

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ  
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ У БАКАЛАВРОВ

© 2017

**Богдан Надежда Николаевна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом»**Бушуева Ирина Петровна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом»*Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации, филиал г. Новосибирск**(630120, Россия, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, e-mail: irina\_lyarskaya@mail.ru)***Масилова Марина Григорьевна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса**(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)*

**Аннотация.** Непрерывное профессиональное развитие требует обладания специальными компетенциями, которые могут обеспечить эффективность управления процессом своего профессионального развития. Источником личностно-профессионального развития выступает профессиональное, самоопределение, а движущей силой – противоречия между способностями личности, мотивацией и требованиями конкретной профессиональной деятельности. Процесс личностно-профессионального развития сложно детерминирован: с внешней стороны оно обусловлено структурой профессионально значимых качеств и компетенций, необходимых для эффективного решения профессиональных задач; содержанием и формами профессионального образования, обеспечивающими их развитие, а с внутренней стороны – исходным уровнем психолого-акмеологических ресурсов человека. Это актуализирует необходимость исследования уровня сформированности и предпосылок готовности к профессиональному развитию у бакалавров, приступивших к освоению профессии, а также поиска путей целенаправленного формирования компетенций профессионального развития. В результате проведенного авторами исследования установлено, что институциональными факторами формирования компетенций профессионального развития у бакалавров является организация образовательного процесса на основе компетентностного подхода: внесение компетенции профессионального развития в образовательный стандарт высшего образования, учебные планы и программы подготовки; применение развивающих форм и методов обучения; организацию внеучебной деятельности в целенаправленных формах. Специально организованное обучение помогает осознанию обучающимися своих профессиональных и карьерных целей и ценностей, способствует повышению мотивации на профессиональные и карьерные достижения, то есть формирует предпосылки к успешному профессиональному развитию после окончания вуза.

**Ключевые слова:** высшее образование, профессиональная подготовка бакалавров, образовательный стандарт, компетенции непрерывного профессионального развития, непрерывное обучение, профессиональное развитие, профессиональная успешность, профессионально важные качества.

INSTITUTIONAL FACTORS OF FORMATION OF COMPETENCES  
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF BACHELORS

© 2017

**Bogdan Nadezhda Nikolaevna**, candidate of sociological sciences, associate professor of «Personnel management»**Bushueva Irina Petrovna**, candidate of sociological sciences, associate professor of «Personnel management»*Russian presidential Academy of national economy and public administration under  
the President of the Russian Federation, branch Novosibirsk**(630120, Russia, Novosibirsk, st. Nizhegorodskaya, 6, e-mail: irina\_lyarskaya@mail.ru)***Masilova Marina Grigoryevna**, candidate of sociological sciences, associate professor of management*Vladivostok State University of Economics and Service**(690014, Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)*

**Abstract.** Continuous professional development demands the possession of special competences which can provide effective management of the process of the professional development. The source of personal and professional development is professional self-determination, and the driving force is contradictions between abilities of the personality, motivation and requirements of concrete professional activity. The process of personal and professional development is determined in a complicated way: from the outside it is determined by the structure of professionally significant qualities and competences necessary for the effective solution of professional tasks; the contents and forms of professional education providing their development, and from the inside by the initial level of the psychological-akmeological resources of the person. It actualizes the need to research the level of formation and prerequisites of readiness for the professional development of the bachelors who have started to master the profession, and also to search ways of purposeful formation of competences of the professional development. As a result of the research conducted by the authors, it is established that institutional factors of formation of competences of bachelors' professional development are the organization of educational process on the basis of a competence-based approach: the introduction of the competence of professional development into the educational standard of higher education, curricula and the program of preparation; the use of the developing forms and methods of training; the organization of extracurricular activities in purposeful forms. A specially organized training helps students understand professional and career purposes and values, promotes increase in motivation for professional and career achievements, that is, it forms prerequisites to successful professional development after graduating from a higher educational institution.

**Keywords:** higher education, vocational training, educational standard, competence continuous professional development, continuous professional development, lifelong learning, professional development, professional success, professionally important qualities.

*Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.* В образовательной стратегии «Lifelong Learning» – «Обучение в течение жизни», получившей в последние десятилетия широкое распространение во всем мире, основной концепцией выступает образование индивида в форме получения квалификаций на протяжении всей его жизни. В образовательной политике России данная стратегия реализуется в концепции непрерывного профессионального

развития. Это обусловлено рядом факторов. Во-первых, в современных условиях существенно меняется содержание самого понятия «профессия»: на первый план выступает не готовый набор профессиональных навыков, а способность человека «расти» в профессии, умение анализировать свой профессиональный уровень, «конструировать» новые навыки, обнаруживать и осваивать профессиональные зоны в соответствии с меняющимися требованиями рыночной ситуации. Во-вторых, введение

в систему высшего образования в России уровня бакалавриата отражает тенденция изменения существовавших ранее подходов к результатам обучения: от получения профессии к общепрофессиональной подготовке, смыслообразующим фактором которой становится профессиональное развитие субъекта трудовой деятельности в условиях высокой мобильности рынка труда.

Однако повсеместное внедрение данной концепции актуализирует как ее научно-методологическое обоснование, так и определение условий успешной реализации в различных сферах профессиональной деятельности. Если образование в течение всей жизни подразумевает возможность человека и после получения формального образования постоянно учиться, то непрерывное профессиональное развитие в первую очередь требует стремления и осознания необходимости своего профессионального развития на всех жизненных этапах. Для этого, помимо мотивации, человек должен обладать специальными компетенциями, которые могут обеспечить эффективность управления процессом своего профессионального развития.

Практика показывает, что переход на подготовку бакалавров в системе высшего образования в России существенно осложняет профессиональное становление молодежи по целому ряду причин, в том числе социальной психологической незрелости абитуриентов, проявляющейся в низком уровне осознанности выбора профессии, деформации системы ценностей, не сформированности готовности к развитию профессионально важных качеств и др. Это приводит к необходимости активного пересмотра образовательных программ, педагогических методов и организации обучения. Уже на этапе профессиональной подготовки в вузе должны закладываться основы для непрерывного профессионального развития и обучения в течение всей жизни выпускников.

*Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных ранних частей общей проблемы.* Теоретической основой исследования выступили различные теории профессионального развития, широко представленные в психологии, акмеологии и социологии. Так, О.А. Козырева, анализируя зарубежные источники, выделяет дифференциально-диагностические теории, которые исходят из положения от том, что профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии; психодинамические теории – постулируют, что важную роль в выборе профессии играют потребности, мотивы и ценности как структурно-личностные образования, и теории развития, в которых данный феномен рассматривается как процесс, состоящий из фаз, этапов, стадий, характеризующихся различным содержанием [1].

Изучение подходов к профессиональному развитию в отечественной науке показывает, что она определяется той концепцией, идеологией, мировоззрением, которая лежит в основе исследовательской позиции. Как правило, профессиональное развитие понимается как процесс нахождения или выражения (проявления) себя в профессии, имеющий в целом восходящий характер. При этом выделяются различные аспекты и составляющие. Так, Ю.М. Локонова понимает под профессиональным развитием динамичный, вариативный, системно-организованный, индивидуально-творческий процесс становления специалиста как профессионала [2]. Профессиональное развитие рассматривается как часть общего процесса профессиональной социализации индивида и осуществляется путем профессионального обучения.

С.В. Дергачев конкретизирует понятие профессионального развития, вводя дефиницию «профессионально-квалификационное развитие», под которой понимает процесс приобретения, адаптации и реализации профессионально значимых качеств и способностей в профес-

сиональной деятельности. При этом автор считает, что основным фактором данного процесса является получение знаний, умений и навыков в специализированных учреждениях профессионального образования, а также путем самообразования [3].

Профессионально-должностное развитие как карьерный процесс рассматривает В.А. Сулемов, так как качественные перемены в профессиональном развитии находят отражение в изменении статуса человека в организации и выражаются в форме его должностной карьеры [4].

А.А. Деркач вводит понятие «лично-профессиональное развитие», основным источником которого считается профессиональное самоопределение, а движущей силой – противоречия между способностями личности, мотивацией и требованиями конкретной профессиональной деятельности, нормативностью поведения человека [5]. По мнению Э.Ф. Зеер процесс лично-профессионального развития сложно детерминирован: с внешней стороны оно обусловлено спецификой профессиональной деятельности (структурой профессионально значимых качеств и компетенций, необходимых для эффективного решения профессиональных задач; содержанием и формами профессионального образования, обеспечивающими их развитие), а с внутренней стороны – исходным уровнем психолого-акмеологических ресурсов человека (к которым относятся задатки и способности, определяющие профессиональные возможности, а также мотивация) и сензитивностью периода развития личности для формирования соответствующих профессионально важных качеств и компетенций [6].

Л.М. Митина, изучая личностное и профессиональное развитие, пришла к выводу об их тесной взаимосвязи: фактором профессионального развития является «внутренняя среда личности», ее активность и потребность в самореализации. Соотношение личностного и профессионального развития имеет «неравновесную целостность»: на начальных этапах профессионального развития источником является уровень личностного развития, на последующих стадиях профессиональное развитие начинает доминировать над личностным [7].

Понимание лично-профессионального развития как динамического интегративного процесса, связанного с изменениями личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих новый уровень потребностей, готовности и возможности саморазвития и самореализации специалиста в процессе служебной деятельности явилось теоретической моделью нашего исследования [8].

*Формирование целей статьи (постановка задачи).* Нами предпринято конкретное социологическое исследование с целью оценки предпосылок и готовности к формированию компетенции непрерывного профессионального развития у бакалавров менеджмента (*Исследование проводилось в 2014–2016 гг. в Сибирском институте управления – филиале РАНХиГС (Новосибирск) и Владивостокском университете экономики и сервиса (Владивосток). В качестве респондентов выступили студенты 2–4 курсов, обучающиеся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), всего 456 чел. В исследовании применялся комплекс методов: социологические – анкетирование, психологические – тестирование, педагогические – обучающий эксперимент).*

Поскольку ценности, являясь важной составляющей жизнедеятельности, непосредственным образом влияют на отношение и поведение индивида в профессиональной деятельности, то в рамках исследования изучались жизненные и профессиональные ценности, мотивация выбора профессии и представления о возможностях профессионального развития и карьеры в управленческой сфере [9].

Кроме того, исследовались такие взаимосвязанные АНИ: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2(19)

ные и взаимообусловленные компоненты готовности к освоению компетенций как личностно-целевой, информационно-гностической, рефлексивно-оценочной. Личностно-целевой компонент является детерминирующим поведение и профессиональную деятельность будущего специалиста, так как соединяет множество функциональных и смысловых образований: внутреннюю организацию способностей, отношение к себе и профессии, ее содержанию, целям и способам их достижения, определенность профессионального выбора, мотивы, установки, направленность и др. Информационно-гностический компонент отражает степень готовности и стремление овладеть знаниями, умениями и навыками для освоения выбранной профессии; сформированность умений прогнозировать будущую профессиональную деятельность. Рефлексивно-оценочный компонент включает комплекс знаний и умений, способствующих осмыслению сущности и специфики, особенностей и условий профессиональной деятельности, требований к личности, оценку своих возможностей, качеств, способностей и др. [10].

Полученные в исследовании экспериментальные данные обработаны с помощью программы математической статистики SPSS с использованием таких видов анализа, как первичные описательные статистики, сравнительный анализ средних по t-критерию Стьюдента (для параметров, представленных нормальным распределением переменных в метрической шкале измерения) и U-критерию Манна-Уитни (для ранговых и номинальных переменных без допущений о характере распределения переменных).

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.* Изучение представлений студентов о профессии на начальном этапе обучения показало, что студенты рассматривают управленческую деятельность либо поверхностно и очень широко, либо, наоборот, слишком узко, только небольшая часть называет конкретные места работы специалистов данного профиля.

При изучении профессиональной мотивации у студентов выявлено, что только часть студентов сделала осознанный выбор профессии, в большей степени они ориентированы на внешние стороны профессиональной деятельности. Треть студентов имеют утилитарную мотивацию, у половины студентов отмечаются материальные мотивы и мотивы престижа: стремление иметь высокооплачиваемую работу, достичь высокого социального статуса, карьерного роста и др. (21% и 22% соответственно). Немногим больше студентов (25%), мотивы которых связаны со стремлением к овладению профессиональными знаниями, реализацией своих способностей и развитием себя в профессии.

Большинство респондентов (86%) считают, что обладают необходимыми профессионально важными качествами. Однако называемые ими качества носят преимущественно общий характер, особенно часто (в 95% случаев) упоминается коммуникабельность и умение найти общий язык с людьми, то есть социальная компетенция.

Результаты, полученные при изучении системы ценностей будущих управленцев, свидетельствуют о том, что для молодых людей доминирующей жизненной ценностью является ценность «престижа». В то же время, наряду с общей равномерностью распределения значимости других ценностей, низкой значимостью обладают ценности «развития себя», «достижения», которые являются определяющими для профессионального развития.

Профессиональное развитие студенты чаще всего связывают с успешной карьерой, в то же время более трети респондентов относятся к профессиональному развитию как к процессу: «важен не сам факт профессионального роста, сколько дорога к нему», «процесс развития должен приносить удовольствие», «главное – найти себя». Такое отношение коррелирует с результатами анализа рисунков студентов соответствующей тематики,

что позволило установить их эмоционально-ценностное отношение: на 37% профессиональное развитие изображено как движение к чему-то высокому, чаще к знаниям и опыту (образ пути, дороги и др.). Денежные знаки и богатство в целом как показатель роста достатка присутствуют на рисунках 11% студентов. Немногие участвовавшие в исследовании студенты (по 7%) изобразили профессиональное развитие как достижение результата (человек на вершине пьедестала, пирамиды) либо выбор пути развития (рисунки перепутья, развилки дороги, столбов с указателями и пр.).

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что опрошенные студенты обладают некоторыми предпосылками к профессиональному развитию. В то же время низкая информированность о характере и содержании труда, недостаточная значимость доминирующих ценностей и сформированность профессионально важных качеств, незрелая направленность личности могут отрицательно сказываться на мотивации и осознанности овладения компетенциями профессионального развития. Это обуславливает необходимость поиска путей, форм и методов работы в данном направлении.

Нами проведен обучающий эксперимент: в профессиональную подготовку бакалавров введены дисциплины по выбору «Управление саморазвитием» и «Управление карьерой», направленные на формирование готовности студента к своей профессиональной карьере путем развития ценностного отношения к выбранной профессии, интереса к ней, потребности в карьерных достижениях, ценностных ориентаций; адекватной самооценки, уверенности в собственных силах для успешной профессиональной карьеры. Для самостоятельной работы студентов издано пособие «Управление саморазвитием», в котором раскрываются сущность и механизмы саморазвития личности, рассматриваются вопросы самопознания, самоопределения. Основной акцент сделан на саморазвитии личности в профессиональной деятельности. Имея психологическое содержание, пособие, тем не менее, не рассматривает вопросы «самости» в их сугубо философском и психологическом значении, а сосредотачивает внимание на технологиях личностно-профессионального развития, способах и средствах саморазвития в профессиональной деятельности.

К преподаванию дисциплин привлекались профессионально успешные молодые специалисты, выпускники. Так, во ВГУЭС перед студентами университета регулярно выступали эффективные представители топ-менеджмента, добившиеся серьезных успехов в профессии (проект «Приглашенный спикер»).

Помимо учебной деятельности, формирование компетенций профессионального развития осуществлялось в рамках внеучебной деятельности. Система внеучебной деятельности представляет собой совокупность всех видов активности студентов за рамками учебного процесса. Важными принципами организации внеучебной деятельности являются принципы сочетания форм работы, бинарности (двойкой роли – обучающей и формирующей). Традиционными видами внеучебной деятельности в вузе являются деятельность по самоуправлению, общественная, научная, художественно-эстетическая, спортивная, трудовая и др. Для формирования компетенций профессионального развития в СИУ РАНХиГС использовались такие формы мероприятий как «Дебаты», «Студенческий парламент», организация научных конкурсов, конференций, «Молодежный кадровый резерв» и др.

Анализ результатов специально организованного обучения показал, что у студентов формируется стойкий интерес к профессиональной деятельности и потребность в развитии профессионально важных качеств. Так, оценка уровня сформированности компетенции профессионального развития у прошедших обучение, показывает позитивную динамику: количество студентов,

у которых изначально уровень личностно-профессиональной зрелости и готовности к профессиональному развитию был выше среднего, увеличилось, хотя и незначительно (с 10 до 13%), а количество студентов с изначально средним уровнем возросло существенно (с 40 до 55%). И, прежде всего, это произошло за счет уменьшения числа студентов, отнесенных к группам с низким уровнем личностно-профессиональной зрелости.

*Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления.* Проведенное исследование показало, что формирование компетенций профессионального развития не происходит спонтанно в ходе профессионального обучения, а должно быть целенаправленным и в рамках комплексного подхода, а также требует методического обеспечения.

С этой целью следует внести изменения в образовательный стандарт профессиональной подготовки бакалавров: в перечень результатов обучения должно быть включено овладение специальной компетенцией «Готовность и способность к профессиональному развитию» со следующими структурными компонентами:

- знает и понимает сущностные особенности профессионального развития;
- умеет ставить цели своего профессионального развития (в том числе, карьерные цели);
- владеет технологиями саморазвития, самоменеджмента;
- принимает участие в обучающих мероприятиях, развивающих программах;
- инициирует программы собственного профессионального развития и формирует соответствующую мотивацию.

Для ее формирования необходимо ввести в ряд специальных курсов, таких как «Управление профессиональным развитием», «Введение в профессиональную деятельность», «Управление саморазвитием», «Управление карьерой», «Технология успеха» и др. Данные дисциплины составят образовательный модуль, направленный на формирование личностно-профессиональных компетенций в целом. Основным принципом, положенным в основу модуля, является междисциплинарная интеграция, предполагающая преодоление фрагментарности и установление связей между дисциплинами, максимальное задействование полученных в рамках предыдущих дисциплин результатов обучения.

Курс «Введение в профессиональную деятельность» призван помочь студентам ориентироваться в пространстве будущей профессиональной деятельности, формировать установку к освоению профессии на высоком уровне. Курс «Управление профессиональным развитием» создает основу для планирования и реализации индивидуальной траектории профессионального развития. Знания об этапах профессионального развития, требованиях, предъявляемых к профессиональным и личностным компетенциям специалиста в сфере управления, полученные в ходе изучения данной дисциплины, станут опорой при изучении курса «Управление саморазвитием». Приобретенные знания, умения и сформированные компетенции аккумулируются в курсе «Управление карьерой», что дает возможность студенту наращивать собственный карьерный потенциал. Курс «Технология успеха» ориентирован на развитие у студентов социальной компетентности, которая позволит им успешно адаптироваться в обществе, быть конкурентоспособными, творческими, мобильными личностями.

Специфика профессионального развития в определенных сферах должна изучаться студентами в рамках отдельных дисциплин. Так, нами разработан курс «Профессиональное развитие государственных служащих», включающий изучение и оценку студентами потребности в профессиональном развитии, его направлений и форм, технологий и методов управления собственным профессиональным развитием и карьерой. В курсе изучаются законодательные основы карьеры в государ-

ственной гражданской службе, личностные факторы профессионального развития и др. В обучении применяются интерактивные методы – тренинги, деловые игры, кейс-стади и др.

Таким образом, институциональными факторами формирования компетенций профессионального развития у бакалавров является организация образовательного процесса на основе компетентного подхода: внесение компетенции профессионального развития в образовательный стандарт высшего профессионального образования, учебные планы и программы подготовки; применение развивающих форм и методов проведения учебных занятий; организацию внеучебной деятельности в целенаправленных формах. Специально организованное обучение помогает осознанию обучающимися своих профессиональных и карьерных целей и ценностей, способствует повышению мотивации на профессиональные и карьерные достижения, то есть формирует предпосылки к успешному профессиональному развитию после окончания вуза.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Козырева О. А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // *Educational Technology & Society*. 2007. №10(4). С. 376-379.
2. Локонова Ю. М. Профессиональное развитие кадров системы социальной защиты населения РФ: автореф. дис. ...канд. социолог. наук: 22.00.04. М., 2005. С. 14-17.
3. Дергачев С.В. Управление профессиональным развитием государственных служащих в субъекте Российской Федерации: монография. Йошкар-Ола: Изд-во Марийский гос.тех. ун-т, 2008. С. 21.
4. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. Монография. 2-е изд. М.: Изд-во РАГС, 2006. С. 104-109.
5. Деркач А.А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // *Акмеология*. 2013. № 2. С. 9-18.
6. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // *Профессиональное образование*. 2012. №5. С. 122-127.
7. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности. М.: СПСИ, 2002. 400 с.
8. Бушуева И.П., Богдан Н.Н. К вопросу формирования личностно-профессиональных компетенций у будущих менеджеров государственного управления // *Профессиональное образование в России и за рубежом*, 2016. №3(23). С. 119-123.
9. Михайлова Е. В. Профессиональное развитие и карьерный рост менеджера // *Управление развитием персонала*. 2007. № 1. С. 2-8; № 2. С. 144-151.
10. Пономаренко Б. Т. Инновационные подходы к профессиональному развитию государственных гражданских служащих // *Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом*. 2013 №1. С. 245-247.

*Статья поступила в редакцию 03.05.2017.*

*Статья принята к публикации 23.06.2017.*