

ФОРМИРОВАНИЕ У СТУДЕНТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Е. Ю. Гуртовая¹⁾, А. А. Гуртовой²⁾

¹⁾ *Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка,
г. Минск, Республика Беларусь, goortovaya@bspu.by*

²⁾ *Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь, goortovoi@gmail.com*

Современный рынок труда предъявляет специалистам комплексные требования, сочетающие профессиональную компетентность с надпрофессиональными (гибкими) навыками. В условиях быстро меняющейся среды ключевым фактором успешной профессиональной деятельности становится наличие у специалиста гибкой карьерной стратегии, его способность к непрерывному развитию и адаптации. В статье рассматриваются ключевые аспекты формирования карьерных компетенций будущего специалиста, предлагаются практические рекомендации для внедрения данных подходов в образовательный процесс учреждения высшего образования. С этой целью в статье анализируются теоретические основы формирования карьерных компетенций, влияние современных вызовов, стоящих перед высшим образованием на востребованность карьерных компетенций, а также анализируются успешные практики формирования данных навыков в учреждениях высшего образования.

Ключевые слова: карьерные компетенции; высшее образование; работодатели; непрерывное обучение; рынок труда; цифровые компетенции; междисциплинарный подход.

FORMATION OF CAREER DEVELOPMENT COMPETENCIES IN UNIVERSITY STUDENTS

E. Y. Goortovaya¹⁾, A. A. Goortovoi²⁾

¹⁾ *Belorussian State Pedagogical University named after Maxim Tank,
Minsk, Republic of Belarus, goortovaya@bspu.by*

²⁾ *Belarusian State Economic University,
Minsk, Republic of Belarus, goortovoi@gmail.com*

The modern labor market places complex demands on specialists, combining professional competence with supra-professional (soft) skills. In a rapidly changing environment, the key factor in successful professional activity is the presence of a flexible career strategy, his ability to continuously develop and adapt. The article considers the key aspects of the formation of career competencies of a future specialist, offers practical recommendations for the implementation of these approaches in the educational process of an institution of higher education. For this purpose, the article analyzes the theoretical foundations of the formation of career competencies, the impact of modern challenges facing higher education on the demand for career competencies, and analyzes successful practices in the formation of these skills in higher education institutions.

Keywords: career competencies; higher education, employers; lifelong learning; labor market; digital competencies; interdisciplinary approach.

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к уровню подготовки специалистов, что обусловлено ускоренной трансформацией экономики, вызванной глобализацией и цифровизацией. Компании все чаще акцентируют внимание на универсальности, гибкости и способности сотрудников адаптироваться к быстро меняющимся условиям. В этих условиях возрастает значимость карьерных компетенций, представляющих собой совокупность профессиональных, личностных и социальных навыков, обеспечивающих успешную интеграцию выпускника в профессиональную среду и его устойчивое развитие в условиях неопределенности.

Необходимость разработки эффективных подходов к формированию у студентов учреждений высшего образования компетенций продиктована рынком труда и запросами работодателей. Традиционные методы подготовки специалистов, ориентированные преимущественно на передачу профессиональных знаний, недостаточны для обеспечения их конкурентоспособности на современном рынке.

Понятие карьеры рассматривается разными исследователями с разных точек зрения. Процессный подход к определению карьеры акцентирует способы и пути достижения личностью целей и результатов личностного самовыражения [1]. С позиций статусного подхода карьера – это достигнутый человеком результат его деятельности и статус в обществе. В рамках ценностного подхода карьера связана с общественно значимой деятельностью личности в социуме. Данный подход задает иное измерение карьеры – степень персонального вклада личности (не всегда материальных, административных ресурсов, а человеческих, эмоциональных, временных затрат) для достижения результата.

С позиций индивида карьера понимается как индивидуальный трудовой путь человека, его профессиональная и должностная динамика. При этом успешность карьеры определяется исследователями не всегда однозначно. А. К. Маркова определяет карьеру как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как процесс профессионализации – от выбора профессии к овладению ею, достижению мастерства [2]. Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов смещают акцент с объективных внешних критериев (социальных, экономических и т. д.) на внутренние (психологические, внутриличностные), связанные с личной удовлетворенностью индивида своей карьерой, собственным суждением о профессиональном успехе [3]. Поэтому последовательное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности, достижение определенного положения в обществе и высокого уровня дохода можно трактовать как один из вариантов успешного развития карьеры.

Понятие «карьерной траектории» не предполагает движения только по восходящей линии. Траектория может быть длинной, короткой, ровной, извилистой, прямой и возвратной, обрывистой и плавной. Многие исследователи отмечают междисциплинарность этого понятия, что позволяет рассматривать карьеру как динамическое явление, последовательность изменений профессий, статусов, ролей, видов работ и т. д. [4].

В литературе по управлению персоналом обычно различают два основных вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную. Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в рамках одной организации, так и в разных организациях [5]. При этом профессионализм специалиста далеко не всегда гарантирует успешную карьеру. Одним из важнейших условий положительного карьерного развития является наличие у специалиста надпрофессиональных компетенций или метакомпетенций, в том числе карьерных компетенций.

Очевидно, что владение компетенциями построения карьерной траектории в первую очередь лично значимо для самого специалиста [6]. Однако и для работодателя это не менее важно, поскольку он определяет политику в области качества [7], а соответственно, заинтересован в устойчивом развитии человеческих ресурсов, талантливых и профессиональных сотрудниках.

И. А. Павловская выделяет в карьерном развитии два направления: вертикальную карьеру (движение в организационной иерархии), и горизонтальную карьеру (движение внутри профессии, «рост на месте», постижение различных видов профессиональной деятельности) [8]. Имеется в виду перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня. Для таких перемещений в зарубежных исследованиях вводится термин «функциональная специализация карьеры» [5, с. 16]. Работник может временно выполнять определенный функционал, быть членом временного творческого (научного) коллектива, участником команды по разработке и реализации какого-то проекта и пр. Эти два направления возможного профессионального развития могут взаимопересекаться, предоставляя каждому выбор наиболее подходящих вариантов реализации себя в профессии.

Умение строить карьерную траекторию предполагает работу с собой, самооценку своих достижений, рефлексивный анализ профессиональной деятельности, жизненных приоритетов для определения истинных мотивов развития в рамках профессии, умение ставить четкие карьерные цели, самоорганизовываться для их выполнения и др. Данные умения позволяют повысить мотивацию специалиста к профессиональной самореализации, делают процесс повышения профессионального уровня прозрачным и привлекательным.

Таким образом, формирование на этапе вузовского обучения компетенций в области построения карьеры закладывает необходимый фундамент для успешного карьерного сценария и в конечном итоге повышает устойчивость профессиональной самореализации специалиста [6].

Структура карьерных компетенций включает несколько ключевых компонентов:

Профессиональные навыки, которые определяют уровень владения специализированными знаниями и навыками, необходимыми для выполнения профессиональных обязанностей.

Личностные качества, такие как адаптивность, эмоциональная устойчивость, инициативность и стремление к саморазвитию. Эти качества формируют способность специалиста справляться с вызовами и принимать обоснованные решения.

Коммуникативные умения, охватывающие навыки межличностного взаимодействия, умение работать в команде, вести переговоры и управлять конфликтами.

Цифровые компетенции, которые становятся обязательным элементом профессионального профиля специалиста в условиях цифровизации экономики.

Успешное формирование данных навыков в логике компетентного подхода возможно только при интеграции академических знаний, практического опыта и личностного развития. Кроме того, при формировании карьеры в системе высшего образования, необходимо учитывать не только текущие требования рынка труда, но и перспективные тенденции его развития. Исследования показывают, что наиболее востребованными на рынке труда становятся такие качества, как критическое мышление, креативность, способность к обучению и инновационная активность. Эти качества формируют основу для долгосрочного профессионального успеха и адаптации к изменениям.

Таким образом, формирование карьерных компетенций требует системного подхода, включающего разработку адаптивных образовательных программ, использование интерактивных методов обучения и создание условий для активного взаимодействия с профессиональной средой. Это позволяет подготовить специалиста, готового к успешной реализации своей профессиональной и карьерной стратегии.

Современный рынок труда находится в состоянии постоянной трансформации под влиянием глобализации, цифровизации и изменений социально-экономических условий. Эти процессы выдвигают новые вызовы перед специалистами, которые должны обладать не только профессиональными знаниями, но и широким спектром надпрофессиональных навыков.

С учетом современных вызовов, ключевыми компетенциями, востребованными на рынке труда, становятся: *критическое и аналитическое мышление*, подразумевающее способность к обоснованной оценке сложных ситуаций и разработке оптимальных решений; *креативность и инновационность*, т. е. умение генерировать новые идеи и внедрять их в профессиональную деятельность; *навыки непрерывного обучения* или готовность к освоению новых знаний и навыков на протяжении всей профессиональной карьеры; *междисциплинарный подход* – умение работать на стыке разных областей знаний, комбинируя их для создания эффективных решений; *цифровая и технологическая грамотность* – владение современными инструментами и технологиями, необходимыми для эффективной работы в цифровой среде.

Особое внимание следует уделять влиянию технологий на требования к

специалистам. Согласно данным международных исследований, к 2030 году более 50 % рабочих мест потребуют знаний в области цифровых технологий, анализа данных и управления цифровыми системами. Одновременно с этим глобализация усиливает значимость социальных навыков, таких как толерантность, эмпатия и способность работать в межкультурной среде.

Формирование карьерных компетенций будущих специалистов требует применения современных образовательных технологий, взаимодействия с профессиональной средой и включения студента в процесс активного обучения. Практические подходы в этой области направлены на развитие всего комплекса профессиональных, личностных и социальных качеств, необходимых для успешной профессиональной самореализации.

Современные, в том числе интерактивные образовательные технологии предоставляют возможность интегрировать практические задачи в процесс подготовки специалистов. Так, например *метод кейсов* позволяет проанализировать реальные или смоделированные ситуации из профессиональной практики, требующие принятия решений. Это развивает аналитическое мышление и навыки решения проблем. Работа над комплексными проектами, в рамках *проектных технологий*, предполагает разработку и презентацию комплексных решений актуальных задач, что способствует формированию навыков работы в команде, тайм менеджмента. Использование моделирования профессиональных ситуаций в *симуляциях и деловых играх* дает возможность студентам отрабатывать практические навыки в безопасной среде.

Еще одним важным аспектом формирования карьерных компетенций является включение представителей профессиональной среды в образовательный процесс. В дальнейшем это облегчает адаптацию студентов к реальным требованиям рынка труда. К взаимодействию с заказчиками кадров в первую очередь относятся *стажировки и производственная практика*, в рамках которых происходит погружение студентов в профессиональную среду, где они начинают применять теоретические знания на практике и формировать ключевые навыки работы. Еще один вид взаимодействия с работодателями – это *лекции и мастер-классы от профессионалов в отрасли*. Участие работодателей и экспертов в образовательном процессе помогает студентам понять актуальные требования к специалистам и тенденции развития отрасли. Актуальным видом учебной деятельности может стать решение *реальных практических задач*, предложенных работодателями, что не только стимулирует развитие карьерных компетенций, но и способствует установлению профессиональных контактов.

Карьерные компетенции формируются не только в аудитории, но и в процессе участия студентов в разных видах внеучебной деятельности. Одним из них является *волонтерство* – участие в социальных и общественных проектах, которое развивает лидерские качества, навыки коммуникации и работы в команде. Развитию профессиональных связей и углублению знаний способствуют *студенческие клубы и профессиональные объединения*, профильные мероприятия, профессиональные конкурсы и хакатоны, которые не только помогают раскрыть творческий потенциал, но и вырабатывают стрессоустойчивость.

Особую роль в формировании карьерных компетенций играет выработка у студентов навыков самообучения и непрерывного профессионального развития. В этом направлении большую роль играет доступность *онлайн-курсов и платформ*, использование специализированных ресурсов для развития цифровых и профессиональных навыков. Разработка *индивидуальных образовательных траекторий*, учитывающих интересы, способности и карьерные цели студентов также будет способствовать развитию опыта самостоятельной деятельности. Помощь опытных специалистов в форме *менторства или наставничества* еще один действенный метод формирования карьерных стратегий студентов.

В условиях цифровизация образовательного процесса важным аспектом формирования карьерных компетенций становится использование платформ для управления проектами и командной работы, разработка цифровых портфолио для демонстрации профессиональных достижений, применение технологий искусственного интеллекта для адаптивного обучения.

Практические подходы к формированию карьерных компетенций должны быть ориентированы на комплексное развитие личности студента, позволяя ему адаптироваться к современным вызовам и успешно выстраивать карьерную траекторию на протяжении всей профессиональной деятельности.

Таким образом, современные подходы к формированию карьерных компетенций показывают, что подготовка специалистов в данном направлении требует комплексного подхода, объединяющего теоретическое обучение и практическую подготовку, а также обуславливает необходимость развития не только профессиональных, но и личностных, коммуникативных и цифровых навыков. Ключевыми составляющими успешной подготовки являются: внедрение интерактивных методов обучения, активное взаимодействие с работодателями, развитие внеучебной деятельности и поддержка непрерывного обучения. С этой целью целесообразно усиливать интеграцию образовательных программ с реальной профессиональной практикой через стажировки, проекты и совместные мероприятия с работодателями; развивать у студентов навыки гибкости и адаптации через участие в междисциплинарных проектах и конкурсах; активно использовать цифровые технологии и онлайн-образование для формирования актуальных и востребованных навыков; внедрить в образовательный процесс системы менторства и наставничества для ориентации студентов в карьерных вопросах и профессиональной самоорганизации.

Список использованных источников

1. Игнатов, В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность : учеб. пособие / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов н/Д : МарТ, 2000. – 256 с.
2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
3. Иванцевич, Д. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 300 с.

4. Невструева, Т. Х. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя / Т. Х. Невструева, Т. Г. Гнедина // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2006. – № 1 (9). – С. 51–59.
5. Могилёвкин, Е. А. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления: учеб.-практич. пособие / Е. А. Могилёвкин [и др.] ; науч. ред. Е. А. Могилёвкина. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2006. – 280 с.
6. Концептуальные основы и научно-методическое сопровождение формирования у будущих педагогов компетенций для устойчивой профессиональной самореализации : монография / А. В. Позняк [и др.] ; под науч. ред. А. И. Жука, А. В. Позняк. – Минск : БГПУ, 2022. – 206 с.
7. Гуртовая, Е. Ю. Требования работодателей к компетентности педагогов - молодых специалистов / А. В. Позняк, Е. Ю. Гуртовая // Образование в XXI веке. – 2021. – С. 234 – 241.
8. Павловская, И. А. Планирование карьеры. Курс лекций / И. А. Павловская. – Владикавказ: Владикавказский ин-т управления, 2010. – 142 с.