

СЕКЦИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.477: 316.444.52

Біскуп Віталій Степанович
Тернопільський національний економічний університет
(Тернопіль, Україна)

СУЧАСНІ БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ В ПРАКТИЦІ РОЗВИТКУ ТА ОЦІНКИ КАР'ЄРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Анотація. У статті розглядаються питання діагностики та розвитку кар'єрної компетентності студентської молоді за допомогою методів, які використовуються в реальних виробничих умовах. З'ясовано, що процедури, які застосовуються під час проведення Центру оцінки та розвитку професійних компетенцій персоналу можуть використовуватись в освітньому закладі з метою з'ясування сильних та слабких сторін майбутніх фахівців. За допомогою спеціально підібраних тестових завдань, таких як індивідуальні вправи, ділові та рольові ігри, аналітичні кейси, презентації, інтерв'ю за компетенціями, студенти мають змогу здійснити саморефлексію власних вмінь, знань, навичок, професійних та кар'єрних компетенцій.

Ключові слова: кар'єрна компетентність, студенти, оцінка, розвиток, моделюючі вправи.

Бискуп Виталий Степанович
Тернопольский национальный экономический университет
(Тернополь, Украина)

СОВРЕМЕННЫЕ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ В ПРАКТИКЕ РАЗВИТИЯ И ОЦЕНКИ КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы диагностики и развития карьерной компетентности студенческой молодежи с помощью методов, которые используются в реальных производственных условиях. Выяснено, что процедуры, которые применяются во время проведения Центра оценки и развития профессиональных компетенций персонала могут использоваться в образовательном учреждении с целью выяснения сильных и слабых сторон будущих специалистов. С помощью специально подобранных тестовых задач, таких как индивидуальные упражнения, деловые и ролевые игры, аналитические кейсы, презентации, интервью по компетенциям, студенты имеют возможность осуществить саморефлексию собственных умений, знаний, навыков, профессиональных и карьерных компетенций.

Ключевые слова: карьерная компетентность, студенты, оценка, развитие, моделирующие упражнения.

*Biskup Vitaliy
Ternopil National Economic University
(Ternopil, Ukraine)*

CURRENT BUSINESS STRATEGY IN PRACTICE EVALUATION AND ASSESSMENT OF CAREER COMPETENCE STUDENTS

Abstract. *The article deals with the diagnosis and development career competencies of students by methods that are used in actual production conditions. It was found that the procedures used during the assessment centers and development professional competence of the personnel can be used in an educational institution to identify the strengths and weaknesses of future professionals. With specially selected tests, such as individual exercises, business and role-playing games, analytical case studies, presentations, competency based interview, students are able to carry out their own self-reflection skills, knowledge, professional and career skills.*

Keywords: *career competency, students, assessment, development, simulation exercises.*

Необхідність у формуванні конкурентоспроможного фахівця є викликом для самих студентів, а також і для вищих навчальних закладів, які піклуються за свою репутацію та є соціально відповідальними суб'єктами освітніх послуг. Тому гостро постає необхідність в організації такого освітнього доквілля, яке б в оптимальній мірі сприяло опануванню молодими людьми фундаментальними теоретичними знаннями у поєднанні з уміннями їхньої практичної реалізації.

Нами обґрунтовується необхідність володіння особливою конфігурацією знань, вмінь, комплексом практичних навичок, яку ми визначаємо як кар'єрна компетентність. Загалом, зацікавленість компетентним підходом зумовлена орієнтацією навчальних закладів на запити ринку праці, вимогами до працівників володіти комплексом вимірюваних вмінь, знань, навичок, які становлять собою чітко визначені компетенції. На підприємствах під час прийому на роботу, в процесі виробничої діяльності потенційним та штатним працівникам доводиться проходити через комплекс процедур з метою встановлення рівня розвитку їхніх компетенцій. Відтак, важливою складовою у формуванні кар'єрної компетентності студентської молоді є запровадження в систему підготовки майбутніх фахівців технологій, які поширені у реальній виробничій діяльності. До таких відносяться Центри оцінки та Центри розвитку, які сьогодні займають провідні позиції у багатьох організаціях та компаніях.

Однією із загальних характеристик, яка об'єднує ці Центри, є те, як вони намагаються досягнути мети. Під час проведення Центру оцінки та Центру розвитку здійснюється підбір діагностичних інструментів таким чином, щоб отримати найбільш повне та точне уявлення про індикатори компетенцій. Як зазначається у науковій літературі, і у Центрі оцінки, і у Центрі розвитку претенденти беруть участь у низці вправ, що імітують реальні ситуації і містять суттєві елементи роботи. Учасники виконують ці вправи, і їхні результати порівнюються з показниками, які є необхідними для роботи, для позиції певного рівня [1, с. 7]. Згідно з тим, як здобувач виконає ці вправи, можливо

увияти, як він впорається і з самою роботою. Таким чином, Центри оцінки та розвитку фокусуються безпосередньо на поведінці і включають серію вправ, які охоплюють основні аспекти роботи [1, с.9]. Варто зазначити, що сам термін «центр» вказує не про територіальне місцезнаходження, а є, по-суті, характеристикою підходу, методу або процесу, які використовуються організаціями при відборі відповідних кандидатів на конкретні позиції [2, с. 19].

У контексті нашого дослідження зазначимо, що Центри розвитку виникли з Центрів оцінки, проте між ними є певні цільові відмінності. Центри оцінки, або, як їх ще називають, ассесмент-центри – це комплексні діагностичні методи, за допомогою яких систематично реєструють досягнення чи недоліки у поведінці працівників, які беруть участь в якості об'єктів оцінки. При цьому декілька спостерігачів одночасно оцінюють результати одного чи групи учасників згідно встановлених правил на основі попередньо визначених показників [3, с. 13]. За іншими визначеннями, ассесмент-центр – це захід, в процесі якого кандидати беруть участь в серії вправ і/чи тестів у присутності підготовлених спостерігачів та їхні результати підлягають оцінюванню за заздалегідь розробленими компетенціями чи критеріями [2, с. 19]; комплексний метод діагностики потенційної успішності у професійній діяльності [4, с. 18].

Аналогічно Центрам оцінки, в Центрах розвитку працівники отримують можливість брати участь у вправах, які імітують роботу, до якої вони прагнуть. Претенденти отримують якісний зворотній зв'язок зі сторони експертів, а також можливість обговорення та складання плану розвитку. Також, у Центрах розвитку акцент ставиться на самостійному оцінюванні, як власних сильних та слабких сторін, так і можливості спостерігати за іншими учасниками Центру. Він може включати аналіз кар'єрних прагнень учасників, який допоможе їм повному на себе поглянути, краще зрозуміти, наприклад, який варіант навчання підходить краще за інший, які їх кар'єрні прагнення [1, с. 20-21].

Тому модель, яка орієнтована на діагностику, удосконалення та розширення кар'єрного досвіду, зосереджена в межах Центру розвитку, який варто активно застосовувати у практиці підготовки молодих людей до їхньої майбутньої трудової діяльності. Можливості для рефлексії та розвитку професійних та кар'єрних навичок найбільш повно реалізується методами Центру розвитку. Важливим аргументом у застосуванні саме Центру розвитку для надання студентам зворотного зв'язку є та обставина, що вони, так само, як і Центри оцінки, передбачають їхню участь в моделюючих вправах, а найбільш інноваційні формати, за свідченням фахівців, виграють, як повноцінна симуляція бізнесу. Центри розвитку не завжди вимагають участі спостерігачів-експертів і не так «суворі» до точності, як Центри оцінювання, оскільки основне завдання Центрів розвитку – формування у потенційних працівників установки на розвиток, мотиваційний поштовх.

Ключова вимога організації Центру розвитку для студентів – це, передусім, зв'язок із реальними ситуацій, з якими матимуть справу молоді люди у їхньому майбутньому трудовому житті. У співпраці вищого навчального закладу із роботодавцями, фірмами та підприємствами розробляються різноманітні вправи, завдання, імітаційні ситуації, які максимально наближені до реальних виробничих умов.

Перелік завдань, які використовують в Центрі оцінки і Центрі розвитку в основному є ідентичними з тією лише відмінністю, що мають різні мету та

ступінь прозорості критеріїв для учасників. Якщо мета проведення Центру розвитку для студентів полягає у виявленні проблемних зон у професійних та кар'єрних стратегіях, то завдання формуються таким чином, щоб молоді люди мали чітке усвідомлення про показники і компетенції, які підлягають фіксації і на основі зворотного зв'язку від організаторів Центру, інших учасників, підлягають змінам чи подальшому вдосконаленню.

Отже, специфічними вимогами до переліку вправ, які пропонуються для Центру розвитку студентів, нами визначено такі:

- Вони формуються на основі аналізу конкретної діяльності і визначають сутнісні аспекти майбутньої трудової діяльності, охоплюють перелік компетенцій, які є ключовими для посади, на яку претендують майбутні фахівці.
- Вибір вправ здійснюється у такий спосіб, щоб надати можливість самому студенту реалізувати та відпрацювати певні навички, а також мати нагоду безпосередньо спостерігати за діяльністю інших з метою здійснити саморефлексію власних сильних та слабких професійних, особистісних, комунікативних та інших компетенцій.
- Вправи повинні мотивувати студентів до змін чи удосконалення компетенцій, які визнано ключовими для посадового і кар'єрного зростання, а також становили собою дієвий механізм у налагодженні практичної взаємодії між системою освіти і майбутньою сферою докладання професійних зусиль.

Результатом участі студентів у роботі Центру розвитку є досягнення двох взаємопов'язаних освітніх та практико-орієнтованих цілей: з'ясування вимог, які висуваються до студентів, інтеріоризація змісту компетенцій, якими необхідно володіти і їх екстеріоризація, досягнення реальних поведінкових характеристик, що визнаються роботодавцями як цілісна компетентність, яка сприятиме успішній роботі. Уточнимо, що розмежовуючи поняття «компетенція» і «компетентність» Дж. Равен пропонує таку їх інтерпретацію: «компетенція – це те, на що претендують, що визнається необхідним для досягнення, у той час компетентність – це те, що досягнула з бажаного конкретна людина» [5, с. 68]. Отож, Центр розвитку для студентів є майданчиком, на якому здійснюється зустріч академічної підготовки із конкретними виробничими ситуаціями.

На сьогоднішній час не існує єдиної моделі чи стандартизованого переліку вправ, методик, які застосовуються при проведенні Центру оцінки і розвитку. В залежності від потреб підприємств, мети роботи з персоналом використовується численні кількості різноманітних вправ та їх різновиди.

Одні фахівці поділяють методи оцінки на дві групи [6, с. 115 - 116]:

- Інтерактивні методи оцінки, які вимагають обов'язкової присутності спостерігачів. Ці методи поділяються на групові, в яких одночасно оцінюються декілька осіб, та індивідуальні, в яких кожен учасник центру самостійно виконує вправи і оцінюється спостерігачами індивідуально.
- Методи оцінки, які не вимагають участі спостерігачів, завдання яких полягає лише у наданні інструкцій та контролю за дотриманням часових меж виконання завдань (до прикладу при заповненні психометричних тестів та опитувальників).

В науковій літературі здійснена плідна спроба класифікувати сукупність вправ, які застосовуються при проведенні Центру оцінки і можуть бути покладені в основу вибору вправ для організації Центру розвитку для молоді, яка здобуває освіту у вищих навчальних закладах. До основних типів моделюючих вправ віднесено такі [1, с. 158 - 163]: індивідуальні вправи, які виконуються у письмовій формі; вправи один на один; групові вправи, в яких беруть участь не менше 3-х учасників.

У Центрі оцінки дозволяється використання психометричних методик, які не вимагають безпосереднього спостереження за поведінкою і розроблені для використання у діловому довіллі (для підбору персоналу, планування кар'єри тощо), проте їх результати можуть бути використані лише як додаткові.

Викладені теоретичні та методичні роз'яснення щодо особливостей проведення Центру оцінки та Центру розвитку варто конкретизувати у створенні наближеної до реальної робочої ситуації процедури діагностики та розвитку кар'єрної компетентності студентської молоді. Нами запропоновані основні структурні елементи, які доцільно застосувати при проведенні Центру розвитку у вищому навчальному закладі (Табл.1).

Таблиця 1.

Структурні та змістові елементи Центру розвитку для студентів

	Класифікація методів	Різновиди моделюючих вправ та діагностичних процедур	Компетенції, які підлягають діагностиці та саморефлексії
1.	Групові вправи	Дискусії, спільні проекти, презентації для групи, вправи на вирішення проблемних ситуацій	Навички самопрезентації, організаторські здібності, здатність до накопичення соціального капіталу
2.	Взаємодія один на один	Рольові ігри, інтерв'ю за компетенціями, переговори	Усвідомлення меж своєї професійної компетентності, готовність до ризику та володіння кар'єрною інтуїцією
3.	Індивідуальні вправи	Поштова корзина, аналітичні кейси, пошук і збір інформації	Здатність працювати з великим масивом інформації, наполегливість у виконанні щоденних обов'язків
4	Психометричні методики	Тести здібностей, професійно-особистісні опитувальники	Володіння основами кар'єрного тайм-менеджменту, гнучкість у різних видах діяльності, здатність до навчання та підвищення професійного рівня

Отож, перевагами проведення Центру розвитку є та обставина, що під час його проведення створюється максимально реалістичні ситуації, які у режимі реального часу та за допомогою вправ, які динамічно змінюють одна одну, моделюють умови, які допомагають молодим людям зануритись у потенційне бізнес-довкілля, опрацювати необхідні навички для успішної інтеграції у кар'єрний простір.

Список використаних джерел та літератури

1. Вудраф, Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций [Текст] – М.: ГИППО, 2013. – 374 с.
2. Страдвик, Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов [Текст]: пер. с англ. – М.: НИРРО, 2003. – 270 с.
3. Кляйнманн, М. Ассесмент-Центр / Мартин Кляйнманн [Текст]: пер. с нем.– Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 128 с.
4. Центр оценки шаг за шагом. Навигатор по разработке и проведению [Текст] / Н. Е. Рыжова, Ю. А. Михеев, под ред. Н. Е. Рыжовой – ГК «ИнститутТренинга – АРБ Про» – 1-е изд. – СПб., 2015. – 218 с.
5. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст]: пер. с англ. – М.: «КогитоЦентр», 2002. – 396 с.
6. Барышникова, Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие ПК-стратегии [Текст] / Е.Барышникова. – М.: Манн. Иванов и Фербер, 2013. – 255 с.