

УДК 159.923.2

Л.В. Невская

## УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Рассматривается подход к формированию компетенций профессионального саморазвития, обозначенных в ФГОС третьего поколения, в рамках вузовской подготовки. Формулируются условия закрепления указанных компетенций, преобразование их в модель поведения, которые необходимо создавать на предприятиях.

Ключевые слова: *общекультурные компетенции, культура саморазвития, профессиональное саморазвитие, модель поведения, результат обучения.*

Важнейшей характеристикой специалистов, необходимых современным предприятиям и организациям всех отраслей народного хозяйства, является способность и готовность к непрерывному профессиональному развитию. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, создания многоуровневой структуры, охватывающей систему профессионального образования, профессионального саморазвития и создание условий использования и развития человеческого потенциала на уровне предприятий [1].

Современная концепция формирования и использования человеческого потенциала предполагает активное участие в процессе развития самого работника, его непрерывное обучение, приобретение новых знаний и компетенции, опыта, способностей к творческому взаимодействию.

Наряду с качеством профессиональной подготовки специалиста в вузе значительную роль играют формируемые у человека жизненные установки, модели поведения, которые способствуют в будущем его эффективной профессиональной деятельности.

Ключевые для эффективной деятельности личностные качества – мобильность, осознание необходимости учиться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска не являются пока характерными особенностями значимой части населения страны.

Многие организации, ориентированные на долгосрочное успешное развитие, включают в свою корпоративную культуру в качестве компетенции

---

© Невская Л.В., 2015

**Невская Лариса Владимировна** – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: nlv@pstu.ru.

«умение учиться». Способность и умение самостоятельно учиться оценивается в кандидатах на стадии приема на работу, при оценке потенциала сотрудника и для прогнозирования карьерного горизонта внутри компании. Следовательно, это качество должно быть заложено на этапе формирования специалиста.

Вузы должны взять на себя формирование культуры профессионального саморазвития как одной из важнейших жизненных установок, ключевой характеристики модели поведения будущего специалиста, включая формирование таких компетенций в образовательный процесс.

Определенные шаги в этом плане предпринимаются в сфере высшего профессионального образования. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО) третьего поколения построены на основе компетентностного подхода. Они ориентированы на подготовку новых профессионалов для новой экономики. Важно, на наш взгляд, то, что в ФГОС подготовки бакалавров по ряду направлений включена компетенция «стремление к личному и профессиональному саморазвитию» [2].

Реальное формирование этих компетенций зависит от организации учебного процесса, использования интерактивных методов обучения, внеучебной работы: включение студентов в научно-исследовательскую работу, в научные и прикладные исследования кафедр по актуальным направлениям науки. Меняется структура учебного процесса: значительную долю трудоемкости дисциплин профессионального цикла занимает самостоятельная работа студентов. Это направлено на изменение системы взаимодействия «преподаватель – студент». Очевидно, что необходимо разработать интегрированные учебные мероприятия, ориентированные на формирование компетенций саморазвития.

Формирование дополнительных компетенций полностью зависит от конкретных вузов, от понимания руководством вузов стратегии инновационного пути экономического развития и вовлеченности системы подготовки специалистов в этот процесс. Переход на новые государственные образовательные стандарты находится на начальной стадии, а необходимый уровень профессионального развития кадров обеспечивается, преимущественно, в самой компании [3, 5].

Вуз должен подготовить своих выпускников к тому, чтобы постоянное обновление знаний, стремление к совершенствованию своих профессиональных знаний и навыков стало одной из составляющих профессиональной квалификации. Но для этого нужно реализовать принципиально другой подход в обучении студентов. Предусмотренный ФГОС ВПО объем самостоятельной работы по дисциплинам профессионального цикла должен использоваться для того, чтобы создать условия для саморазвития и преобразовать модель поведения студентов.

Кроме того, необходимо определить и поддерживать факторы, мотивирующие к профессиональному саморазвитию: получение престижной работы после окончания учебы, карьерный рост в будущем, проникновение в другие области знаний и сферы деятельности, научный интерес и др. [4, 6].

Но сформированные в вузе компетенции реально впишутся в модель поведения специалиста только в том случае, если в организации, куда придет выпускник, будут созданы соответствующие условия:

1. Включение в модель компетенций должностей специалистов «активности в обучении», что может служить одним из критериев для оценки результативности персонала.

2. Создание «пространства для самообучения». Известно, что условия, в которых находится индивид или группа индивидов, играют решающую роль в реализации ценностных установок.

3. Включение в зону ответственности за обучение самих сотрудников и развитие в них так называемой «активности в обучении».

4. Мотивация к профессиональному саморазвитию: карьерный рост, возможность участия в перспективных проектах компании, материальное стимулирование, приверженность корпоративной культуре, корпоративным ценностям и др.

Мотивирующие факторы побуждают студента к активным действиям в учебной среде, а среда профессиональной деятельности должна способствовать саморазвитию специалиста. Таким образом, оправдываются личные ожидания специалистов, а организация получает человеческие ресурсы, способные обеспечивать ее устойчивое развитие.

Только при создании подобных условий возможно закрепление сформированных в вузе компетенций профессионального саморазвития в качестве жизненных установок, превращение их в модель поведения.

### **Список литературы**

1. Невская Л.В., Эсаулова И.А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 21. – С. 72–76.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты ФГОС ВПО [Электронный ресурс]. – URL: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 14.07.2015).

3. Невская Л.В. Системный подход к развитию инновационного персонала предприятия // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 69–74.

4. Эсаулова И.А. Развитие персонала: стратегии, организация, решения: моногр. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – 276 с.

5. Дьячков Д. Комплексная оценка руководителей: компетентностный подход // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 12. – С. 58–64.

6. Ксенофонтова Х.З. Модель компетенций управленческого персонала – фактор конкурентоспособности организаций // Известия Пенз. пед. ун-та им. В.Г. Белинского. – 2009. – № 2. – С. 84–87.

Получено 20.07.2015

**L.V. Nevskaya**

## **CONDITIONS OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF SPECIALISTS**

The paper outlines an approach to the formation of professional self-development competencies stipulated by the Federal State Education Standard of the third generation for the higher school. The conditions of competencies embodiment, their transformation into a model of behavior that must be created in the enterprise.

*Keywords: general cultural competence, culture of self-development and professional self-development, behavior, learning outcomes.*

**Nevskaya Larisa Vladimirovna** – Ph.D. in Economic Sciences, Associate Professor, Dept. of Management and Marketing, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: nlv@pstu.ru.