

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНОК ТРУДА

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДИНАМИЧНО МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ

Тютюгина Е.Д.¹⁴ Алексеев М.Ю.¹⁵

Статья посвящена исследованию факторов формирования и развития компетенций, необходимых для успешной деятельности в современном мире, а также роли и значения компетентностного подхода, заключающегося в ориентации образования на развитие у обучаемых релевантных современным потребностям и ценностям знаний, умений и качеств личности (компетенций).

Целями исследования являются теоретическое и методологическое обоснование компетентностного подхода, а также разработка модели формирования ключевых компетенций. Методологической и эмпирической основами исследования выступают обобщение и анализ теоретических положений и научных взглядов, разработанных в трудах отечественных и зарубежных исследователей, посвященных вопросам компетенции; опрос студентов НИУ ВШЭ по специально разработанной анкете. В исследовании приведена авторская модель формирования и развития компетенций будущего, включающая основные составляющие структуры компетенции, а также универсальные и востребованные компетенции, ориентированные на обеспечение востребованности в условиях динамично изменяющегося мира. Модель призвана обеспечить возможность непрерывного обучения, саморазвития и самообразования, что крайне важно для развития требуемых временем компетенций. Также она не привязана к конкретной профессиональной сфере деятельности и может быть применена широкой аудиторией благодаря своей универсальности.

Ключевые слова:

Компетенции, компетентностный подход, модель формирования компетенций

¹⁴ Тютюгина Екатерина Дмитриевна – студентка 2 курса бакалавриата «Бизнес-администрирование» Высшей школы экономики. Электронная почта: katetyutyugina00@gmail.com; контактный телефон: +7 (901) 507-41-47

¹⁵ Алексеев Михаил Юрьевич - профессор кафедры теории и практики взаимодействия бизнеса и власти, заместитель Председателя Банка России

Введение

По данным исследования Haус и Oxford Economics под названием «The Haус Global Skills Index 2019», существенный дисбаланс между требуемыми работодателями и предлагаемыми на рынке труда знаниями и компетенциями, остается одной из ключевых проблем современного рынка труда. Нехватка кадров, обладающих необходимыми компетенциями, является проблемой каждого второго работодателя согласно проведенному консалтинговой компанией BCG¹⁶ опросу [10]. Разрыв между спросом работодателей на «компетенции будущего» и подготовкой кадров в системе образования обусловлен высоким темпом изменений во всех сферах деятельности, существенной трансформацией характера и содержания труда. Совершенно очевидно, что сегодня человек уже не может иметь одну профессию и единый набор компетенций на протяжении всей жизни. Ему необходимо переучиваться и быть готовым к переходу в новые сферы деятельности, чтобы быть востребованным и успешным в современном мире. Решением для совладения человека с возрастающей сложностью мира и связанного с этим стресса, по мнению авторов доклада «Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире» от Global Education Future и WorldSkills Russia, является формирование «собственного представления о смысле своей деятельности» и одновременная ориентация образования «не только на передачу знаний и развитие навыков, но и на всестороннюю поддержку становления человека как полноценного автора своей жизни», «на развитие способности работать в новом сложном мире и подстраиваться под его требования» [11].

Развитие технологий немного обостряет ситуацию: порой кажется, что роботы заменят человека во многих областях деятельности. Однако, если человек обладает способностью к быстрой трансформации и переориентации, стремится и готов к образованию непрерывно в течение все жизни, осознавая потребность обновить, «апгрейдить» знания, навыки и представления о работе, если он готов к неоднократной переквалификации, - он непременно будет востребован на современном рынке труда. Согласно «Атласу новых профессий» - совместного проекта Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления СКОЛКОВО «Форсайт компетенций - 2030», к 2030 г. прогнозируется исчезновение более 50-ти существующих профессий, но при этом новых ожидается в 3 раза больше [1]. И это уже без учета влияния таких катализаторов изменений мирового рынка труда, как пандемия. Если проанализировать новые направления деятельности, которые отмечены исследователями Global Education Futures в докладе «Образовательные экосистемы для общественной трансформации» [12], несложно заметить, что профессии будущего требуют формирования новых компетенций, основанных на глобальных изменениях отношения к образу жизни и работе, например: свободно ориентироваться в большом потоке информации самого разного качества и порой противоречивого содержания; уметь найти нестандартный подход к решению сложных задач в условиях неопределенности, проявляя креативность и инновационность; успешно применять новые навыки, релевантные изменениям. Современный работодатель предъявляет

¹⁶ BCG (Boston Consulting Group) - международная компания, специализирующаяся в управленческом консалтинге, ведущий консультант по вопросам стратегии бизнеса.

специалисту ряд требований, которые носят универсальный и надпрофессиональный характер. В этой связи в ходе обучения необходимо развивать выходящие за рамки специальной подготовки универсальные компетенции, которые являются базой для дальнейшего самообразования и развития, а также успешной профессиональной деятельности. Одной из центральных задач в профессиональной подготовке специалиста является формирование активного деятельного отношения развивающейся личности к познанию мира и себя в этом мире.

Актуальность темы исследования обусловлена недостаточной теоретической разработанностью модели формирования компетенций и большой практической значимостью факторов, влияющих на управление развитием компетенций. Можно сформулировать две гипотезы:

1. Социально-личностные компетенции выступают ключевым фактором формирования и развития компетенций, необходимых для успешной деятельности в динамично меняющемся мире.

2. Структура профессиональной компетентности представляет собой индивидуальную характеристику человека, которая содержит когнитивный, деятельностный, эмоционально-личностный и мотивационный компоненты.

I. Теоретические основы и взгляды по вопросам компетенции, компетентности и реализации компетентностного подхода

Теоретическую основу исследования составил анализ работ российских и зарубежных ученых, посвященных проблемам компетенции и компетентности, вопросам зарождения компетентностного подхода. Так,

значительный вклад в изучение вопросов компетенций внесли зарубежные исследователи: Р. Бояцис, Дж. Равен, С. и Л. Спенсеры, Р. Уайт, С. Уиддет, С. Холлифорд, У. Хортон и др. Среди отечественных ученых исследованием данных вопросов занимались: Т.Ю. Базаров, А.А. Вербицкий, А. К. Гастев, О.И. Генисаретский, И.А. Зимняя, В.А. Козырев, А. К. Маркова, Е. Б. Моргунов, Н.Ф. Радионова, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др. Существует большое количество определений терминов «компетенция», «компетентность».

Например, профессором А.А.Вербицким «компетенция трактуется как система ценностей и личностных качеств, знаний, умений, навыков и способностей человека, обеспечивающая его готовность к компетентному выполнению профессиональной деятельности» [4]. Ю.Г. Татур рассматривает компетенции как «сложное, интегрированное понятие, характеризующее способность человека реализовывать весь свой потенциал (знания, умения, личностные качества) для решения профессиональных и социальных задач в определенной области» [16]. Несмотря на огромное разнообразие вариантов определения «компетенции», в целом они демонстрируют единый состав личностных параметров: мотивы (потребности личности, управляющие его поведением), особенности характера, способности, ценности и принципы, которые в различной степени оказывают влияние на индивидуальное поведение личности и обеспечивают его готовность к применению приобретенных знаний и навыков в практической деятельности.

Что касается дефиниции «компетентность», на наш взгляд, наиболее точно отражающим современные взгляды является определение «компетентности» А.В. Хуторского: «... компетентность - владение, обладание субъектом

соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетентность - уже состоявшееся личностное качество (совокупность качеств) специалиста и минимально необходимый опыт деятельности в заданной сфере» [17]. Таким образом, в дополнение к знаниям, умениям, навыкам и личностным характеристикам, компетентность включает в себя также опыт специалиста, приобретаемый им в процессе самостоятельной, успешной и эффективной практической деятельности.

В качестве основы формирования профессиональной компетентности в настоящее время сложился новый компетентностный подход к управлению содержанием и процедурой профессиональной подготовки, целью которого является обеспечение качества образования, соответствующего текущим и будущим потребностям и ценностям. Одним из основоположников компетентностного подхода стал А.К. Гастев, впервые в своей работе «Трудовые установки» (1924 г.) сформулировавший основные требования к компетенциям работника, призванные обеспечить «формирование новой «трудовой культуры», к числу которых он отнес, в числе прочего, постоянную направленность на совершенствование знаний и трудовых навыков [5]. Среди зарубежных исследователей весомый вклад в развитие компетентностного подхода сделал Р. Уайт, который на основе рассмотрения понятия «компетенция» с позиции «эффективного взаимодействия (человека) с окружающей средой» выделили разграничивающие компетенцию и компетентность условия [20].

Согласно проведенному американским экономистом Р. Бояцис исследованию, установлено, что на

эффективность деятельности оказывают влияние целый набор факторов, среди которых не только компетенции, но и организационная среда и требования к работе. Р. Бояцис полагает, что компетенции, которые демонстрирует личность в своем поведении, являются результатом адаптации. В своей монографии «Компетентный менеджер. Модель эффективной работы» он дал определение компетентности как «способности человека к поведению, которое удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде» [3]. Интерес для нашего исследования представляет также работа Дж. Равена «Компетентность в современном обществе» (Лондон, 1984), в которой автор дал объяснение компетентности, как явления, состоящего «из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, при этом некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие - эмоциональной, эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения», а также перечислил 37 востребованных компетенций, в том числе, критическое мышление, способность принимать решение, готовность и способность обучаться самостоятельно, адаптивность, самоконтроль и др. [14].

В 1993 г. американскими экономистами С. и Л. Спенсер по результатам проведенных исследований был составлен словарь из 21-й компетенции, которые необходимы для успешной профессиональной деятельности [15]. Они определяют компетенцию как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других

ситуациях», и выделяют следующие структурные компоненты компетенции:

- мотивы;
- психофизиологические свойства (природные характеристики личности, проявляющиеся в реагировании на различные ситуации или информацию: стрессоустойчивость, самоконтроль и т.п.);
- Я-концепция (установки, ценности или образ-Я человека);
- знания (информация, которой располагает личность в определенной профессиональной области);
- навыки (способности выполнять определенную деятельность) [15].

Согласно разработанной С. и Л. Спенсер модели, т.н. «айсберга компетенций», знания и навыки относятся к «надводной» его части и подлежат изменению и развитию под влиянием внешних факторов, в том числе, посредством обучения и оценивания. Основные глобальные компетентности отмечены в докладе международной комиссии под руководством бывшего председателя Европейской комиссии и министра экономики и финансов Франции Ж. Делора «Образование: сокрытое сокровище» (1993-1996 гг.) путем установления «четырёх столпов» образования: «учиться жить, учиться познавать, учиться делать и учиться сосуществовать». Одна из них – «научиться делать, с тем, чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [7]. Иными словами, основополагающим в проявлении компетентности является умение применять приобретенные знания и навыки, что, в свою очередь, служит гарантом роста и развития личности.

Современные исследования компетенций в России связаны с идеями преобразования образовательной среды. Первым активным генератором идеи компетенций на территории России выступила И.А. Зимняя [8], которая определяет смысловое содержание компетенций, усматривая в них результаты процесса образования. Сегодня, по мнению ряда исследователей (В.И. Байденко, В.А. Болотова, И.А. Зимней, В.В. Серикова, Ю.Г. Татура, А.В. Хуторского и др.), наблюдается кризис «знаниевой» парадигмы результата образования, обусловленный ускорением социально-экономических процессов и смещением акцентов успешной деятельности на готовность к изменениям и качество мобильности. Это означает, что сейчас надо учить когнитивной гибкости, креативности и предприимчивости, навыкам самоорганизации, умению самостоятельной подготовки и приобретения новых знаний, способности к саморазвитию и другим универсальным навыкам. Содержательные характеристики компетентности, обусловленные современными требованиями к «успешному» специалисту, ярко выражены в работах В.А. Козырева и Н.Ф. Радионовой, которые подчеркивают деятельностный характер компетентности как системы обобщенных умений в сочетании с предметными знаниями в конкретных областях, а проявление компетентности видят в умении осуществлять личностно обусловленный выбор в конкретной ситуации. Исследовательского внимания заслуживают позиции тех ученых, которые в определении профессиональной компетенции особое внимание уделяют способности специалиста самостоятельно и эффективно выполнять профессиональные задачи. К примеру, в одной из своих работ А.К. Маркова

раскрывает определение профессиональной компетентности как «психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда человека» [9]. Деятельностный компонент, который выражается в способности личности применять навыки и действовать в различных ситуациях, также выступает в качестве основополагающего компонента компетентности. Природу компетенций раскрывает в своей концепции О.И. Генисаретский, отмечая, что «компетенции осуществляются на стыке технологической и социально-институциональной организации деятельности» и развиваются на всех выделенных им уровнях институализации: инфраструктурном, социально-коммуникативном, культурно-ценностном, когнитивном и экзистенциально-прагматическом [6].

Вышеуказанные положения отражают современный взгляд на компетенции, согласно которому они рассматриваются как готовность личности к профессиональной деятельности, как с точки зрения теоретической, так и практической готовности применения освоенных знаний, умений и навыков. Совокупность освоенных и реализованных

на практике компетенций интегрируется в понятие профессиональной компетентности. На первый план выходит деятельностный компонент компетентности, что находит отражение в современном образовательном процессе посредством применения компетентностного подхода.

II. Факторы формирования и развития компетенций

Адаптация личности и ее готовность к изменениям становятся главными предпосылками для успешной деятельности в условиях динамично меняющегося рынка труда. С целью достижения более широкого интегративного результата, означающего общую готовность личности к будущей профессиональной деятельности, ее способность быстро ориентироваться и действовать в условиях неопределенности на основе имеющихся знаний, современное профессиональное образование построено с позиции *компетентностного подхода*, задача которого заключается в ориентации образования на развитие у обучаемых релевантных современным потребностям и ценностям знаний, умений и качеств личности (компетенций). По итогам анализа проблематики компетенций, Р. Вейс [19] перечислил семь ключевых элементов в развитии компетенции (см. Рис. 1).

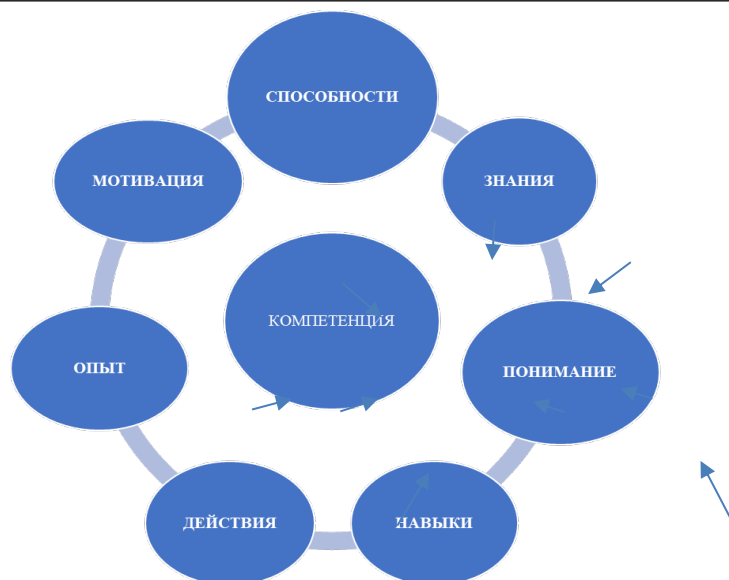


Рисунок 1. Факторы динамики компетенции (Источник: Weiss A., 1998).

Теоретический анализ большинства популярных дефиниций, описывающих понятие «компетенции», позволяет выделить следующие основополагающие группы факторов влияния на динамику компетенций:

- наличие определенной системы знаний и навыков (когнитивный компонент);
- личностные свойства и качества (эмоционально-личностный компонент);
- функциональные компетенции: способность, готовность к выполнению определенных функций (деятельностный компонент);
- ценности и принципы (мотивационный компонент).

В дополнение к вышеуказанным факторам, находящимся в прямой

зависимости от их обладателя (личности), есть факторы, которые находятся под воздействием окружающей среды, такие как, например, качество обучения (структурированность обучения, применяемая методика, приемы и техника обучения и т.п.), культурная среда, способствующая обучению. При этом, по результатам проведенного опроса установлено, что в качестве главного резерва повышения качества подготовки специалистов респондентами были отмечены личностные характеристики (84% ответов). В частности, большинство опрошенных (66%), отметили преимущественное влияние именно личностной мотивации (см. Рис. 2).

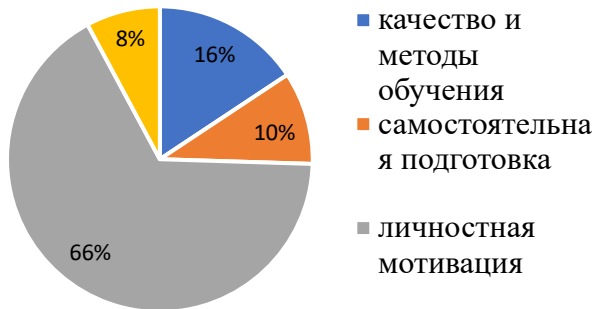


Рисунок 2. Резервы повышения качества подготовки специалистов (источник: расчеты автора)

Действительно, наличие внутренней мотивации является мощным стимулом, способствующем достижению положительных результатов, так как имеется внутренняя осознанная

являются ключевыми с точки зрения их воздействия на динамику компетенций. В совокупности они влияют на то, как быстро и чему научится человек, однако

потребность, ценностно-смысловое отношение, заинтересованность в обучении и деятельности. Приведенные выше факторы

степень их влияния индивидуальна, о чем также свидетельствуют результаты проведенного опроса (см. Рис. 3).

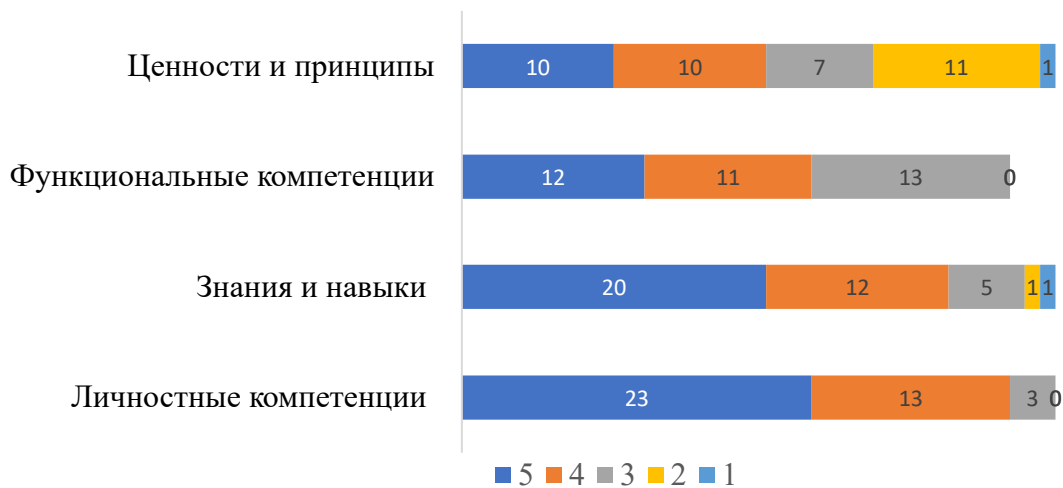


Рисунок 3. Значимость элементов структуры компетенции (Источники: расчеты автора)

Среди предложенных элементов структуры компетенции, по мнению респондентов, помимо необходимых результатов обучения (в виде базовых знаний и умений), наиболее значимым

фактором формирования и развития компетенций, обеспечивающим эффективность деятельности, является *личностный потенциал субъекта*. Именно по этому элементу было получено

наибольшее количество ответов с присвоением максимальной оценки в 5 баллов (23 ответа, или 45% опрошенных). О ключевой роли данного компонента компетенции свидетельствуют также

результаты средних значений оценок каждого из элементов структуры компетенций, рассчитанных на основе результатов проведенного опроса (табл. 1).

Таблица 1

Оценка значимости элементов структуры компетенций

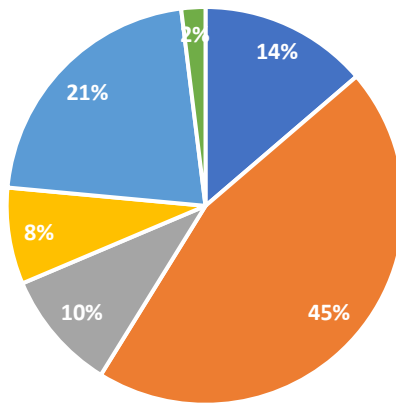
(Источник: расчеты автора)

Элемент	Средняя оценка, баллы
Ценности и принципы	3,4
Функциональные компетенции	3,8
Знания и навыки	4,3
Личностные компетенции	4,5

Полученные результаты вполне ожидаемы. Как показывает практика, именно личностные компетенции, включающие целеустремленность, мотивацию, саморегуляцию, рефлексии и другие механизмы саморазвития личности, являются доминирующим фактором, влияющим на конечные результаты любой деятельности. Благодаря им реализуется личностная и социальная ориентация образования. Стоит также отметить немаловажную характеристику данного компонента – это инвариантный характер личностных компетенций по отношению к области профессиональной деятельности. Личностные компетенции универсальны

для специалистов разных областей и применимы в самых различных ситуациях, даже при переходе из одной отрасли в другую. Что касается значения роли универсальных и профессиональных навыков, результаты проведенного опроса демонстрируют, что влияние универсальных навыков на профессиональную мобильность и успешность деятельности, по мнению респондентов, преобладает над влиянием профессиональных навыков – 66% респондентов именно так охарактеризовали распределение доли влияния универсальных и профессиональных навыков (см. Рис. 4).

А Универсальные навыки, soft skills
В. Профессиональные навыки



- А 50% В 50 %
- А 60% В 40%
- А 40% В 60%
- А 30% В 70%
- А 70% В 30%
- другой ответ

Рисунок 4. Влияние навыков на успешность деятельности
(Источник: расчеты автора)

Таким образом мы пришли к выводу о том, что социально-личностные компетенции служат основой формирования и развития необходимых качеств будущего специалиста. Так какие конкретно навыки стоит развивать уже сейчас, которые помогут оставаться конкурентоспособным на фоне все большей автоматизации труда, развития техники и алгоритмов и стать

востребованным специалистом в будущем? Например, в проекте Московской школы управления Сколково и Агентства стратегических инициатив «Атлас новых профессий» приведен список из 10-ти надпрофессиональных компетенций (soft skills, «гибкие» навыки), отмеченных работодателями как наиболее востребованные для работников будущего (см. Рис. 5) [2].



Атлас новых профессий: надпрофессиональные навыки и умения



Системное мышление
(умение работать со сложными системами)



Межотраслевая коммуникация



Мультиязычность и мультикультурность



Управление проектами и процессами



Работа в коллективах и командах



Клиентоориентированность



Работа в режиме неопределенности



Программирование
(в т.ч. работа с искусственным интеллектом)



Способность к творчеству / эстетика



Бережливое производство

Рисунок 5. Перечень надпрофессиональных навыков и умений (Источник: Атлас новых профессий, 2015)

Согласно сформированному аналитиками Всемирного экономического форума списка самых востребованных навыков, идеальный сотрудник будущего должен также обладать эмоциональным интеллект (способностью понимать, использовать и управлять своими и эмоциями других людей), связанной с этим клиентоориентированностью, а также когнитивной гибкостью (способностью оперировать в сознании различными, порой и противоположными идеями, генерировать на их основе решения, в том числе нестандартные). Данные отчета британского института управления персоналом и кадрового развития CIPD¹⁷ за 2007 г. [18] также позволяют составить представление о наиболее востребованных компетенциях, так как они чаще всего упоминаются в моделях компетенций, используемых различными организациями: коммуникативные навыки, навыки управления людьми, командные навыки, навыки клиентоориентированности (напрямую связаны с развитостью эмоционального интеллекта), ориентация на конечные результаты и решение проблем.

Общую картину грядущих изменений сформировали в ЭКОПСИ¹⁸, специалисты которой проанализировали мнения целого ряда известных разработчиков моделей компетенций будущего и выяснили, что в группу умений, которые в совокупности охватывают почти половину (48%) компетенций будущего, относятся: способность взаимодействовать и

сотрудничать с другими людьми (как наиболее значимая компетенция); компетенции, связанные с мышлением и способностью решения проблем, а также «обучаемость и открытость новому». Вывод ЭКОПСИ («наш будущий успех наполовину зависит от того, насколько мы умеем ладить с другими людьми, мыслить и обучаться» [13], подтверждается также результатами нашего исследования. Так, по результатам проведенного опроса установлено, что список ТОП-5 компетенций, необходимых для успешной деятельности в динамично меняющемся мире, по оценкам студентов, представлен следующими компетенциями:

- критическое мышление (80,4% респондентов или 41 ответ);
- адаптивность (78,4% или 40 ответов);
- профессиональные знания (58,8 % или 30 ответов);
- умение быстро принимать решения, в том числе нестандартные (49,0% или 25 ответов);
- стремление к самообразованию и совершенствованию (49,0% или 25 ответов).

Указанные ТОП-5 компетенций по результатам нашего опроса занимают 60% (161 ответ из 275) компетенций будущего (см. Рис. 6).

¹⁷ CIPD – Chartered Institute of Personnel and Development.

¹⁸ Консалтинговая компания в области управления персоналом в России и СНГ.

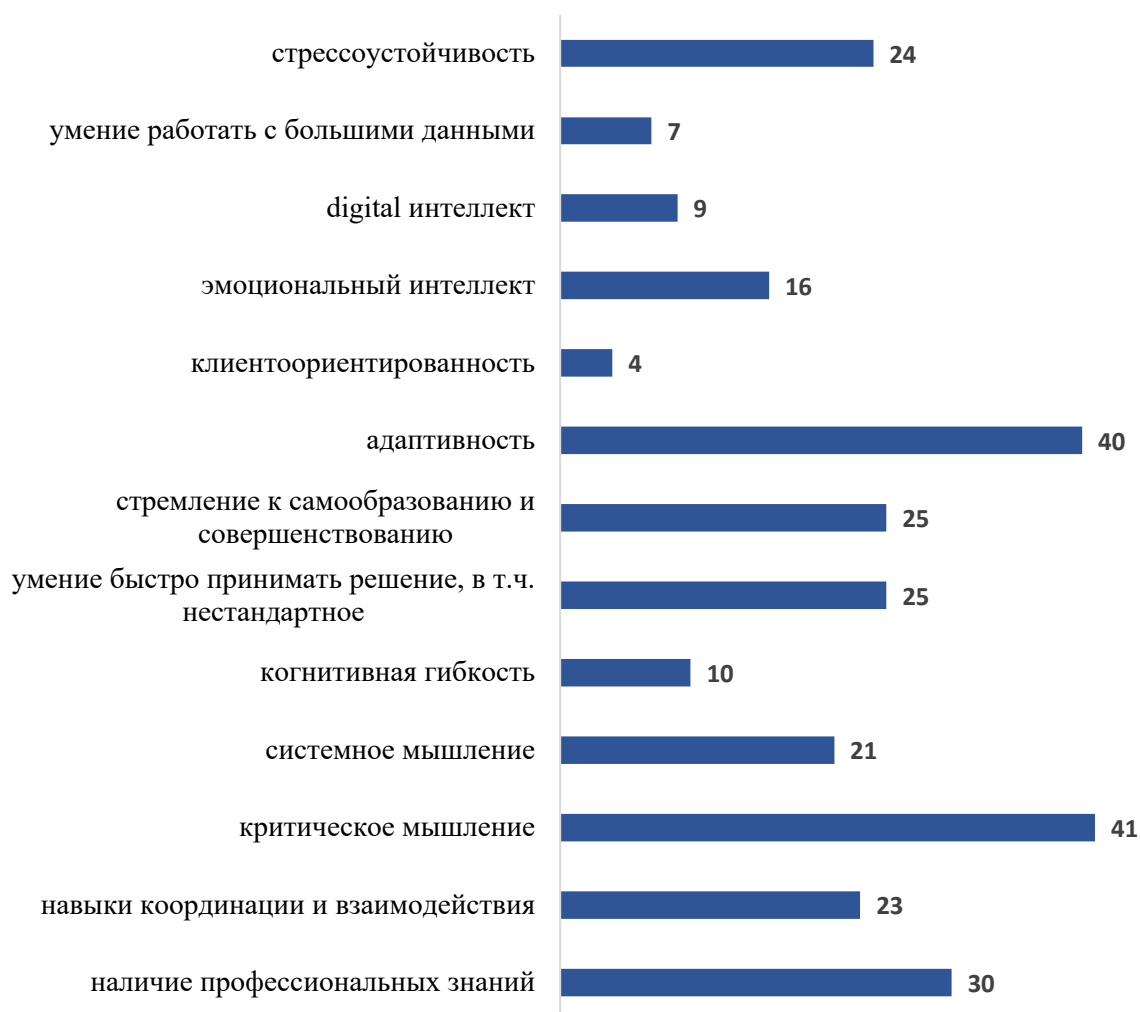


Рисунок 6. ТОП - 5 компетенций для успешной деятельности
(Источник: расчеты автора)

На основании полученных данных видно, что абсолютными лидерами являются два навыка: *критическое мышление* и *адаптивность*, что соответствует общемировым тенденциям и ожиданиям со стороны работодателей. Критическое мышление и адаптивность проявляются в способности меняться и гармонично развиваться. Умение быстро и самостоятельно принимать решения, в том числе, нестандартные, реализуется путем проявления креативности, предприимчивости и умения взаимодействовать с другими людьми и даже с искусственным интеллектом. Диджитализация, растущий с

мега скоростью объем данных и информации, автоматизация, рост темпов изменений, – все эти мегатренды являются драйверами изменений и обуславливают акцент студентов именно на этих навыках, как наиболее востребованных.

Продолжая наше исследование, мы пришли к следующим важным для исследования результатам: о высоком уровне владения ТОП-5 компетенциями, по результатам самооценки, заявили 31% студентов, а 42% опрошенных имеют желание их развивать и совершенствовать (табл. 2):

Таблица 2

Анализ уровня владения и применения респондентами ТОП-5 и другими компетенциями

(Источник: расчеты автора)

ТОП-5 компетенции	Хочу улучшить	Мне за них платят	Давно не пользовался	Владею в совершенстве
1. Наличие профессиональных знаний	76,5	51,0	7,8	27,5
2. Критическое мышление	25,5	37,3	13,7	29,4
3. Умение быстро принимать решение, в том числе нестандартное	39,2	41,2	7,8	33,3
4. Стремление к самообразованию и совершенствованию	31,4	13,7	27,5	29,4
5. Адаптивность	35,3	13,7	29,4	33,3
Среднее значение, в %	42	31	17	31
6. Стрессоустойчивость	56,9	15,7	9,8	19,6
7. Эмоциональный интеллект	43,1	7,8	39,2	27,5

Представленные в таблице результаты опроса наглядно демонстрируют, что работодателями востребованы не только знания по специальности, за применение которых платят 51% опрошенных студентов. Не менее важными и востребованными являются как раз универсальные личностные навыки. Стоит также отметить наличие еще двух компетенций, которые не попали в список ТОП - 5 компетенций, но при этом являются лидерами в группе компетенций, которые студенты хотят улучшить - это стрессоустойчивость (57% опрошенных) и эмоциональный интеллект (43% опрошенных). На отдельно заданный в анкете вопрос относительно угроз влияния технологического прогресса на трудоустройство в будущем, 43% студентов выразили опасение о том, что в будущем их

знания и навыки останутся невостребованными. Данный результат подтверждает актуальность проблемы, исследуемой в настоящей работе, и важность развития универсальных и наиболее востребованных навыков.

Таким образом, структура компетенции, механизмы ее формирования и результаты проведенного исследования определили состав *ключевых компетенций будущего специалиста*, владение которыми призвано обеспечить готовность личности к профессиональной мобильности. К их числу относятся: базовые общепрофессиональные знания, умения и навыки; критическое мышление, свидетельствующее о владении техникой интерпретаций, отбора данных и получения достоверных оценок, что

обеспечивает объективное восприятие происходящего вокруг; способность в условиях неопределенности быстро и самостоятельно принимать объективное решение и действовать оригинально; адаптивность, демонстрирующая способность меняться; эмоциональный интеллект, способствующий эффективному и плодотворному общению; стрессоустойчивость, демонстрирующая адекватность и умение справляться с неизбежными на работе и в жизни трудностями, и наконец стремление к самообразованию и совершенствованию, обеспечивающее в принципе развитие всех остальных навыков и готовность их применения при любых изменениях внешней среды.

III. Компетентностная модель

Модель формирования ключевых компетенций – это процесс формирования перечня компетенций, необходимых для успешной самостоятельной и вариативной деятельности, профессиональной мобильности в условиях текущих и перспективных требований работодателей. В настоящее время не существует методологически четко прописанной системы разработки модели формирования компетенций. В этой связи решение задачи построения модели формирования компетенции в рамках настоящей работы основывается на следующих базовых принципах, обеспечивающих, на наш взгляд, эффективность ее применения:

- учет основных внешних и внутренних факторов, оказывающих воздействие на управление компетенциями, так как именно они являются инструментами управления процесса формирования и развития компетенций;

- включение перечня ключевых универсальных личностных компетенций, соответствующих текущим и будущим потребностям (с учетом критериев минимализма и достаточности), посредством владения и применения которых специалист успешно и эффективно занимается своей деятельностью и добивается желаемых результатов;

- универсальность модели (за счет набора универсальных компетенций, обеспечивающих эффективность различного рода деятельности);

- регулярная оценка усвоенных компетенций, рефлексия, что задает вектор на постоянное развитие и совершенствование компетенций.

Разработанная модель формирования ключевых компетенций (далее – Модель, см. Приложение 1) является основой, раскрывающей структуру формирования ключевых компетенций, и состоит она из 6-ти взаимосвязанных блоков:

а) факторы влияния на развитие компетенций (основа Модели):

1. система знаний, умений и навыков (на которые опирается любая без исключений деятельность);

2. самостоятельная подготовка (как одна из важнейших составляющих компетенции, которая предполагает анализ ситуации, постановку задачи, планирование, прогнозирование и самоконтроль);

3. личностная мотивация;

4. личные цели и интересы;

б) компетенции:

5. профессиональные знания;

6. универсальные компетенции,

а также содержит следующие 4 последовательных этапа процесса формирования и развития компетенций:

Этап № 1. Диагностика: реализация данного этапа заключается в диагностике личностных мотивов и ценностей, а также уровня имеющейся системы знаний, умений и навыков, необходимых для формирования и развития профессиональной компетенции.

Этап № 2 Мотивация: предполагает формирование смыслового отношения личности к обучению, развитие мотивации образования и деятельности.

Этап № 3 Освоение компетенций: подразумевает реализацию процесса формирования системы знаний, практических умений, универсальных личностных компетенций, обеспечивающих эффективность профессиональной компетенции и их применение в учебных, учебно-профессиональных ситуациях, а также практических жизненных ситуациях.

Этап № 4 Мониторинг: реализация данного этапа заключается в оценке эффективности усвоенных компетенций и рефлексии по результатам оценки.

Отсутствие декомпозиции профессиональных знаний в Модели объясняется их различиями в разрезе видов профессиональной деятельности, которые определены в соответствующих профессиональных стандартах и квалификационных требованиях.

Блок «Универсальные компетенции», являющийся фундаментальной основой Модели, включает в себя 6 универсальных компетенций, которые сформировали наш лист ТОП-5 компетенций по результатам опроса, а также лидеров-компетенций, которые были отмечены студентами в качестве тех, которые бы они хотели улучшить. Сформированные в процессе

обучения ключевые универсальные компетенции в дальнейшей профессиональной деятельности используются в качестве инструментов принятия различного рода решений, в результате чего приобретает и развивается компетентность. Модель наглядно демонстрирует, что:

а) процесс формирования и развития компетенций является поэтапным и интегративным, развитие каждого элемента структуры компетенции обуславливает развитие других компонентов;

б) реализация компетентного подхода зависит не только от личности, но и от социума, так как указанные компоненты компетентности формируются как в процессе обучения в учебных заведениях, так и под воздействием семьи, коллег, культуры и др.;

в) компетентность представляет собой индивидуальную характеристику человека, в которой присутствуют когнитивный, деятельностный (функциональный), мотивационный и социально-личностные компоненты.

Кроме этого, Модель обеспечивает возможность ее применения самой широкой аудиторией, за счет универсальности элементов ее структуры. Механизм формирования и развития компетенций, а также сформированность предусмотренных в Модели компетенций, позволяют специалисту гибко ориентироваться на рынке труда и быть готовым к непрерывному образованию: ведь будучи однажды сформированным, профессиональное качество нуждается в постоянном развитии и совершенствовании. Таким образом, структура и компоненты Модели в совокупности определяют социальную значимость специалиста, а универсальные

компетенции выступают фундаментальной основой личностного роста и его профессиональной мобильности в стремительно меняющихся условиях. Модель призвана обеспечить достижение целей компетентностного подхода, заключающихся в целенаправленном формировании у личности определённой структуры и содержания компетенций, а также компетентности путём применения совокупности компетенций в практической деятельности для их успешного усвоения.

Заключение

Основой, соединяющей требования бизнеса и задачи современной системы образования, выступает компетентностный подход, к главным достоинствам которого относятся *интеграционный потенциал и гибкость*. Фокусируясь на деятельностной составляющей обучения, компетентностный подход тем самым обеспечивает возможность непрерывного обучения, саморазвития и самообразования, что крайне важно для развития требуемых временем компетенций и профессиональной переориентации.

Именно посредством применения компетентностного подхода формируется устойчивая мотивация на развитие личностного потенциала и ключевых компетенций, что является гарантом конкурентоспособности и профессиональной мобильности специалиста.

Список использованной литературы

1. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Интеллектуальная литература, 2020. 456 с.

2. Атлас новых профессий, 2015. URL: https://sk.skolkovo.ru/storage/file_storage/4b954252-7c3d-4975-94e3-910612e77464/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf (дата обращения: 17.02.2021).

3. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: пер.с англ. М.: НИРРО, 2013. 352 с.

4. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. №. 5.

5. Гастев А.К. Трудовые установки. Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2011.

6. Генисаретский О.И. Компетенции ради развития [Электронная публикация] // Центр гуманитарных технологий. 02.10.2006. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/2684>.

7. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище. Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века // МОО ВПП ЮНЕСКО «Информация для всех», 1996. URL: <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>

8. Зимняя И.А. Ключевые компетенции–новая парадигма результата образования // Эксперимент и инновации в школе. 2009. №. 2.

9. Маркова А.К. Психология профессионализма. 1996.

10. Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты. URL:<https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0>

d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf (дата обращения: 15.02.2021).

11. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. URL:https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf (дата обращения: 17.02.2021).

12. Образовательные экосистемы для общественной трансформации. URL:https://vbudushee.ru/upload/documents/obr_sloj_obsh.pdf (дата обращения: 17.02.2021).

13. Безручко П., Шатров Ю., Максимова М. Компетенции неясного будущего. URL: <http://hr-inspire.ru/?p=5424> (дата обращения: 19.02.2021).

14. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2002. 396 с.

15. Спенсер-мл. Л. М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / пер. с англ. М.: ГИППО, 2005.

16. Татур Ю.Г. Образовательный процесс в вузе. Методология и опыт проектирования: учеб. пособие для системы подготовки и повышения квалификации преподавателей. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2009. 262 с.

17. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Эйдос. 2002. №. 2. С. 58-64.

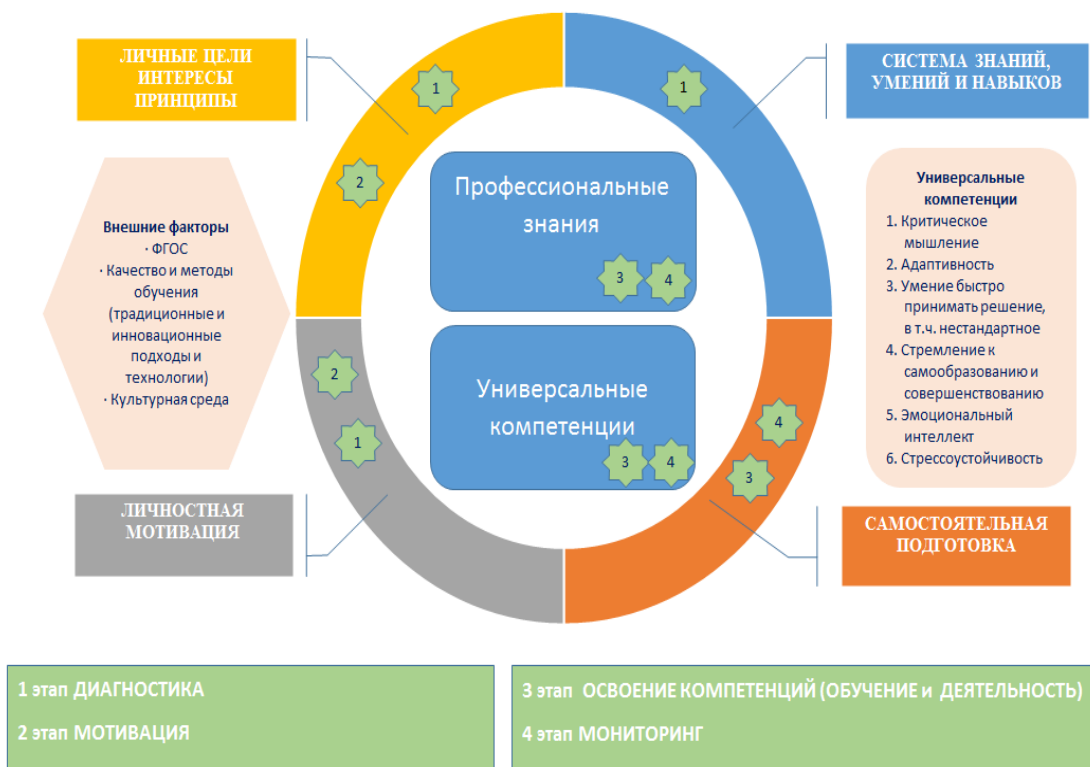
18. Training and development 2007: Survey report. London: CIPD, 2007.

19. Weiss A. The Modern Leader's Role // Innovative Leader. 1998. Vol. 7. No 11.

20. White R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence // Psychological review. 1959. Vol. 66. No. 5.

Приложение 1

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ



DEVELOPING COMPETENCES FOR SUCCESSFUL ACTIVITY IN A DYNAMICALLY CHANGING WORLD

Alexeev Mikhail Yurievich - Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Theory and Practice of Interaction between Business and Power, Professor of the Higher School of Economics, Deputy Chairman of the Bank of Russia. E-mail: Mikh.alekseev@gmail.com; contact number +7(495) 531-00-00 28802.

Tyutyugina Ekaterina - 2nd year student of the Bachelor's Programme «Business Administration» of the Higher School of Economics. E-mail: katetyutyugina00@gmail.com; contact number: +7 (901) 507-41-47.

The article deals with the study of factors of formation and development of competences necessary for successful activities in the modern world, as well as the role and importance of the competence approach, which lies in the orientation of education to develop students relevant to modern needs and values of knowledge, skills and personal qualities (competences).

The objectives of the study are the theoretical and methodological justification of the competence approach, as well as the development of the model of key competences formation. Methodological and empirical bases of the research are generalization and analysis of theoretical provisions and scientific views developed in the works of domestic and foreign researchers devoted to competence; survey of HSE students using specially designed questionnaire.

The research presents the author's Model of Future Competence Formation and Development, which includes the main components of competence structure, as well as universal and in-demand competences focused on ensuring the demand for competence in the dynamically changing world. The model is designed to provide an opportunity of continuous learning, self-development and self-education, which is extremely important for development of competencies required by the time, and it is not tied to a specific professional sphere and can be applied by a wide audience due to its universality.

Keywords:

Competence, skills approach, model of development of competences