иных специалистов, уточняет знания и умения, которыми должны обладать претенденты. Во-вторых,

* Работа выполнена при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНИ 2.1.3/1461), реализуемого в рамках АБЦП «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер регистрации 01200902100.

перспектива получения работы является важным мотивом, обуславливающим выбор образовательного учреждения. Способность увидеть перспективы той или иной специальности или направления высшего образования, качество подготовки и личные усилия выпускника по развитию самого себя дают все шансы на успех при трудоустройстве и на успешную карьеру в дальнейшем.

Изучением конкурентоспособности студентов, выпускников и специалистов занимаются многие ученые России, предлагая свои определения понятия конкурентоспособности. Например, Р.А. Фатхутдинов толкует конкурентоспособность персонала как «свойство объекта», характеризующее степень реального или потенциального удовлетворения конкретной потребности по сравнению с аналогичным объектом. Он отмечает, что конкурентоспособность определяет способность человека выдержать конкуренцию по сравнению с аналогичным объектом. И.М. Лифиц предложил трактовать понятие конкурентоспособности как способность объекта отвечать определенным требованиям. Л.М. Митина рассматривает вопросы конкурентоспособности личности и понимает под ней совокупность характеристик личности, таких как направленность, компетентность и гибкость [2, с. 12–14]. Г.Н. Жуков под конкурентоспособностью выпускника понимает «интегративный показатель его готовности к будущей профессиональной деятельности, включающий компетенции, влияющие на трудоустройство, определяемые требованиями обобщенного и конкретного работодателя» [1, с. 12–13].

В рамках компетентностного подхода в образовательном процессе многие ученые корректируют понимание конкурентоспособности, исходя из требований новых федеральных государственных образовательных стандартов. Например, Н.И. Сергеева считает конкурентоспособным специалиста, не только владеющего суммой знаний по различным дисциплинам, но и умеющего ориентироваться в конкретной профессиональной ситуации, действовать в условиях неопределенности, т.е. обладающего специальными и общими компетенциями. Т.Г. Пронюшкина рассматривает конкурентоспособность выпускника «как интегральное качество личности, представляющее собой совокупность ключевых компетенций, ценностных ориентаций, позволяющих данной личности успешно функционировать в социуме» [там же].

Многие ученые, приводя свои определения конкурентоспособности, выделяют характерные черты, которые можно смело отнести к «социальным компетенциям». Именно наличие компетенций может свидетельствовать о конкурентоспособности специалиста. Конкурентоспособность представляет собой совокупность уровня образования, умения и готовности к саморазвитию личности. Эти качества и будут являться условием успешности человека. Формирование компетенций как конкурентного преимущества у студентов происходит как во время учебного процесса, так и в рамках внеучебной деятельности, как в стенах учебного заведения, так и за его пределами.

Если говорить о современном взгляде на молодых специалистов, то потенциальный работодатель обращает внимание в первую очередь на профессиональные знания и навыки самопрезентации выпускника. Во время прохождения молодым специалистом испытательного срока у работодателя появляется уникальная возможность рассмотреть все качества молодого сотрудника — от способности встраиваться и общаться с

трудовым коллективом до тех личных качеств, которые необходимы для качественного выполнения трудовых обязанностей.

Можно предположить, что важной составляющей конкурентоспособности специалиста являются его социальные компетенции, которые необходимо развивать. Если рассматривать процесс формирования социальных компетенций у будущих специалистов, то его можно разделить на несколько этапов:

– первый этап — довузовский: это этап, когда человек определяется со своей будущей профессией, основываясь на личных мотивах, советах других людей, учитывая свои личностные характеристики и способности;

– второй этап — во время учебы в вузе: это этап формирования профессиональных знаний и умений, личных и социальных компетенций. На данном этапе важную роль играет весь процесс обучения в вузе. Особое внимание стоит уделить внеучебному процессу: научно-исследовательской работе, деятельности в общественных организациях студентов, строительных, педагогических и волонтерских отрядах и т.п.;

– третий этап — послевузовский: умение применить полученные компетенции для повышения конкурентоспособности, успешного позиционирования себя на рынке труда и достижения поставленной цели. Важную роль играет способность к саморазвитию, самосовершенствованию, как профессиональному, так и личностному.

Был проведен экспресс-опрос студентов БГУЭП вторых–пятых курсов, в котором приняли участие 90 чел. Респонденты принимают активное участие в деятельности общественных организаций БГУЭП. Мы просили ответить на вопрос: «Какие компетенции наиболее важны для повышения вашей конкурентоспособности на рынке труда». Результаты опроса показали, что большинство студентов считают наиболее важными качества, которые можно отнести к категории «социальные компетенции».



Составляющие конкурентоспособности выпускника вуза

Структура социальных компетенций и их влияние на конкурентоспособность выпускника вуза

Социальная компетенция	Состав компетенции	Характер влияния на конкурентоспособность
Коммуникативные навыки	Деловой этикет Умение работать и взаимодействовать в команде Планирование работы команды Коммуникабельность Ораторские способности Харизма	Навыки, которые необходимы в любой профессии, так как с их помощью у человека появляется возможность доступно объяснять сложные вещи, умение объяснить ситуацию, владеть способами ведения личных и телефонных переговоров, а также умение убеждать и вести конструктивный диалог. Для некоторых профессий и специальностей коммуникативные навыки являются обязательными для выполнения должностных функций. Развитие коммуникативных навыков необходимо для успешной самопрезентации на этапе отбора персонала
Стрессоустойчивость	Способность работать в любых условиях Умение выслушивать критику Умение находить выход из любых конфликтных ситуаций Способность слушать и слышать Самоконтроль Выносливость	Характеристика, которая часто запрашивается современными работодателями, что связано с постоянной конкуренцией на рынке и постоянным динамическим движением для соответствия всем требованиям клиентов, что ведет к повышению роли человека в данном процессе. Способность человека выдержать такую динамику представляет ценное качество для большинства работодателей. В некоторых профессиях и специальностях стрессоустойчивость является обязательным качеством для выполнения должностных функций. В современных условиях стрессоустойчивость кандидата на вакантную должность способствует успешному прохождению процедуры отбора персонала
Корпоративная компетенция	Адаптация на новом рабочем месте и в новом коллективе Соответствие духу организации Справедливость и объективность Дисциплина труда	Важная характеристика, определяемая тем, как человек встраивается в рабочий процесс и трудовой коллектив, способен ли он воспринять и соблюдать правила и нормы, характерные для культуры организации. Развитие данного навыка позволит сократить время на адаптацию и повысить работоспособность на рабочем месте
Ориентация на результат	Умение достигать поставленной цели Работоспособность и трудолюбие, умение решать задачи за короткий период Решительность, способность принимать на себя ответственность Умение обосновывать и принимать решения Самостоятельность, самоконтроль Нацеленность на высокое качество работы Умение работать с информацией	Ориентация сотрудника на достижение реальных результатов работы для современного работодателя — одна из ключевых компетенций, составляющих особую ценность. Именно умение достигать поставленной цели обеспечивает высокую производительность труда сотрудника. Для организации в целом наличие ориентированных на результат сотрудников облегчает процессы управления, снижая необходимость контроля. Новые формы организации труда и управления, например управление проектами, в принципе невозможно реализовать с персоналом, не ориентированным на результат
Активная жизненная позиция	Лидерские амбиции Опыт работы в общественных организациях Энергичность Мобильность Победы и достижения Ответственность Организованность	Способность брать на себя ответственность за решение поставленных задач, умение привлекать к этому других, поддержка и обеспечение подчиненных всем необходимым для работы, способность быстро реагировать на изменения в рабочем процессе ценится работодателями. Данные характеристики очень важны для обеспечения эффективной работы организации, особенно в кризисный период и в условиях неопределенности
Самообразование, саморазвитие	Стремление к новым знаниям Системное мышление Эрудиция Тайм-менеджмент Обучаемость Способность к транслированию новых знаний	Способность к непрерывному самообразованию и саморазвитию проявляется в стремлении к получению новых знаний, умений, навыков, которые работник может применять для совершенствования как своей работы, так и работы всего коллектива, а также собственного личностного роста. Имеет особое значение для современного работодателя в связи с крайне быстрым устареванием профессиональных знаний и необходимостью формирования «знаний» экономики
Культурные ценности	Ценности и ценностные ориентации Мировоззрение Гражданская позиция Воспитание Культура речи и поведения Этичность Толерантность	Данные характеристики влияют на организационную культуру. Требования этического характера работодатели все чаще применяют по отношению к персоналу и соискателям работы, особенно принимаемым на управленческие позиции, что связано с ростом рисков работодателя, связанных с персоналом. Совпадение ценностей работника и организации — предпосылка успешной адаптации, результативной работы и успешной карьеры. Грамотная речь сотрудника — залог успеха при проведении переговоров

Таким образом, для успешного трудоустройства большое значение имеют личностные и межличностные характеристики выпускника, т.е. его социальные компетенции. Умение правильно использовать свои конкурентные преимущества свидетельствует о том, что выпускник готов к успешной карьере в дальнейшем. Можно сделать вывод, что конкурентоспособность выпускника есть не что иное, как совокупность его социальных и профессиональных компетенций.

Список используемой литературы

1. Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. — Омск, 2009. — 24 с.
2. Озерникова Т.Г. Конкурентоспособность работника: понятия, исследования, управление / Т.Г. Озерникова, Н.Н. Даниленко, С.В. Кравцевич. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.

References

1. Borisova O.V. Konkurentosposobnost' vypusnikov vysshikh uchebnykh zavedenii na rynke truda: metodicheskie podkhody: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk / O.V. Borisova. — Omsk, 2009. — 24 s.
2. Ozernikova T.G. Konkurentosposobnost' rabotnika: ponyatiya, issledovaniya, upravlenie / T.G. Ozernikova, N.N. Danilenko, S.V. Kravtsevich. — Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2007. — 256 s.

Информация об авторах

Винокуров Михаил Алексеевич — доктор экономических наук, профессор, ректор, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: rector@isea.ru.

Макаренко Екатерина Александровна — аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: makarenko.ea@mail.ru.

Authors

Vinokurov Mikhail Alekseevich — Doctor of Economics, Professor, Rector, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: rector@isea.ru.

Makarenko Ekaterina Aleksandrovna — post-graduate student, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: makarenko.ea@mail.ru.