

10. Технический регламент таможенного союза ТР ТС .005 /2011«О безопасности упаковки». Утвержден Решением комиссии Таможенного союза 16.08. 2011 г. № 769.

11. [www.indexbox.ru](http://www.indexbox.ru) (дата обращения на сайт 11.03.2020)

12. Колончин К.В., Харенко Е.Н., Игоница И.Н. Предполагаемые риски и новые возможности для производителей рыбной продукции. – М.: Контроль качества продукции №06/2018 –с.6-9.

**Ксения Васюкова**

**Ksenia Vasyukova**

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА

## FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF STUDENTS IN THE CONTEXT OF JOB MARKET REQUIREMENTS

Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова, г. Ижевск

Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov, Izhevsk

Данная статья посвящена особенностям формирования профессиональных компетенций студентов с учетом требований, предъявляемых к выпускникам на рынке труда. При этом, рассматриваются некоторые аспекты повышения эффективности формирования профессиональных компетенций, приводится пример взаимодействия с работодателем.

This article is about development of professional competence of students, taking into account the requirements for graduates in the job market. At the same time it discusses some aspects of improving the efficiency of its formation and the example of cooperation with the employer.

**Ключевые слова:** профессиональные компетенции, высшее образование, работодатель, рынок труда.

**Key words:** professional competence, higher education, employer, job market.

Данная статья посвящена некоторым нюансам формирования и развития профессиональной компетентности обучающихся. В частности, особенностям эффективного

формирования профессиональных компетенций студентов в условиях требований, предъявляемым выпускникам рынком труда.

В данной статье рассмотрены профессиональные компетенции студентов, позволяющие выпускнику вуза стать эффективным в профессиональной деятельности, требующей наличия навыков по работе в соответствии с требованиями рынка труда. Также рассмотрены условия эффективного формирования знаний, умений и навыков с учетом адаптации требований рынка труда при обучении, приведен пример взаимодействия с работодателем.

### **1. Зависимость профессиональных компетенций от внешней среды.**

Рассмотрим факторы, которые нужно учесть при формировании профессиональных компетенций. В соответствии с требованиями нового ФГОС ВО 3++ профессиональные компетенции рекомендуют формировать с учетом профессиональных стандартов. Так же для создания востребованного специалиста, необходимо учитывать требования рынка труда. Для этого образовательному учреждению необходимо взаимодействовать с представителями работодателей. В рамках сотрудничества вуза и потенциальных работодателей можно привлечь представителей работодателей для формирования профессиональных компетенций. Отразим результаты сотрудничества с помощью модели черный ящик.

К входным данным относятся: возможности вуза (профессорско-преподавательский состав, материально-техническая база вуза), опрос потенциальных работодателей, согласования профессиональных компетенций с работодателями.

Внешняя среда: федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования 3++, профессиональные стандарты.

Выходные данные: согласованные и утвержденные профессиональные компетенции на будущий год набора.

С помощью модели черный ящик наглядно отображены входные и выходные данные.

### **2. Профессиональные компетенции на рынке труда**

Сегодня большинство выпускников вузов и молодых специалистов, имеющих высшее образование, размещают своё резюме и находятся в поисках работы. Диплом об окончании вуза отчасти не является показателем качества подготовки, так же как и то, что молодой специалист будет успешно справляться с возложенными на него обязанностями. Современная статистика говорит о крайне низком профильном трудоустройстве – лишь 30% выпускников работают по специальности. Есть смысл в том, что большинство работодателей могут взять на работу выпускника сразу же после окончания вуза, так как молодой специалист имеет ряд преимуществ.

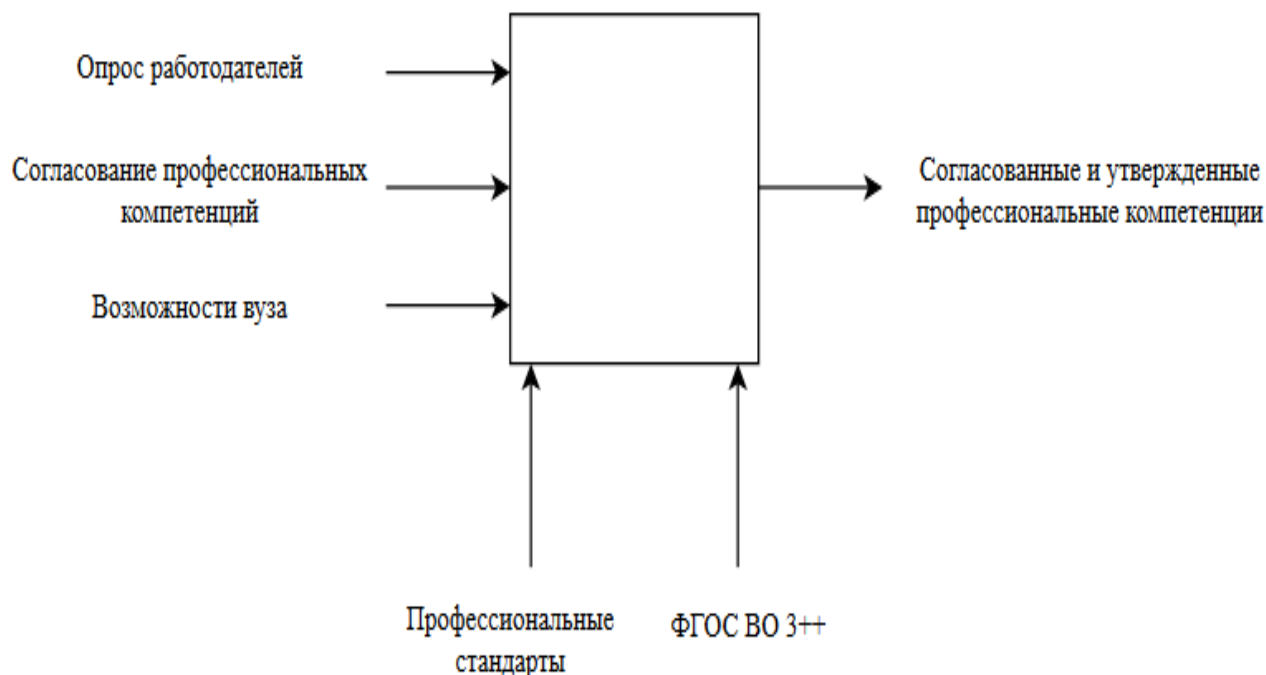


Рисунок – Модель «Черный ящик»

Стоит учитывать то, что существует разница между компетенциями, которыми выпускник овладел при обучении и теми компетенциями, которые необходимы работодателю. Компетенции выпускника должны выходить за рамки дисциплинарных знаний и умений, которые традиционно лежат в основе вузовской подготовки. Современный молодой специалист должен обладать такими компетенциями, как эффективное принятие решений и решение проблем; грамотное расставление приоритетов при решении задач и проблем; эффективная работа в команде; понимание процессов, протекающих внутри организации, и корпоративную культуру; проактивность; самоконтроль и лидерство; способность к самообучению.

При приеме на работу большинство работодателей оценивают новых сотрудников с помощью различных инструментов такие компетенции, как критическое мышление, эффективная коммуникация и работа в команде, а также генерирование идей. Так же ключевыми компетенциями для выпускников являются устная и письменная коммуникабельность, эффективная работа в команде, организационная осведомленность, аналитическое мышление, умение решать проблемы, инициативность и мотивация, нацеленность на результат, планирование и организация деятельности, гибкость и адаптивность к новым условиям.

Наиболее важными компетенциями для сотрудников являются критическое мышление и умение принимать решение, информационно-компьютерная грамотность, эффективная работа в команде, креативность. Стоит отметить, что у большинства нанятых выпускников наибольший дефицит представляют такие компетенции, как письменная коммуникация, лидерство, корпоративная этика, критическое мышление и умение решать проблемы, самоорганизация.

Стоит отметить, что вследствие несформированности ключевых компетенций, срок адаптации молодого специалиста составляет от полутора до двух лет. Неспособность новых сотрудников влиться в деятельность организации влечет за собой ошибки в работе и вынуждает организацию затрачивать крупные суммы на дополнительное образование.

### **3. Исследование рынка труда на предмет востребованности профессиональных компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов**

ФБОУ ВО «Ижевским государственным техническим университетом имени М.Т. Калашникова» в рамках исследования был проведен анкетированный опрос потенциальных работодателей для выявления требований, предъявляемых к выпускникам и молодым специалистам.

Вопросы анкеты можно разделить на следующие блоки:

1. Требования работодателя к образованию потенциального сотрудника: уровень подготовки (бакалавр, специалист, магистр) и форма обучения (очная, заочная, очно-заочная).
2. Удовлетворенность подготовкой молодого специалиста: опыт практической работы, уровень знаний и навыков, готово ли предприятие за свой счет переобучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников, как быстро молодой специалист приступает к работе на предприятии.
3. Оказание поддержки будущим специалистам: организация производственных и преддипломных практик, стажировок, научно-практических конференций, мероприятий по привлечению молодых специалистов (ярмарка вакансий, экскурсии на предприятие).
4. Готовность предприятия участвовать в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО 3++.
5. Перечень факторы и компетенции, оказывающие влияние на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста.

Анкета из 20 вопросов, была отправлена потенциальным работодателям. По результатам анкетирования, следует отметить, что большинство работодателей отдает приоритет формированию таких компетенций, на развитие которых должно быть направлено

обучение будущих специалистов, как принятие решений, работа в команде, эффективная коммуникация, готовность к экстренным действиям, критическое мышление.

### **Вывод**

Обобщая вышеупомянутого, можно заключить, что эффективное формирование профессиональной компетентности студентов в условиях требований рынка труда возможно в том случае, если будет сформирована связь между вузом и потенциальными работодателями; обеспечена необходимая для этого материально-техническая база; соблюдены все требования федерального образовательного стандарта и профессиональных стандартов; реализация междисциплинарных связей в процессе обучения; сформирована готовность преподавателей вуза к применению современных подходов в ходе обучения; моделирование и использование профессионально значимых задач, позволяющих студентам получить умения и навыки, востребованные будущей профессиональной деятельностью.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции [Текст] / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. — М. : Логос, 2009. — 336 с.
2. Зарубина Е.М. Формирование управленческой профессиональной компетенции студентов технических специальностей университета: автореф. дис... канд. пед. наук. — Магнитогорск, 2009. — 22 с
3. Сибикина, И.В. Оценка уровня сформированности компетенции студента вуза на примере графовой модели [Текст] / И.В. Сибикина, И.Ю. Квятковская, И.М. Космачёва // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2014. — Т. 2. — № 1 (75). — С. 179–185.
4. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста// Высшее образование сегодня. — 2004. — №3. — С. 24
5. Тельнов Ю.Ф. Интеллектуальные информационные системы. — М: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2004. — 82 с
6. Шамсутдинова Т.М. К проблеме развития алгоритмического мышления учащихся // Информатика и образование. — 2008. — № 11. — С. 33–38.