

Т. В. Халилова, Ж. Ю. Кургаева

ПОРТФОЛИО КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ КОМПЛЕКСНОГО ОСВОЕНИЯ УГЛЕВОДОРОДНОГО СЫРЬЯ

Ключевые слова: карьера, портфолио карьерного продвижения, конкурентоспособность, профессиональная компетентность, специалист в сфере комплексного освоения углеводородного сырья.

В статье рассматривается понятие карьерной компетентности студентов и одна из современных технологий планирования профессиональной карьеры будущих специалистов - портфолио карьерного продвижения.

Key words: career, portfolio of the promotion of the career, competitiveness, professional competency, expert in sphere of complex development of the hydrocarbonic raw materials.

The concept of the students career competence and one of the up-to-date technologies of planning a professional career of the future specialists – the portfolio of the promotion of the career - are examined in the article.

Постоянное развитие предприятий и компаний топливно-энергетического комплекса (ТЭК), наблюдаемое в мировой экономике последние десятилетия, увеличило потребность в специалистах, имеющих высшее образование в области разведки, разработки, транспортировки, подготовки и переработки углеводородного сырья. Ежегодная востребованность в специалистах данного направления только в Приволжском федеральном округе на настоящий момент оценивается в 100-150 человек и имеет тенденцию к увеличению.

Программы обучения в Казанском национальном исследовательском технологическом университете (бакалавриат и магистратура) обеспечивают подготовку специалистов, которые после окончания учебы смогут работать в различных областях ТЭК. В равной степени успешно они смогут начать свою профессиональную деятельность в нефтегазодобывающих, нефтегазотранспортных компаниях, заводах по подготовке и переработке углеводородного сырья, а также в академических, научно-исследовательских институтах, в научных центрах крупных и ведущих нефтяных компаний, в вузах.

Сегодня в мире в целом, и в России в частности, растёт понимание того, что показателем высоких образовательных достижений на всех ступенях образования является не репродукция информации, полученной в образовательном учреждении, а те умения и навыки, которые необходимы учащимся для успешной реализации жизненных и профессиональных стратегий после его окончания. Актуальной становится задача поиска таких средств, которые позволят оценить способности студентов выполнять задания в реальной ситуации, самостоятельно находить информацию и получать необходимые знания, решать проблемы, что создаёт для них основания быть успешными в любой деятельности.

Образовательные учреждения в последнее время испытывают все больший интерес к понятию компетентности. В большинстве развитых стран мира принята практика утверждения (назначения) на

должности персонала в организациях только при их соответствии определенным компетенциям.

Компетенции – это комплекс способностей человека, которые помимо знаний, умений и навыков деятельности, включают также и способности к самоорганизации и саморазвитию в условиях сложноорганизованной коллективной деятельности [1]. Понятие компетенции позволяет при этом соотнести определенный способ, вид деятельности, с одной стороны, и индивидуальные способности студента (работника), с другой.

Одной из основополагающих целей подготовки и обучения специалиста в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность – важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма. Профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач.

Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является карьерная компетентность. Для того, чтобы быть успешно трудоустроенным после окончания вуза, студенту – молодому специалисту необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью.

Под карьерной компетентностью в данном случае понимается мета-умение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь. [1]

Карьерная компетентность позволяет молодому специалисту периодически фокусировать в своем восприятии собственные карьерные наработки, а затем правильно рассчитать и вовремя

сделать карьерный рывок, выводящий его на ожидаемый уровень в карьере [2].

Это делает его успешным на карьерном поприще, по сравнению с теми, у кого уровень карьерной компетентности ниже, и они не знают когда концентрироваться и когда надо быть решительными и стремительными в карьере.

Если говорить о соотношении карьерной и профессиональной компетентности в целом, то профессиональную компетентность можно представить как набор определенных компетенций, часть из которых являются собственно профессиональными, а часть помимо влияния на рост профессионального мастерства, влияют на карьерную компетентность.

Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций определяет его дальнейший путь развития, в том числе и определенный карьерный сценарий. Рассматривая возможность развития карьерных компетенций у студентов старших курсов и молодых специалистов, которые в дальнейшем складываются в карьерную компетентность, необходимо на первом этапе определить:

1) к какой профессиональной сфере относится получаемая специальность (сфера предопределяет карьерный путь и соответственно набор своих компетенций);

2) наличие деловых и личностных характеристик, которые позволили бы реализовать выбранный карьерный сценарий и раскрыться в выбранной сфере деятельности;

3) уровень сформированности мотивации к обучению недостающим навыкам и необходимым техникам [3].

Современный вуз имеет возможность создать условия для формирования системы развития карьерной компетентности у студентов уже в процессе обучения, начиная с первого курса. Для реализации этой задачи развитие карьерной компетентности у студентов, должна войти в цели и задачи обучения. Для этого необходимо выполнить ряд условий:

1) перестроить учебные планы специальностей в соответствии с программами развития и наработки профессиональных компетенций;

2) внедрить в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ тренинги по наработке необходимых психологических качеств, другими словами, создать комплексную программу психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на основе дифференцированного подхода;

3) создать условия в вузе для непосредственного делового контакта студентов и добившихся значительных карьерных успехов профессионалов (открытые конференции с участием профессионалов и студентов; бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки и команды из студентов, решающие реальные задачи предприятий и организаций);

4) увязать повсеместно внедряемую в вузах рейтинговую систему оценки знаний студентов с прообразом должностного роста;

5) обеспечить возможность накопления карьерного портфолио студента – набора документов, подтверждающих достижения в различных сферах деятельности.

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) - это уже достаточно хорошо зарекомендовавшая себя в западных странах технология планирования профессиональной карьеры. Портфолио (в широком смысле) - это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений студента в определенный период его обучения. Портфолио (в узком смысле) - рабочая файловая папка, содержащая разнообразную информацию, совокупность сертифицированных (документированных) индивидуальных учебных достижений студента [4].

Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с научными руководителями, преподавателями и кураторами в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения.

ПКП в минимизированном варианте должно включать следующие пункты:

- профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме;

- список пройденных учебных курсов по основной области деятельности и связанных с ней областей знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей;

- список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы, куратор младшекурсников и т.д.);

- описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта;

- рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

ПКП должно фиксировать все достижения студента. ПКП следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

ПКП можно использовать для хранения, например, таких документов:

- выпускная квалификационная и курсовые работы;

- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;

- тексты докладов на научно-практических конференциях;

- отписки статей в профессиональных журналах;
- грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях;
- свидетельство о занесении на доску почета вуза;
- сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ;
- свидетельство о получении именных стипендий;
- рекомендательные письма от преподавателей и кураторов.

Использование технологии портфолио в системе подготовки студента к будущей профессиональной деятельности призвано осуществить следующие функции:

- образовательно-формирующую, позволяющую конструировать эффективные условия передачи обучающимся знаний, умений и компетенций, формировать их мировоззрение и развитие способностей самостоятельно устанавливать связи между предыдущими и новыми знаниями, научить студента самостоятельно добывать знания и свободно им оперировать;
- системно-структурирующую, обеспечивающую научную последовательность и логичность передачи информационного учебного материала;
- мотивационно-презентативную, отражающую динамику развития студента, произвольное привлечение к процессу познания, поиск знаний с помощью создания личностной мотивации, результатов самореализации, индивидуального стиля учения, особенности его культуры и интеллекта;
- проективно-моделирующую, формирующую у студента индивидуальную траекторию развития, отражающую динамику развития знаний, умений и

компетенций студента, результаты его самореализации, служащего основанием для определения дальнейшего пути развития (достаточно ли сформированы компетенции);

- рефлексивно-оценочную, формирующую у студента привычку к рефлексии своей учебной деятельности, оценке и планированию ее результатов, без чего невозможно обучение по индивидуальным программам и успешная перестройка на новое содержание, новые формы работы в высшем учебном заведении [5].

Таким образом, у ПКП двойное предназначение - с одной стороны, оценка учебных успехов и научных достижений, а с другой - оценка готовности к профессиональной карьере.

Профессионально составленное ПКП может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами. Профессиональное и полное ПКП позволяет работодателю легко просмотреть уровень подготовки и весь спектр умений и способностей кандидата и создает условия для принятия оптимального кадрового решения.

Литература

1. Е.В. Вашурина *Стратегическое управление развитием кадрового потенциала вуза*, Изд-во КГУ, Казань, 2009, 65 с.
2. Ерова Д.Р., Шагеева Ф.Т. *Вестник КНИТУ*, № 10, 481-483 (2010).
3. Л.М. Тухбатуллина, Л.А. Сафина *Вестник КГТУ*, №8, 471-474 (2012).
4. Е.А. Могилевкин *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*, Речь, СПб, 2007, 336 с.
5. Матушанский Г.У., Жукова И.В., Юсупова А.В., Бакеева Р.Ф. *Вестник КНИТУ*, № 9, 349-353 (2012).

© Т. В. Халилова - канд. ист. наук, доц. каф. государственного, муниципального управления и социологии КНИТУ, thalilova2004@mail.ru; Ж. Ю. Кургаева - канд. ист. наук, доц. той же кафедры, jkurgaeva@yandex.ru.