

УДК 331

## ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕМЕНТАРНОГО КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОФИЛЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

А.В. Щербаков

ГБОУ ВПО Тверская государственная медицинская академия  
Минздравсоцразвития России

В статье рассматривается формирование профессиональных компетенций выпускников вузов в аспекте повышения трудового потенциала работодателя.

**Ключевые слова:** Компетенция, специализация, труд, трудовой потенциал

Одним из первых употребил термин «компетенция» Г. Каннака (Франция) как рациональное сочетание знаний и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники организации [1, С. 87]. В начале 80-х годов XX века в США были опубликованы работы В. Макелвила и Д. Мак-Клелланда, внесшие существенный вклад в исследование данной области. В. Макелвил показал, что сутью организации является набор компетенций всех сотрудников [1, С. 87]. Д. Мак-Клелланд определил компетенции как характеристики, необходимые для успешной деятельности [1, С. 87]. Наиболее полно определяет компетенцию М. Бомензат (1985 г.), рассматривая ее как результат от взаимодействия совокупности факторов: знаний (результаты образования), навыков (результаты опыта работы и профессионального обучения) и коммуникаций (умение общаться, работать в команде).

В свою очередь компетенция выступает аргументом функции результативности. В частности, В. Врумом была предложена следующая формула [1, С. 88]:

$$\text{Результативность} = f(\text{компетенция} \times \text{мотивация}) \quad (1)$$

Очевидно, что управление компетенцией должно строиться на сопоставлении потребности организации и наличных трудовых ресурсов, а так же разработке мероприятий для приведения их в соответствие.

Представленная в новых ФГОС структура образовательных программ, включающая базовую и вариативную части, послужила толчком для дальнейших научных разработок в направлении анализа структуры компетенций и исследования взаимодействия компетенций как таковых.

В результате автором введено понятие «комплементарный компетентностный профиль», формируемый образовательным учреждением, ориентируясь на потребности работодателя в увеличении трудового потенциала организации. В основе понятия «комплементарный компетентностный профиль» автор рассматривает свойство комплементарности компетенций. В самом общем виде под комплементарностью двух и более компетенций понимается их взаимодополнение, из чего вытекают следующие следствия.

С одной стороны, такое взаимодополнение (уровень организации) предопределяет более широкий спектр используемых компетенций и возможностей для профессионального развития, влияющих на трудовой потенциал организации посредством увеличения общего синергетического эффекта (рис.1).

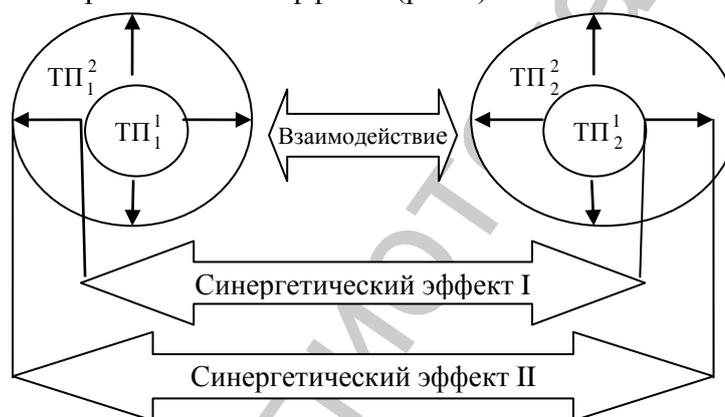


Рисунок 1 - Увеличение синергетического эффекта от взаимодействия трудовых потенциалов до (  $ТП_1^1$  ;  $ТП_1^2$  ) и после (  $ТП_2^1$  ;  $ТП_2^2$  ) формирования комплементарного компетентностного профиля работников 1 и 2.

С другой стороны (уровень специалиста) – увеличение одних компетенций (назовем их расширяющие) будет способствовать и увеличению других. Таким образом, расширяющая компетенция выполняет функцию звена, на которое приоритетно должно быть направлено первичное воздействие. Например, если в принятой модели компетенций помимо профессиональных качеств упор сделан на формирование управленческих навыков, то при формировании такого комплементарного компетентностного профиля следует одновременный рост как профессионализма, так и профессиональная карьера, продвижение по организационной структуре управления. При формировании комплементарного компетентностного профиля должны быть определены конкретные условия использования трудового потенциала, т. е. степень проявления свойства комплементарности

компетенций будет зависеть от конкретных условий их реализации. В тоже время критерием оценки значимости комплементарного компетентностного профиля является трудовой потенциал организации.

В результате интерпретации введенных автором понятий к институционально – обусловленным условиям, регламентирующим процесс профессиональной подготовки специалистов по структуре и содержанию, автором предложена формула комплементарного компетентностного профиля (ККП):

$$ККП = \sum_{i=1}^n П + \sum_{j=1}^m P, \text{ где (2)}$$

$\sum_{i=1}^n П$  – поддерживающая составляющая профиля,

n – количество элементарных поддерживающих компетенций,

$\sum_{j=1}^m P$  – расширяющая составляющая профиля,

m – количество элементарных расширяющих компетенций.

В самом общем виде в основу такой интерпретации может быть положено сопоставление компетенций нового федерального государственного образовательного стандарта по базовой части учебных циклов и (или) программ и компетенций, введенных вузом (вариативная часть учебных циклов) с учетом потребностей конкретного работодателя – медицинского учреждения (региональный компонент).

Таким образом, если направление сопоставления будет задано от компетенций федерального государственного образовательного стандарта, комплементарный компетентностный профиль по общекультурной компетенции ФГОС ОК-1 «Владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения» (направление подготовки – «сестринское дело») будет выглядеть следующим образом (формула 3):

$$ОК-1 = (П_{к3.6.} + П_{к5.3.}) + P_{к2.5.}, \text{ где (3)}$$

$(П_{к3.6.} + П_{к5.3.})$  - поддерживающая составляющая профиля,

$П_{к3.6.}$  - элементарная поддерживающая компетенция,

$P_{к2.5.}$  - расширяющая составляющая профиля (и, в данном случае, элементарная расширяющая компетенция),

$К_{3.6.}$  – компетенция предложенной автором модели «Самостоятельность мышления, оригинальность»,

$К_{5.3.}$  - компетенция предложенной автором модели «Целеустремленность»,

К 2.5. - компетенция предложенной автором модели «Поиск и продуктивное использование обратной связи».

Комплементарность данных компетенций будет выражаться в следующем. Очевидно, что на уровне организации в самом общем виде увеличение спектра используемых компетенций повлияет на увеличение общего синергетического эффекта организации, а, в более конкретной форме, на уровне специалиста – развитие навыков поиска и продуктивного использования обратной связи повлечет за собой и повышение способности к самостоятельному мышлению, к развитию целеустремленности. При этом данная расширяющая компетенция (навык использования обратной связи) будет повышать как узко-профессиональные качества, например для медсестры, при работе с пациентами, так способствовать в ее профессиональной карьере. Вся совокупность комплементарных компетенций по данному направлению подготовки будет представлять собой комплементарный компетентностный профиль медицинской сестры – менеджера.

Таким образом, введенные автором понятия комплементарного компетентностного профиля и свойства комплементарности компетенций будут стимулировать вузы к развитию вариативной части учебных циклов и программ, и, при условии тесного взаимодействия с работодателем, создаст условия для перехода к качественно новому уровню практико-ориентированного обучения, что в конечном итоге повысит трудовой потенциал организации.

#### **Список литературы**

1. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — 736 с.

### **FORMATION OF COMPETENCE PROFILE**

**A. V. Shcherbakov**

Tver State Medical Academy, Tver

In the article the development of professional competencies of graduates in terms of improving labor potential employer.

**Keywords:** *Competence, specialization, labor, labor potential*

Об авторах:

ЩЕРБАКОВ Алексей Владимирович – старший преподаватель кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсами истории медицины и медицинской информатики, Тверская государственная медицинская академия, e-mail:alsherb72@mail.ru