КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И СТРУКТУРА КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА НА НАЧАЛЬНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

QUALITY OF WORK FORCE AND STRUCTURE OF COMPETENCE OF A UNIVERSITY TEACHER AT THE INITIAL STAGES OF CAREER BECOMING

УДК 331

Бабичев Михаил Александрович, Старший преподаватель, Сибирский институт бизнеса и информационных технологий СИБИТ, г. Омск, mixa156@mail.ru

Babichev Mikhail Alexandrovich, Senior Lecturer, Siberian Institute of Business and Information Technologies SIBIT, Omsk, mixa156@mail.ru

Аннотация.

В статье рассмотрен вопрос качества рабочей и структуры компетенции у преподавателя вуза в период первичной трудовой адаптации. Представлены существующие подходы к определяю рассмотренных терминов. Обозначена позиция автора относительно понятия компетенция начинающего преподавателя вуза.

Annotation.

The article considers the issue of the quality of the workplace and competency structure of a university teacher during the period of primary labor adaptation. Existing approaches to the definition of the considered terms are presented. The

author’s position on the concept of competence of a novice university teacher is indicated.

Ключевые слова: качество рабочей силы, трудовая адаптация, профессиональные компетенции, начальный этап карьеры.

Key words: workforce quality, labor adaptation, professional competencies, the initial stage of a career**.**

Качество рабочей силы и характеристики ее определяющие являются одним из основных моментов в организации управления любого учреждения. Для текущей статьи особую актуальность представляет управление персоналом в сфере образовательных услуг. Появление новых педагогических кадров требует применения инновационных подходов к развитию профессиональных компетенций и организации процесса адаптации сотрудника, поэтому исследование в области развития профессиональных компетенций преподавателя вуза в период первичной трудовой адаптации является актуальным. В то же время в литературе недостаточно раскрыты вопросы специфики профессиональных компетенций в период первичной трудовой адаптации преподавателя вуза. Кроме того, понятие первичной трудовой адаптации преподавателя вуза не имеет однозначного подхода к его определению. Как следствие, обнаруживается пробел в теоретической части исследований профессиональных компетенций преподавателя вуза в период первичной трудовой адаптации.

Для начала исследования рассмотрим понятие качества рабочей силы. Качество рабочей силы как экономическая категория выражает отношения между работником и работодателем по поводу формирования, развития и реализации способностей человека к труду [1]. Например, О. И. Дудина определяет качество рабочей силы как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника [2]. Подобной точки зрения придерживается А.М. Ларионцева, выделяя в качественной стороне рабочей

силы ряд объективных характеристик, таких как образование, знания, умения, накопленный опыт сотрудника [3].

Одним из основных понятий, описывающих качественные характеристики персонала является компетенции. Понятие «компетенция» на сегодняшний день является одним из наиболее изучаемых характеристик работника. С экономической точки зрения термин «компетенция» характеризует качество сотрудника. Отрасль и сфера применения понятия накладывают требования него содержательный аспект. Под прикладным аспектом понимается движущая сила или мотив, который ведет к развитию работника [4]. Как вывод, определим, что компетенция это то, что порождает умение, действие, а также возможность индивида устанавливать связь между знанием и ситуацией. Таким образом, с понятием компетенции справедливо связать мотивационно-практические результаты усвоения суммарного содержания знаний и навыков, адекватных требованиям, предъявляемым к будущему специалисту как субъекту труда. В общих чертах компетенции работников можно определить, как совокупность личностных характеристик, мотиваций, которые связываются с высокопрофессиональной деятельностью.

В теории выделяется несколько классификаций компетенций: в зависимости от момента формирования, уровня и способа применения. В зависимости от момента их формирования различают приобретенные, то есть полученные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности знания и умения; природные базовые качества личности (эмоциональная уравновешенность, психологические качества); адаптивные, которые позволяют индивиду достигать цели в новой для него среде (способность к адаптации). В зависимости от области применения можно выделить учебно-познавательные как совокупность умений и навыков познавательной деятельности, владение механизмами планирования, анализа, самооценки; информационные - способность сотрудника самостоятельно искать, отбирать, анализировать, обрабатывать и передавать необходимую информацию;

коммуникативные - владение навыками взаимодействия с окружающими, умение работать в группе, выступать в различных социальных ролях

С позиции образовательной сферы выделяется Международный проект TUNING. Данный проект нацелен на предложение всестороннего подхода к реализации задач Болонского процесса на уровне университетов и предметных областей. В TUNING компетенции представляются в виде дерева классов, выделяющего предметно-специализированные компетенции. В корпоративной практике используется иная классификация компетенций. Например можно определить ключевые или базовые, корпоративные компетенции, которые есть у всех сотрудников организации, независимо от уровня и специфики работы, а также профессиональные (технические) компетенции которыми должны обладать сотрудники, на конкретных должностях. Данный вид компетенций находится в основе компетенций разных категорий и ролей сотрудников. Выделение предметно-специализированных и универсальных компетенций позволяет выделить отдельных социальные группы, которым свойственно приобретение специальных компетенций. Автор статьи предлагает адаптировать данную классификацию к компетенциям преподавателей вузов.

В ключевые компетенции преподавателей вузов следует включить те факторы и элементы, которые определяют уникальность образовательного учреждения, особую манеру ведения педагогической деятельности. Это могут быть особые материальные базы для исследований, применяемые инновационные методы обучения, узкая специализация вуза для определенной отрасли или государственной структуры.

Профессиональные (технические) компетенции применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоемким и долгим процессом. Назначение профессиональных компетенций персонала важно для содействия профессиональному самоопределению различных групп работников.

Формирование профессиональных компетенций заключается не только в обучении, но и в создании особых мотивационных установок, а также в формировании специфических свойств личности, обеспечивающих конкретную профессиональную деятельность.

Таким образом для развития компетенций у преподавателя вуза в период начала его трудовой деятельности необходимо выделить те компетенции, которые возможно рассматривать как ключевые и как технические. Формируемая система развития компетенций должна комплексно подходить к совокупности разнонаправленных компетенций и иметь в своем составе методы оказывающие влияние на данные направления развития. В качестве используемых методов развития предлагается рассмотреть обучающие методы. Данные методы особо актуальны в период начального этапа карьеры в момент первичной адаптации. Сотрудник в условиях неоднозначной для себя профессиональной и социальной обстановки вынужден делать вывод о своих действиях базируя свой мотив не только на тот объем знаний, которые он получил до вступления в должность, но и на те обучающие элементы, которое получены на новом месте работы.

Развитие профессиональных компетенций преподавателя на начальном этапе карьеры может быть достигнуто путем применения специальных мер, либо инструментов по формированию и развитию профессиональных компетенций. Развитие компетенций предполагает наличие соответствующего механизма. Механизм развития представляет собой совокупность принципов, методов, ресурсов и организационных элементов развития. Под ресурсными и организационными элементами развития необходимо понимать, как внешние, так и внутренние условия деятельности организации в целом и отдельных сотрудников. В качестве внешних элементов практика ведения деятельности, в том числе и образовательной, предполагает наличие ряда систем, оказывающих эндогенное воздействие на сложившиеся трудовые отношения в организации и влияющее на регламентацию деятельности. В образовательной сфере следует учитывать следующее внешние системы

воздействия: политическая, экономическая, социальная, технологическая, ресурсная.

Литература

1. Разумов, А. А. Качество рабочей силы: от теории к практике / А. А.Разумов, В.П. Дрямов// Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – №8/9. – С. 87-92.
2. Дудина, О. И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / О. И. Дудина, В. А. Зеленков. – Доступ: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11890.html
3. Ларионцева Алена Михайловна К вопросу о качестве рабочей силы // Вестник АГАУ. 2004. №3.
4. Юртаева Н. И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза // Вестник Казанского технологического университета. 2012. №1

Literature

1. Razumov, A. A. The quality of labor: from theory to practice / A. A. Razumov, V. P. Dryamov // Living standards of the population of the regions of Russia. - 2007. - No. 8/9. - P. 87-92.
2. Dudina, O. I. Modern requirements of production to the quality of the workforce and personnel assessment of enterprises / O. I. Dudina, V. A. Zelenkov. - Access mode: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11890.html
3. Lariontseva Alena Mikhailovna On the question of the quality of labor // Bulletin of ASAU. 2004. No3.
4. Yurtaeva N. I. Management of career orientations in the professional development of students of an engineering university // Bulletin of Kazan Technological University. 2012. No1