

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПСИХОЛОГОВ

А. С. СОЛОДУХО¹⁾, Г. А. ФОФАНОВА¹⁾

¹⁾Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

Рассматривается проблема конкурентоспособности молодых специалистов-психологов. Демонстрируется специфика применения понятия «конкурентоспособность» по отношению к оценке компетенций выпускников-психологов. Особое внимание уделено требованиям рынка труда Беларуси применительно к специалистам-психологам. Приводятся критерии оценки конкурентоспособности с точки зрения компетентного подхода. Раскрывается понятие ключевых компетенций. Анализируется роль когнитивных искажений в оценке специалистов-психологов потенциальными работодателями.

Ключевые слова: конкурентоспособность; компетенции; когнитивные искажения; психология.

THE PROBLEM OF COMPETITIVENESS OF YOUNG PROFESSIONAL PSYCHOLOGISTS

A. S. SALADUKHA^a, G. A. FOFANOVA^a

^aBelarusian State University, Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk, Belarus

Corresponding author: A. S. Saladukha (asoloduho@gmail.com)

The article is dealt with the problem of competitiveness of graduate psychologists. Differences in the application of the concept of competitiveness in relation to assessing the competencies of graduates of the department of psychology are demonstrated. The requirements of the labor market of Belarus in relation to professional psychologists are considered. Criteria of evaluation of the competitiveness from the point of view of the competence approach are demonstrated. The concept of «key competencies» is considered. The role of cognitive biases in the evaluation of professional psychologists by potential employers is analyzed.

Key words: competitiveness; competence; cognitive biases; psychology.

Конкурентоспособность – одна из значимых проблем не только для молодого специалиста, но и для учреждения образования, которое его выпускает. Ситуация на рынке труда Республики Беларусь, мировые тренды в системе высшего образования и постепенная интеграция нашей стра-

ны в европейское образовательное пространство ставят перед студентами и преподавателями круг задач, решение которых требует включения в поле анализа реалий не только высшей, но и средней школы, а также системы и правил поступления в учреждения высшего образования (УВО).

Образец цитирования:

Солодухо А. С., Фофанова Г. А. Проблема конкурентоспособности молодых специалистов-психологов // Журн. Белорус. гос. ун-та. Философия. Психология. 2017. № 3. С. 110–115.

For citation:

Saladukha A. S., Fofanova G. A. The problem of competitiveness of young professional psychologists. *J. Belarus. State Univ. Philos. Psychol.* 2017. No. 3. P. 110–115 (in Russ.).

Авторы:

Александр Сергеевич Солодухо – кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии факультета философии и социальных наук.

Галина Александровна Фофанова – старший преподаватель кафедры психологии факультета философии и социальных наук.

Authors:

Aliaksander S. Saladukha, PhD (psychology), docent; associate professor at the department of psychology, faculty of philosophy and social science.

asoloduho@gmail.com

Galina A. Fofanova, senior lecturer at the department of psychology, faculty of philosophy and social science.

gfofanova@gmail.com

Однако к настоящему времени можно констатировать значительное снижение уровня профессиональной ориентированности абитуриентов. К этому приводит отсутствие целенаправленного грамотного информирования о специальностях профориентационными центрами и массмедиа, а также сама система поступления, когда основой выбора факультета и специальности нередко становится не интерес или способности к будущей профессии, а прагматичный подсчет баллов централизованного тестирования и, следовательно, предпочтение учреждения высшего образования в зависимости от проходного балла. Кроме того, будущие специалисты вынуждены ориентироваться на образы профессий, транслируемые СМИ и ближайшим окружением, как правило искаженные и далекие от реальности. По этой причине возрастает актуальность профессионализации и формирования у студентов соответствующего действительности образа будущей профессии, осознания выпускниками своих сильных и слабых сторон как специалистов, что потенциально повысит их конкурентоспособность на рынке труда после получения диплома о высшем образовании.

Традиционно проблема конкурентоспособности выпускника УВО рассматривается с точки зрения наличия у него определенных знаний, навыков и умений, которые, как правило, прилагаются к конкретной области профессиональной деятельности. Эта позиция, в частности, представлена в работе А. В. Козлова, где констатируется, что выпускники, обладающие отличными знаниями, прекрасными умениями и практическими навыками в своей сфере подготовки, далеко не всегда конкурентоспособны на рынке труда [1]. Выход из этой ситуации автор видит в развитии у студентов уверенности в собственной квалификации, а также в формировании у них профессиональных целей. При этом в качестве основных направлений понятия профессиональной уверенности рассматриваются профессиональное мастерство, достойное поведение и благоприятный имидж специалиста.

Болонский процесс, ставящий своей целью создание единого европейского пространства высшего образования, ориентируясь на компетентностный подход, актуализирует внимание к новому типу человеческой жизнедеятельности и способствует более адекватному отношению к профессиям с «плавающими» границами, к которым, безусловно, относится и профессия психолога. С одной стороны, это приводит к разрушению профессиональной замкнутости и возможности более разноплановой реализации личности в трудовом пространстве, с другой – к возрастанию рисков, связанных с повышением конкуренции в сегменте «человек – человек», к которому относится большое количество специальностей и профессий.

Компетентностный подход в высшем образовании перекликается с сутью психологической профессии, поскольку в его основе лежат принципы, предполагающие целостный опыт решения жизненных проблем, выполнения множества функций и социальных ролей. Компетентность в данном случае не вытекает напрямую из собственно обучения, а является следствием саморазвития человека, его личностного роста, самоорганизации и обобщения деятельностного и персонального опыта [2]. В этой трактовке сущности компетентностного подхода содержатся признаки социализации личности, одного из ключевых понятий социальной психологии. Поддержка и развитие институтов социализации, психологическая помощь в преодолении барьеров на пути социального развития человека – одна из целей современной психологической практики. Сложно представить, каким образом выпускники отделения психологии способны справиться с данной задачей. Именно поэтому столь актуальной является оценка ситуации, связанной с конкурентоспособностью выпускников отделения психологии.

Если рассматривать конкурентоспособность применительно к любому товару, то смысл этого понятия заключается в относительной и обобщенной характеристике, выражающей его выгодные отличия от товара-конкурента в области удовлетворения потребности и затрат. Комплекс конкурентоспособности любого товара может включать в себя три группы параметров: 1) технические; 2) экономические; 3) социально-организационные [3]. Такая оценка несколько диссонирует с присутствующим в психологической этике отношением к человеку как высшей ценности, которую практически невозможно подвергнуть квантификации. Тем не менее попытаемся применить данный подход к оценке конкурентоспособности выпускника университета.

В группу технических параметров входят специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, уровнях подготовки, соответствие стандарту, образовательному ориентиру и стратегии, цели и содержанию профессионального обучения, а также получаемый квалификационный документ. Конкурентоспособность белорусского выпускника во многом зависит от конкурентоспособности УВО и даже является функцией последнего. Если часы, объем усвоенной информации и диплом задаются государственным стандартом (унифицированы), а программы и планы являются не столь гибкими, чтобы отвечать запросам производственной сферы, то специализация и специализация играют немаловажную роль при трудоустройстве, поскольку неодинаково востребованы на рынке профессий и имеют разный статус. Следовательно, предъявляемые

работодателями требования к носителям непрестижных и невостребованных специальностей будут жестче. Особенность белорусского рынка труда – внимание к форме собственности УВО. Отечественный работодатель демонстрирует определенный уровень доверия государственному высшему образованию. В качестве основных аргументов называются следующие: 1) государственные УВО предлагают более широкий перечень профессий всех направлений; 2) наблюдения преподавателей показывают, что контингент студентов государственных и частных УВО различается как по уровню подготовки (в том числе довузовской), так и по мотивации [3]. Помимо этого, сложно оценить конкурентные свойства выпускников с позиции ученой степени (бакалавр, специалист, магистр), поскольку эта категория имеет вес лишь в академической научной среде. Исходя из несовершенства инструментария оценки данных параметров, можно сделать вывод о том, что нередко работодатель выбирает специалиста на основании субъективных (иногда предвзятых) критериев.

Вторая составляющая оценки конкурентоспособности – экономические параметры, которые включают в себя затраты на подготовку специалиста (квалификация преподавательских и научных кадров, материально-техническое, нормативное оснащение, методическое сопровождение учебного процесса и т. д.). Специфичным для нашей страны является то, что нередко затраты на выпускника и прибыль от его деятельности принадлежат разным субъектам. Студент бюджетной формы обучения в будущем может приносить прибыль частному предприятию или другой стране, а студент, оплативший обучение по избыточной с точки зрения рынка труда специальности, обесценится как специалист, работая в иной сфере, либо потратится на дополнительное образование. Отсюда вытекает трудность в объективной оценке прибыльности/убыточности полученного образования для УВО и Министерства образования Республики Беларусь. Подобная проблема неоднократно возникала в ситуации целевой подготовки психологов.

Социально-организационные параметры конкурентоспособности характеризуются содержательной размытостью и еще большими трудностями в квантификации по сравнению с указанными выше. К ним относятся следующие позиции: учет социальной структуры потребителей (в данном случае самих выпускников и работодателей), национальных и региональных особенностей организации производства, социальный заказ на специалиста, спрос на рынке образовательных услуг, ситуация на рынке труда, конкурентность модели специалиста с учетом мировых стандартов.

Для Беларуси характерно сочетание советского и западного способов взаимодействия образова-

тельной и трудовой сфер. В основе первого лежит ставшая традиционной процедура распределения по критерию успеваемости, второй базируется на активности субъектов рынка в особенности студентов. Ситуация на рынке труда свидетельствует о более высоких требованиях к уровню образования выпускников университета со стороны негосударственного сектора интеллектуального труда и производства. Кроме того, некоторые выпускники являются целью для зарубежных работодателей (правда, специалистов-психологов это касается в меньшей степени, чем представителей естественных и технических направлений высшего образования). С одной стороны, государство и УВО теряют значительные средства, затраченные на подготовку уехавшего или ушедшего в частную сферу молодого специалиста, с другой – косвенно подтверждается конкурентоспособность его профессиональных, личных и деловых качеств.

Таким образом, в настоящее время наблюдается разрыв между рынком высшего образования, который ориентируется на запросы абитуриентов, и отечественным рынком труда, нацеленным на требования работодателя. Специфика выпускника как товара – конкурентоспособность и «длительность пользования». Именно поэтому для получения статуса конкурентоспособного специалиста требуется время. Между тем однажды завоеванная конкурентоспособность предъявляет повышенные требования к организации учебного процесса в УВО. Наем на работу молодого специалиста подтверждает его успех среди конкурентов, но не гарантирует пожизненного места. На передний план выходят вопросы, связанные с личностными особенностями выпускника. Казалось бы, в данной ситуации выпускники отделения психологии обладают несомненным конкурентным преимуществом, тем не менее когнитивные искажения, которые присутствуют в восприятии мира у каждой личности, часто его нивелируют [4].

В 1996 г. Совет Европы ввел в широкий обиход понятие ключевых компетенций, которые определяются как «необходимые каждому образованному человеку вне зависимости от его профессиональной подготовки». В число таких компетенций вошли политические и социальные, поликультурные, коммуникативные, технологические, когнитивные [5]. Это отражает социальную сущность жизни человека в современном обществе, особенности взаимодействия и общения, а также использования информационных технологий. Позднее список ключевых компетенций видоизменился и приобрел следующие очертания: 1) общение на родном языке; 2) общение на иностранных языках; 3) математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологиях; 4) компьютерная грамотность; 5) освоение навыков обучения;

6) социальные и гражданские компетенции; 7) чувство новаторства и предпринимательства; 8) осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере [6]. В этом перечне компетенций соседствуют совершенно разные составляющие предметов различных социальных наук, однако они преимущественно относятся к сфере социальной психологии (позиции 6, 7 и 8), общей психологии (1 и 2) и педагогической психологии (5). Кроме того, встречаются простые навыки и умения, сложные мотивационные комплексы, социальные и этнические установки, социальные репрезентации и единицы анализа социальной информации. Эти важные составляющие предмета социальных наук (психологии и социологии) часто выступают в качестве психологических средств, которые формируют картину мира личности и задают устойчивые поведенческие паттерны.

Динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации на белорусском рынке труда вступила в противоречие с традиционной системой их подготовки, номенклатурой специальностей и специализаций, периодом подготовки конкретного специалиста. Студенты хотят пройти факультативные курсы дисциплин, приобрести дополнительные умения и знания. Об этой тенденции свидетельствуют и итоги изучения потребностей студентов Центром социальных и политических исследований БГУ. Результаты опроса показывают, что выпускникам для будущей работы не хватает знания иностранных языков (60 %), основ управления и экономики, организаторских навыков (55 %), а также узкопрофессиональных знаний (33 %) [3]. Выпускник понимает, что при переходе от учебы к работе ему недостаточно того багажа знаний и умений, которые дает университет, поскольку работодатели предъявляют более широкие требования.

С точки зрения университета конкурентоспособность выпускника сводится к его соответствию требованиям государственных образовательных стандартов, предусмотренных для каждой конкретной специальности, которые, к сожалению, нередко идут вразрез с ожиданиями работодателей. Ориентация УВО на удовлетворение желаний молодых людей без учета состояния рынка труда представляется несоответствующей функциям института образования. В то же время некорректно ожидать от УВО исключительно удовлетворения актуальных потребностей экономики без учета устремлений молодежи. Институт образования – сложный, тонко организованный организм, занимающий особое положение в обществе. Именно по этой причине попытка представить развитие компетентностной модели линейно, игнорируя факторы социального, культурного и исторического влияния на образовательные традиции Беларуси,

не даст необходимого результата. Многие из указанных выше компетенций представляют собой сложный комплекс мотивационно-потребностных переменных, преломленных сквозь призму индивидуального и культурного опыта. По отношению к ним в Беларуси часто используется житейская психология, формирующая упрощенное и искаженное представление о детерминантах активности. Например, проявляются негативные установки в отношении специалистов психологического профиля, что может стать субъективным препятствием в конкурентном состязании на рынке труда.

Когнитивные искажения, на наш взгляд, являются существенным фактором снижения конкурентоспособности выпускников психологического профиля. Такие искажения могут приводить к неточности суждений, нелогичным интерпретациям или иррациональному поведению в широком смысле [7]. К числу наиболее часто встречающихся когнитивных искажений относят фундаментальную ошибку атрибуции [8], склонность к подтверждению [9], отклонение в сторону позитивного исхода [4], предвзятость подтверждения [7], эвристику наглядности [3], эвристику доступности [4]. Безусловно, список когнитивных искажений гораздо шире. Одна из наиболее частых закономерностей, касающихся этого феномена, напрямую связана с оценкой качеств личности в зависимости от определенного спектра социальных позиций (пол, возраст, место жительства и учебы, профессиональная и этническая принадлежность, особенности внешнего вида, а также наличие или отсутствие каких-либо качеств и особенностей, связанных с личностью, психикой, прогнозами будущего поведения и т. п.). Каждый субъект по мере социализации приобретает определенный опыт вынесения суждений по отношению к другим людям. Естественно, выпускники отделения психологии, у которых данные компетенции являются частью их профессиональной деятельности, могут вызывать смешанную и неоднозначную реакцию как у потенциальных работодателей, так и у прямых конкурентов на рынке труда. Кроме того, несмотря на научный и технический прогресс, в мире существует тенденция к упрощению бытовых представлений о психике, особенно если речь заходит о таких составляющих социальной жизни, как контроль и управление другими (социальный и трудовой менеджмент, управление впечатлением, формирование мотивации, психологический коучинг, психологическая помощь, манипуляция, воздействие и т. п.). Иллюзия простоты в реализации и отсутствие учета воздействия фасилитирующих социальных механизмов позволяют выносить необоснованные суждения о легкости и доступности психологических знаний и технологий для каждого, кто уделит достаточно времени выработке этих навыков. В результате на

передний план выходит не столько навык критически планировать деятельность с опорой на этические и профессиональные нормы деятельности психолога, сколько умение формировать первичное позитивное впечатление у работодателя.

На когнитивные искажения большое влияние оказывает существование в обыденном сознании устойчивых стереотипов, связанных как с профессией психолога, так и с личностными особенностями представителей данной профессиональной группы. Так, одно из известных заблуждений гласит о том, что в профессию психолога приходят с целью разрешить собственные психические (или психологические) проблемы. Это приводит к тому, что обладание определенным признаком (в данном случае – дипломом о высшем образовании по специальности «Психолог») актуализирует определенные ожидания в отношении кандидата на должность.

Другой стереотип, отрицательно влияющий на конкурентоспособность психолога, связан с популяризацией отдельных элементов психологического знания применительно к конкретным областям социальной жизни человека. Так, потенциальный работодатель может не понимать, для чего ему нужен специалист с психологическим образованием. Данный стереотип косвенно подкрепляется наличием в свободном доступе большого количества сокращенных обучающих программ, которые эксплуатируют такие узнаваемые категории как личностный рост, искусство убеждения, самопознание и т. п. При этом многие материалы не проходили проверки на соответствие критерию экологической валидности. Следствием этого является либо отказ от информации, не вписывающейся в картину мира заказчика, либо избирательное сужение информационного поля в обучающем курсе.

В обыденном сознании также присутствует иллюзорная корреляция¹ между возрастом и жизненным опытом по отношению к успешности в профессиональной деятельности, связанной с решением психологических задач в широком смысле. Вследствие этого молодой выпускник отделения психологии изначально оказывается в невыгодном положении при поиске работы по специальности и вынужден либо соглашаться на менее оплачи-

ваемую работу, либо ориентироваться на профессиональную реализацию в других сферах деятельности, где такого рода иллюзорные корреляции выражены не столь явно.

Студенты, обучающиеся по специальности «Психология», должны осознавать, что особый статус их будущей профессии может усложнять задачи дальнейшей деятельности в качестве психолога, и по возможности учитывать это при построении и планировании собственной карьеры.

Таким образом, можно утверждать, что традиционная экономическая модель оценки конкурентоспособности выпускников УВО и, в частности, отделения психологии имеет ряд особенностей, которые не позволяют осуществить объективную и всестороннюю оценку. Они отличаются сложностью получения количественных показателей, с помощью которых можно оценить кандидатов по значимым диагностическим критериям и, как следствие, высоким уровнем субъективизма (нередко переходящим в предвзятость) по отношению к представителям конкретных профессиональных групп. Ключевые компетенции, определенные Советом Европы, могут выступать источником повышения конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда. В то же время прямая оценка ряда обозначенных ключевых компетенций является затруднительной, поскольку они характеризуются различным содержательным объемом и затрагивают разные элементы личности и ее психики – начиная от системы технических навыков и заканчивая сложными мотивационно-потребностными комплексами, способными качественно изменяться под воздействием большого количества факторов.

Когнитивные искажения, которые опираются на присутствующие в повседневных представлениях заблуждения относительно профессии психолога, являются фактором, способным снизить конкурентоспособность выпускника отделения психологии в ситуации прямого сравнения с другими кандидатами на рынке труда. Данный факт становится более вероятным в случае, когда выпускник отделения психологии претендует на должность, компетенции которой выходят за рамки оказания исключительно психологических услуг и затрагивают смежные профессии.

Библиографические ссылки

1. Козлов А. В. Конкурентоспособность выпускника на рынке труда // Глобальный экономический кризис: реалии и пути преодоления : сб. науч. ст. Вып. 7. СПб., 2009. С. 379–380.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М., 2004.
3. Полоневич Т. Б. Адаптация выпускника ВУЗа к условиям рынка: проблема конкурентоспособности // Социология. 2011. № 2. С. 105–112.

¹ Феномен восприятия преувеличенной тесной связи между переменными, которой в реальности либо не существует, либо она гораздо меньше, чем предполагается.

4. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения. Харьков, 2005.
5. Санникова С. В., Письменный Е. В. Ключевые компетентности личности в контексте Болонского процесса // Вестн. ЮУрГУ. Сер.: Образование и пед. науки. 2009. № 24. С. 57–62.
6. Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни – европейские рамочные установки // Адукатар. 2008. № 1. С. 14–18.
7. Bless H., Fiedler K., Strack F. Social cognition: How individuals construct social reality. New York, 2004.
8. Jermias J. Cognitive dissonance and resistance to change: The influence of commitment confirmation and feedback on judgement usefulness of accounting systems // Account. Organ. Soc. 2001. № 26. P. 141–160.
9. Jones E., Harris V. The attribution of attitudes // J. Exp. Soc. Psychol. 1967. Vol. 3, issue 1. P. 1–24.

References

1. Kozlov A. V. [Competitiveness of the graduate in the labor market]. *Global'nyi ekonomicheskii krizis: realii i puti preodoleniya* : sb. nauchnykh statei. Issue 7. Saint Petersburg, 2000. P. 379–380 (in Russ.).
2. Zimnyaya I. A. [Key competences as a result-oriented basis of the competence approach in education]. Moscow, 2004 (in Russ.).
3. Polonevich T. B. [Adaptation of a university graduate to market conditions: the problem of competitiveness]. *Sotsiologiya*. 2011. No. 2. P. 105–112 (in Russ.).
4. Kahneman D., Slovik P., Tverski A. [Decision making in uncertainty: rules and prejudices]. Kharkiv, 2005 (in Russ.).
5. Sannikova S. V., Pismennyj E. V., Tverski A. Personal key competences in the context of Bologna process. *Vestnik YuUrGU. Ser.: Obraz. i pedagog. nauki* [Bull. South. Ural. State Univ. Ser. Educ. Pedag.]. 2009. No. 24. P. 57–62 (in Russ.).
6. [Key competencies for lifelong learning – European frameworks]. *Adukatar*. 2008. No. 1. P. 14–18 (in Russ.).
7. Bless H. Social cognition: How individuals construct social reality. New York, 2004.
8. Jermias J. Cognitive dissonance and resistance to change: The influence of commitment confirmation and feedback on judgement usefulness of accounting systems. *Account. Organ. Soc.* 2001. No. 26. P. 141–160.
9. Jones E. The attribution of attitudes. *J. Exp. Soc. Psychol.* 1967. Vol. 3, issue 1. P. 1–24.

Статья поступила в редколлегию 15.04.2017.
Received by editorial board 15.04.2017.