

Методика диагностики профессиональных компетенций **Technique diagnosis of professional competencies**

Давыдов Д.Г. – кандидат психологических наук, доцент
Davydov D.G. – PhD, Associate Professor

Батищев В.Н. – кандидат психологических наук, доцент
Batishchev V.N. – PhD, Associate Professor

Чмыхова Е.В. – кандидат социологических наук, доцент
Chmykhova E.V. – PhD

В статье рассмотрены современные подходы к пониманию и диагностики профессиональных компетенций, описаны результаты эмпирического исследования востребованности компетенций на современном рынке труда. На основе имеющихся теоретических представлений и эмпирических результатов предложен перечень базовых профессиональных компетенций. Представлена разработанная авторами методика диагностики базовых профессиональных компетенций.

This paper presents the modern approaches to the definition and diagnosis of occupational competencies. The results of empirical research on the demand of competencies today's job market shows. As a result of the study, proposed a list of basic professional competencies. Developed by the authors Technique diagnostic basic professional competencies is presented.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетентностная модель, контент-анализ компетенций, профиль компетенций специалиста, общие компетенции, профессиональные компетенции, методика диагностики профессиональных компетенций, профессиональный стандарт, трудовые функции.

Keywords: competence approach, competence model, content analysis of competencies, professional competence profile, general competence, professional competence, diagnostic technique of professional competencies, professional standards, work functions.

В условиях структурных преобразований в сфере занятости и повышении профессиональной мобильности граждан, возрастает значимость профессиональной ориентации лиц, уже обладающих определенным опытом работы. Профессиональный выбор, сделанный с учётом таких факторов, как запрос рынка труда, требования профессии к человеку и его индивидуальным особенностям, становится важнейшим условием успешного освоения новой профессии, гармоничного вхождения в трудовую деятельность, формирования конкурентоспособного профессионала [18]. При этом, огромное значение для профориентации имеют адекватные современной ситуации диагностические профориентационные системы [4].

Одна из наиболее ярких тенденций на современном рынке труда при оценке профессиональных качеств своих действующих или потенциальных сотрудников – переход работодателей, кадровых служб, а в ближайшей перспективе и учебных заведений к профессиональным стандартам [14; 7]. Согласно комплексному плану мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 гг., утвержденный распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р необходимо разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. Проблема, на наш взгляд, в том, что профессиональные стандарты привязаны к деятельностной модели специалиста, выполняющего конкретные функциональные обязанности, а система образования ориентирована на формирование у обучаемых общих и профессиональных компетенций. В настоящее время даже в однотипных по профилю деятельности организациях, специалисты, находящиеся на должностях с одинаковым наименованием, могут выполнять совершенно различные функции. Отдельные представители профессионального сообщества публично выступили против введения профессиональных

стандартов в своих министерствах (Минкомсвязи), отраслях (медиаотрасль) и сферах деятельности [9].

Для большинства работодателей выходом из создавшейся ситуации могло бы стать использование современных психотехнологий «перевода» функций профессиональных стандартов на «язык» профессиональных компетенций. Этот способ позволил бы прийти к разрешению противоречия между требованием государственной власти об обязательности перехода на профстандарты и возможностями работодателей, а также образовательных организаций. Компетентностный подход позволяет, с одной стороны, отойти от чисто академических моделей и сформировать эффективную систему работы с кадрами. С другой стороны, компетентностный подход не отбрасывает научный подход и хорошо интегрируется с современными концепциями психологии, социологии, экономики и менеджмента [5; 16; 19; 12; 6].

Таблица 1

Использование технологий изучения компетенций в процессе профессионального развития человека

Общие (общекультурные) компетенции	Профессиональные компетенции	Профессиональные функции как составляющие профстандарта
← Измерение профессиональных компетенций →		
Средние образовательные учреждения	Среднее и высшее профессиональное образование	Работодатель, профессиональное сообщество

При проведении диагностики оптантов подлежит изучению, прежде всего, первый уровень компетенций, являющихся общими для современных специалистов разных профилей, в основе которых находятся общекультурные компетенции (см. таблицу 1). Для изучения будущего специалиста необхо-

димо иметь представление о системе наиболее общих видов компетенций: нормативно-правовая, нравственная, коммуникативная, информационная, социально-психологическая, самоорганизации и самосовершенствования. Данный уровень компетенций является базовым для всех специалистов, так как он характеризует, прежде всего, личностное развитие обучаемого и без него невозможно проектировать подготовку специалиста [8, с. 56]

После завершения обучения у дипломированного специалистов должны быть сформированы профессиональные компетенции, которые соответствуют профстандартам их будущих должностей. Обобщение различных подходов [20; 11; 1; 15; 13; 17] позволило представить компетенции как совокупности знаний, навыков и личностных качеств, позволяющих решать определенную задачу (или совокупность задач). Компетенции описываются в виде набора требований к знаниям, навыкам и качествам сотрудника для функции, должностной позиции или роли в проекте [2]. Если профессиональные навыки, знания и личностные качества специалиста совпадают с требованиями к компетенции для определенной должности, или задачи, то соответствующая работа, при прочих благоприятных обстоятельствах, может выполняться таким специалистом качественно и эффективно. Концептуальная модель диагностики профессиональных компетенций представлена на рис. 1.

При создании технологий изучения компетенций специалистов основной задачей для разработчиков являлось согласование профессиональных качеств специалистов с требованиями их работодателей, т.е. способностью выполнять свои трудовые функции (профстандарты должности). Для определения списка наиболее востребованных на рынке труда компетенций были проанализированы объявления в сети Интернет и различных печатных изданиях. Особое внимание уделялось объявлениям о поиске соискателей кадровыми агентствами.

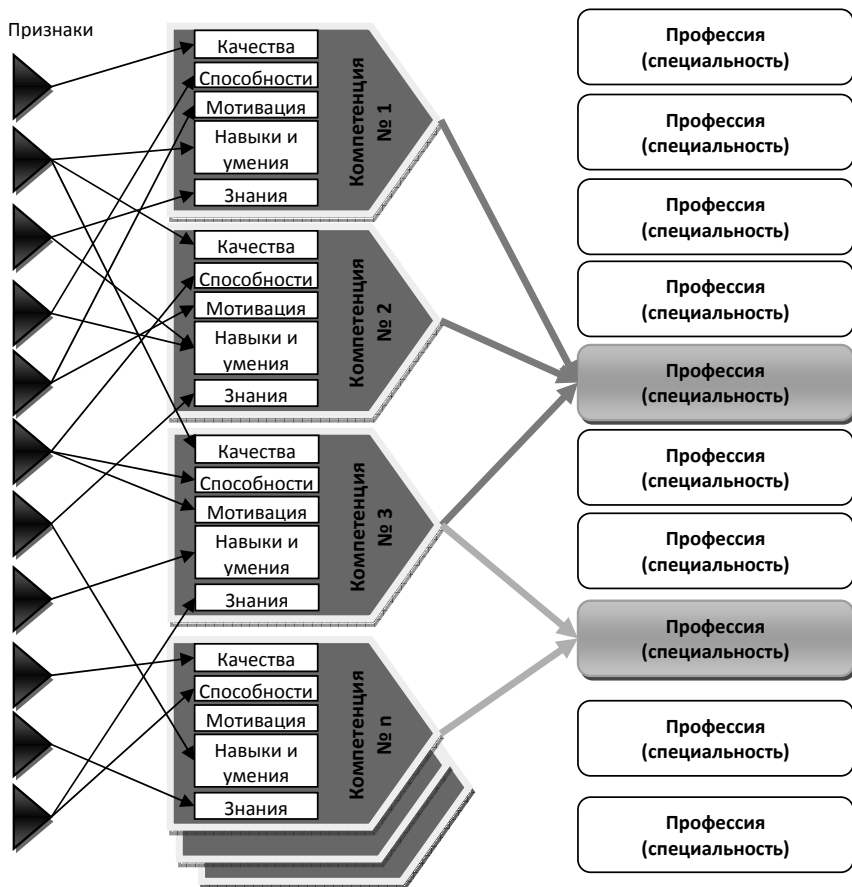


Рис. 1. Концептуальная модель разработки Методики диагностики профессиональных компетенций

При работе с интернет – предложениями анализировались объявления частных фирм, размещённых, например, по таким адресам: achernysh@maxus.ru, personal@forema.ru, inmarko.ru, www.steelsk.ru, www.teremok.ru и т. д. Предложения кадровых агентств с сайтов, подобных www.ancor.ru, www.mainjob.ru, а так же сайты, работающие как доски объявлений, например, www.rabota.ru, www.superjob.ru, www.hh.ru, www.joblist.ru, www.vacansia.ru и т. д.

Среди печатных изданий были просмотрены следующие еженедельные издания: «Из рук в руки», «Работа сегодня», «Работа. Учеба. Сервис.», «Работа & зарплата» и т. д. Анализировались все объявления от «А» до «Я». Просматривались все рубрики газет и журналов: экономика; финансы; право; информационные технологии; телекоммуникации; маркетинг; реклама; издательское дело; СМИ; офисные службы; оптовая и розничная торговля; обслуживание техники; производство; строительство; логистика; транспорт и т. д. Всего были проанализировано 34 источника.

В процессе изучения печатных изданий выявлено, что в среднем только 3% от всего объёма объявлений имеют упоминание о требованиях к компетенциям соискателей. Кроме того, в самом тексте объявления удельный вес упоминаний о компетенциях невелик. Разберём на следующем примере объявления:

«Требуется менеджер по персоналу, 25 т.р., 17–35 лет, ответственность, пунктуальность, умение работать в коллективе, целеустремлённость, опрятный внешний вид, работа для молодых специалистов и студентов, обр. не ниже средн., моск. или помоск. прописка, оформление по ТК по желанию».

Из примера видно, сам текст объявления можно разбить на части, которые содержат следующую информацию:

- 30–50% текста занимают общие требования (пол, возраст, место жительства, график работы, уровень заработной платы и т. д.)
- 0–20% текста занимают требования по профессиональной подготовленности (образование, опыт работы и т. д.)
- 0–30% текста занимает перечень специальных навыков (как владения иностранным языком, определёнными компьютерными программами и т. д.)
- 0–25% текста занимают требования к соискателям по компетенциям.

В результате контент – анализа всех отобранных объявлений о вакансиях, были выделены 53 понятия, которые

могут подходить в качестве компетенций специалистов. Все выявленные компетенции были сгруппированы на основе семантического анализа и выявления родственности понятий. Выявленные группы компетенций ранжировались по частоте встречаемости в различных изданиях(см. табл. 1).

Таблица 2

Перечень ключевых компетенций, выделенных на основе эмпирического анализа запросов работодателей

№ п/п	Выделенные компетенции	Частота встречаемости
1.	Коммуникабельность	182
2.	Ответственность	104
3.	Навыки делового общения	53
4.	Активность	66
5.	Умственные способности	40
6.	Внимательность	33
7.	Управленческие навыки	26
8.	Стрессоустойчивость	24
9.	Характерологические особенности	23
10.	Нацеленность на результат	20

Контент-анализ запросов работодателей позволил не только оценить используемый работодателями дискурс при оценке профессиональных перспектив кандидатов, но и сформировать набор ключевых, наиболее востребованных на рынке труда компетенций. Набор компетенций, полученный в ходе эмпирического анализа был сопоставлен с известными теоретическими моделями и дополнен компетенциями, которые по тем или иным причинам не попали в исходный список. Каждой компетенции дано сущностное определение исходя из последних научных исследований в данной области. Таким образом, число базовых компетенций было доведено до 20. Опора на эти, выделенные на основе теоретического анализа и

эмпирического исследования, базовые компетенции позволила приступить к разработке стимульного материала методики, релевантного создавшейся на рынке труда ситуации.

Указанный набор лег в основу создаваемого стимульного материала. Для каждой компетенции были разработаны несколько утверждений, касающихся выраженности у испытуемого той или иной компетенции (см. табл. 2). При этом, особое внимание было уделено реализации именно компетентностного подхода: утверждения формулировались применительно не к изолированным качествам или способностям человека, но к способности человека решать ту или иную трудовую задачу.

Таблица 3

Перечень базовых компетенций и шкал опросника

Компетенции	Утверждения (примеры заданий)
Системность мышления, логичность	Может работать с большим объемом информации при решении какой-либо задачи
	Может разложить всю информацию «по полочкам» и находить выход из проблемной ситуации
Динамичность мышления, критичность гибкость ума	Может переключать мышления с решения одного типа задачи на другой
	Может в быстром темпе решать несколько однотипных задач
Хорошая память	Запоминает и удерживает в памяти техническую информацию, формулы и цифры
	Запоминает и удерживает в памяти тексты, смысл прочитанного или услышанного
Внимательность	Способен(на) держать под контролем одновременно несколько операций (предметов)
	Может надежно выполнять работу не смотря на помехи (посторонний звуки, шумовые эффекты, посторонние разговоры)

Таблица 3. Продолжение

Компетенции	Утверждения (примеры заданий)
Речь поставленная, грамотная	В процессе общения проявляет осведомлённость в различных областях знания
	В речи использует богатый словарный запас, свободно оперирует профессиональными терминами
Обучаемость, отношение к учёбе	Постоянно чему-то учится, вырабатывает новые навыки и умения
	Заботится о своём развитии, повышении квалификации
Нацеленность на результат	Умеет находить оптимальный путь к достижению цели своей деятельности
	При движении к основной цели не отвлекается на второстепенные задачи
Способность планировать и проектировать работу	Умеет правильно распределять свои ресурсы и силы
	Способен(на) предвосхищать исход (прогнозировать развитие) ситуации
Навыки руководства, управленческие навыки	Умеет расставить людей по объектам, распределить между ними обязанности и организовать взаимодействие
	Способен(на) требовать исполнения функций от подчиненных (коллег), контролировать их работу
Ответственность	Имеет сдерживать данные кому-либо обещания, каких бы усилий это ни стоило
	Все задачи выполняет в установленные сроки и в соответствии с правилами (инструкцией)
Коммуникабельность	Терпим к инакомыслию, высказываниям представителей других конфессий, находит общий язык с любыми людьми
	Способен (на)поддержать разговор в доброжелательной форме даже с малознакомым человеком, приветлив ко всем людям
Навыки делового общения, умение вести переговоры	Умеет быть дипломатом и «обходить острые углы» при столкновении разнонаправленных интересов различных профессиональных сообществ
	Способен (на) убедить клиента (коллегу, партнера) в правильности своих взглядов

Таблица 3. Окончание

Компетенции	Утверждения (примеры заданий)
Умение работать в команде	Может приспособиться к темпу (стилю) работы напарника(руководителя, коллеги)
	Легко взаимодействует с другими людьми в процессе совместной работы
Лояльность к компании	Может пожертвовать личными интересами для достижения целей своей организации
	Способен(на) отказаться от более престижной работы и остаться в прежнем коллективе
Стрессоустойчивость	Способен(на) сохранять самообладание при быстром развитии экстремальных событий
	Может длительное время сдерживать свои эмоции в стрессогенной (конфликтной) ситуации
Мотивация к достижению	Умеет заинтересовать окружающих в осуществлении какой-либо деятельности (проекта)
	При планировании своих действий всегда настроен на достижение успеха
Самостоятельность	В своей работе старается не прибегать к помощи коллег и руководства
	Самостоятельно определяет первоочередные задачи и пути их достижения
Творчество, креативность	Имеет практически по любому вопросу собственное, отличное от других, мнение
	Способен(на) предложить несколько вариантов действий для решения любой проблемы
	В первую очередь нацелен на решение интересных, сложных и нестандартных задач
Работоспособность, психомоторика	Способен(на) длительное время сохранять высокий темп и продуктивность умственной и физической работы
	Может надёжно работать продолжительный период времени при выполнении однообразной, монотонной работы
Уверенность в себе	Ведет себя естественно и адекватно даже в необычной ситуации, отличающейся новизной
	Может держать себя достойно с людьми различного статуса и положения

С учетом того, что испытуемые в процессе исследования склонны давать социально-желательные ответы, был применен метод парных сравнений (модель шкалирования сравнительных суждений Терстоуна) [3, с. 77–81]. Таким образом, была реализована процедура вынужденного выбора из двух утверждений (которые относятся к разным компетенциям). В качестве стимульного материала используются утверждения из перечня характеристик различных компетенций. Всего имеется 100 утверждений – по 5 на каждую базовую компетенцию. Утверждения предъявляются испытуемому попарно (всего 50 пар), задача испытуемого – из двух утверждений выбрать одно, которое в наиболее точно характеризует его способности и умения.

Эмпирические данные, полученные в результате опроса подвергаются сравнительному анализу с имеющимися эталонными профилями «банка» специальностей вуза. В конечном результате каждый пользователь получает собственный профиль компетенций, представленный в виде диаграммы. Таким образом, применение разработанной методики «Опросник профессиональных компетенций» позволяет оценить опанта по сформированности 20 базовых компетенций, востребованных в современных условиях рынка труда. Относительная выраженность определенных компетенций позволяет дать рекомендации по выбору дальнейшего обучения и профессионального пути, а также построить план карьерного роста сотрудника.

Методика создавалась на основе требований работодателей к потенциальным кандидатам, поэтому данную технологию можно применить для оценки компетенций работников, исходя из профессиональных стандартов их деятельности. Так, например, в профессиональном стандарте программиста описана трудовая функция: «создание программного кода в соответствии с техническим заданием (готовыми спецификациями)» [10]. Исходя из приведенной выше методики, дипло-

мированному программисту для успешного выполнения данной функции необходимы следующие компетенции:

- может работать с большим объемом информации при решении какой-либо задачи;

- может в быстром темпе решать несколько однотипных задач;

- запоминает и удерживает в памяти техническую информацию, формулы и цифры;

- способен(на) держать под контролем одновременно несколько операций (предметов);

- умеет находить оптимальный путь к достижению цели своей деятельности;

- способен(на) предложить несколько вариантов действий для решения любой проблемы.

Сквозное изучение компетенций на основе передовых психотехнологий позволило бы образовательным учреждениям формировать у обучаемых компетенции, необходимые потенциальным работодателям, что позволило бы максимально использовать потенциал специалистов на рабочих местах. Таким образом, такие универсальные методики как «Опросник профессиональных компетенций» позволяют изучать динамику формирования компетенций в процессе сопровождения работника, начиная со стадии оптации и заканчивая его выходом на пенсию.

Литература:

1. Байденко В.И., Зантворт Д. Модернизация профессионального образования: современный этап. Европейский фонд образования. М., 2003.

2. Безъязычный В.Ф., Киселев Э.В., Щербакова И.А. Один из подходов к разработке компетентностной модели специалиста промышленного предприятия // Справочный инженерный журнал. 2008. 140(11): 52-56.

3. Гусев А.Н., Измайлов Ч.А., М.Б. М. Измерение в психологии: общий психологический практикум. 2-е изд. М.: Смысл, 1998.

4. Давыдов Д.Г., Чмыхова Е.В. Обзор зарубежных подходов к созданию компьютерных систем профориентирования // Международная научно-практическая заочная Интернет-конференция «Выпускник на рынке труда». Москва, 20.02.11-30.04.11. <http://www.conf.muh.ru/110220/thesis.htm>. – СГА, 2011.

5. Зеер Э.Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования // Образование и наука. 2002. 2(14).

6. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностный подход как фактор реализации инновационного образования // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2011. 87(8): 3-18.

7. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблеме образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. 2006. (8): 20–26.

8. Корчемный П.А. Компетенции: психологические проблемы восприятия, принятия и реализации // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». . 2013. (2).

9. Минкомсвязи отказалось от идеи профстандартов для СМИ [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.forbes.ru/news/280937-minkomsvyazi-otkazalos-ot-idei-profstandartov-dlya-smi> (дата обращения: 22.03.2015).

10. Профессиональный стандарт: Программист. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. № 679н «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70447858/#ixzz3TXfWSLYn> (дата обращения: 22.03.2015).

11. Равен Д. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М., 2002.

12. Смолеусова Т.В. Психолого-педагогические основы личностно-ориентированного обучения // Инновации и качество образования : сборник материалов международной научно-практической конференции, 24-25 марта 2008 года. Новосибирск: Изд-во НИП-КиПРО, 2008.

13. Спенсер М.Л., Сайн М.С. Компетенции на работе. М.: НИПРО, 2005.

14. Тагур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. (3): 20-26.

15. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенции. М.: НИРРО, 2003.

16. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm> (Дата обращения 17.02.2015).

17. Чемяков В. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. М.: Вершина, 2008.

18. Щербакова А.И. Оценка сформированности компетентности специалиста промышленного предприятия // Материалы научно-практической конференции «Образование и наука в региональном развитии». Ч. 2. Рыбинск РГТА имени П. А. Соловьева, 2008. С. 155–164.

19. Ялалов Ф.Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/1211.htm> (Дата обращения 17.02.2015).

20. Cheetham G., Chivers G. Towards a holistic model of professional competence // Journal of European Industrial Training. 1996. 20(5).