

НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ФАКТОР УСПЕХА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Антропова Н.А.

Забайкальский институт предпринимательства Сибирского
университета потребительской кооперации

Чита, Россия

Быстро меняющиеся условия жизни выдвигают всё новые требования к выпускнику вуза. Мир труда, – отмечается в «Программном документе» Болонской декларации, к которой Россия присоединилась в 2003 г., – радикально меняется, и большая часть конкретных знаний, которые студенты приобретают в ходе своей первоначальной подготовки, быстро устаревают. В связи с этим меняются цели преподавания и подготовки в области высшего образования.

Безусловно, профессиональная компетентность всегда будет занимать особое место при оценке личности дипломированного специалиста. Однако новейшие технологии и современная организация труда требуют от работников многих других качеств, далеко выходящих за рамки узкоспециальной подготовки. Такие надпрофессиональные качества, дающие будущему специалисту *ключ* к успешной профессиональной карьере, называют *ключевыми компетенциями* (англ. *soft skills*, нем. *Schlüsselqualifikationen*). Речь идет о *множестве* персональных и социальных качеств, формирующих наряду с профессиональной компетентностью основу *любой* профессиональной деятельности (от секретаря до директора) и являющихся предпосылкой для своевременной адаптации работника к постоянно меняющимся социальным условиям.

Как правило, выделяют три группы надпрофессиональных компетенций, начинать развивать которые следует уже в детском возрасте. К первой группе относятся *материальные компетенции* – это навыки и умения, базирующиеся на владении компьютерной и другой современной оргтехникой, новейшими технологиями в сфере обработки информации, навыками работы в Интернете, иностранными языками и т.п. Ко второй группе относятся *формальные компетенции* – это методическая компетентность, а именно, аналитическое и логическое мышление, организаторская способность, способность к концентрации, к самостоятельным и аргументированным суждениям и адекватному выражению мыслей, умение принимать и осуществлять решения, нести за них ответственность, креативные способности и т.п. К третьей группе относятся *персональные компетенции* – это качества, определяющие *индивидуальное поведение*: деловитость, надежность, прилежание, целеустремленность, результативность, инициативность, пробивная способность, уравновешенность, мобильность и т.п.; и качества, определяющие *социальное поведение*: способность к работе в команде, коммуникабельность, доброжелательность, порядочность, толерантность,

эмпатия (способность поставить себя на место другого) и т.п. Отмечаются и новые качества, такие как стрессоустойчивость, способность сохранять баланс между работой и личной жизнью, синергические способности, т.е. умение добиваться результатов за счет межкультурного сотрудничества. Даже такие человеческие качества, как харизма, позитивный жизненный настрой, жизнерадостность и наличие чувство юмора, высоко ценятся в профессиональной среде. Выдвигается на первый план глобальное мышление, что вполне соответствует постепенному становлению новой личности – гражданина мира.

Огромную значимость надпрофессиональных компетенций при подборе кадров подтвердили многочисленные опросы руководителей предприятий, менеджеров по работе с персоналом, а также анализ текстов объявлений с рынка труда, проведенные различными исследовательскими центрами в разные годы прошлого и нынешнего столетия. На первый план вышли такие качества, как общее образование и культура, коммуникабельность, способность к работе в команде, умение принимать решения и нести за них ответственность, способность к мотивации и идентификации, мобильность, гибкость, готовность и стремление к инновациям, знание иностранных языков и готовность учиться в течение всей жизни. Даже профессиональная компетентность работника большинством руководителей не выдвигается на первый план, поскольку имеется возможность ее повышения на предприятиях через всевозможные курсы, семинары и тренинги. Наступает век креативной экономики, которая потребует нового подхода к подбору кадров. Одним из самых востребованных качеств будет уникальность личности, т.е. то, что в человека наиболее развито от природы и что позволит ему максимально проявить себя на благо собственного благополучия, благополучия компании и общества в целом.

Таким образом, перед вузами стоят новые задачи: подготовить такого специалиста, который бы легко и быстро мог адаптироваться в любой профессиональной среде. Именно такие задачи ставит перед собой коллектив Забайкальского института предпринимательства – филиала Сибирского университета потребительской кооперации, который уже много лет готовит специалистов для различных сфер профессиональной деятельности.

Литература

1. Текст Болонской декларации (Версия для печати) [Электронный ресурс] / <http://iic.dgtu.donetsk.ua/russian/ovs/bologna.html>/(20 сент. 2010).
2. Markt. Materialien aus der Presse für berufsorientierten Unterricht DaF. – Goethe-Institut, 1998-2010. – Ausgaben 1-48.