

**СТАТУС КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛА В
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЯХ СОВРЕМЕННЫХ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**KEY COMPETENCES STATUS OF A SKILLED PROFESSIONAL IN
QUALIFYING REQUIREMENTS OF CONTEMPORARY EMPLOYERS**

*БОБИЕНКО О.М., канд. пед. наук, доцент, Университет управления «ТИСБИ»
E-mail: olesia-tisbi@rambler.ru*

*BOBIENKO O., Ph.D., Associate Professor of the University of Management
«TISBI»*

E-mail: olesia-tisbi@rambler.ru

Аннотация

В последнее время у выпускников вузов снижаются шансы найти достойную работу по специальности. Среди причин этого: темпы экономической рецессии в стране, отношение работодателей к молодым специалистам, предлагаемая зарплата и др. Но главным является дисбаланс между квалификационными требованиями работодателей и профессиональными навыками выпускников. Так какие же специалисты и с какими профессиональными качествами востребованы сегодня в условиях постоянно меняющегося рынка труда?

Abstract

Recently, university graduates have fewer chances to find a decent job which will be relevant to their diplomas. Among the reasons for this is the rate of economic recession in the country, employers' attitude to young professionals, proposed salaries, etc. But the main thing is the misbalance between the qualification requirements of employers and professional skills of graduates. So what kinds of experts and with what professional skills are in demand today in an ever-changing labour market?

***Ключевые слова:** квалификационные требования работодателей, ключевые компетенции специалиста, профессиональные умения и навыки, рейтинг личностных качеств работников.*

***Keywords:** skill requirements of employers, key competencies of professionals, professional skills, personal qualities, ranking of employees' personal qualities.*

Анализ этих параметров проводился в рамках различных исследований. По данным Госкомстата России с 1996 г. удельный вес молодежи в возрасте 16-29 лет в составе безработных довольно стабилен и составляет около одной трети

(1999 г. – более 35%; 2000 г. – 32,6%; 2001 г. – 33,8%; 2005 г. – 31,6%; 2010 г. – 34,1%; 2011 г. – 32%). В Татарстане показатели молодежной безработицы, начиная с 2000 г., также колеблются около 30% от общего уровня безработных в республике. При этом, как выяснилось в ходе исследований последних лет, более половины трудоустроившихся выпускников вузов работают не по специальности подготовки.

Исследования, проведенные в 2011-2012 гг. экспертами Всемирного Банка и НИУ «Высшая школа экономики», убедительно свидетельствуют о том, что сегодня работодатели предъявляют повышенный спрос на общие (ключевые), а не специальные компетенции, содержание которых меняется очень быстро. В когорте выпускников российских вузов, по мнению опрошенных работодателей, ощущается острый дефицит информационных, коммуникативных умений, знания иностранных языков, навыков совместной деятельности, презентации продуктов своей работы и т.д..

Каждый год высшие учебные заведения Татарстана выпускают более 40 тыс. специалистов, однако, как показывает статистика, около 70% выпускников гуманитарных специальностей и 30% технических специалистов трудоустраиваются не по профессии. Среди закончивших школу в 2006 г. 63,6% имеют работу по специальности, в 2009 г. – 53%, в 2010 г. – 50,1%, а в 2011 г. – 48,2%. По признанию большинства исследователей, наблюдается существенный дисбаланс между квалификационным запросом рынка труда и качеством подготовки выпускников российской профессиональной школы.

Современный рынок труда, основными характеристиками которого выступают гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, неартикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест. Среди них: готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации, деловым коммуникациям, кооперации (сотрудничеству), действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях, способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью, навыки работы с различными источниками информации и эффективного поведения в конкурентной среде, в условиях стрессогенных факторов и т.д.

В 2009 г. в отечественной системе высшего профессионального образования введены федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) нового поколения, оформленные в компетентностном формате, в которых зафиксированы общекультурные и профессиональные компетенции по каждому направлению подготовки. Следует отметить, что перечни и формулировки общекультурных компетенций для многих направлений и специальностей высшей школы существенно различаются, формулируются не четко. Анализ показывает, что имеется явный уклон в физкультурную, ценностно-ориентационную (моральную) и

мировоззренческую сферы. Требования же работодателей формулируются несколько иначе.

В исследовании, проведенном нами среди работодателей РТ, были выявлены следующие квалификационные запросы со стороны рынка труда. Если профессиональные навыки, как обязательные, отметили 64% опрошенных, то, как показано в Таблице 1, следующие личностные качества соискателей вакансий получили более высокую экспертную оценку: исполнительская дисциплина (92%); коммуникативные способности (65%); способность работать в коллективе (65%).

Таблица 1

**Квалификационные требования,
которые предъявляются к работающим по основным профессиям
на предприятиях**

	Обязательное требование	Желательное требование	Нет требований	Нет ответа	Всего
профессиональные умения и навыки	64	32	-	4	100
Личностные качества					
исполнительская дисциплина	92	8	-	-	100
инициатива в работе	45	49	2	4	100
Самостоятельность	19	62	19	-	100
организаторские способности	11	71	17	1	100
способность к планированию	37	50	11	2	100
готовность к передаче опыта	45	51	2	2	100
Коллективизм	65	29	5	1	100
Независимость	36	54	6	4	100
коммуникативность	65	30	2	3	100
способность к освоению новой техники	58	36	5	1	100
Гибкость	42	55	1	2	100
умение работать руками	39	39	22	0	100
умение презентации	36	54	6	4	100

Дополнительные умения и навыки					
вождение авто	7	25	64	4	100
Компьютер	43	46	8	3	100
умение готовить тексты	19	45	33	3	100
поиск информации	25	55	16	4	100
предпринимательство	10	36	48	6	100
знание иностранных языков	1	35	57	7	100
физическая подготовка	13	25	58	4	100

В целом, рейтинг личностных качеств работников, востребованных работодателями, выглядит следующим образом:

- исполнительская дисциплина (98%);
- коммуникативные способности (86%);
- способность работать в коллективе (85,3%);
- способность осваивать новые технологии, технику (83,2%);
- гибкость (80,5%);
- способность к передаче опыта (80,2%);
- инициативность в работе (79,3%);
- организаторские способности (74,7%);
- независимость (73,8%);
- навыки самоуправления (планирование, презентация) (72,9%);
- самостоятельность (64,4%).

Рейтинг дополнительных компетенций, которые работодатели заявляют как обязательные и желательные, составляет следующие общие умения и навыки:

- компьютерные навыки (75,2%);
- способность к совмещению профессий (52,1%);
- информационная компетенция (63,5%);
- работа с текстами (50,5%);
- предпринимательская компетенция (35,2%).

Иерархия требований работодателей к ключевым компетенциям работников представлена в виде диаграмм на рис. 1-3.

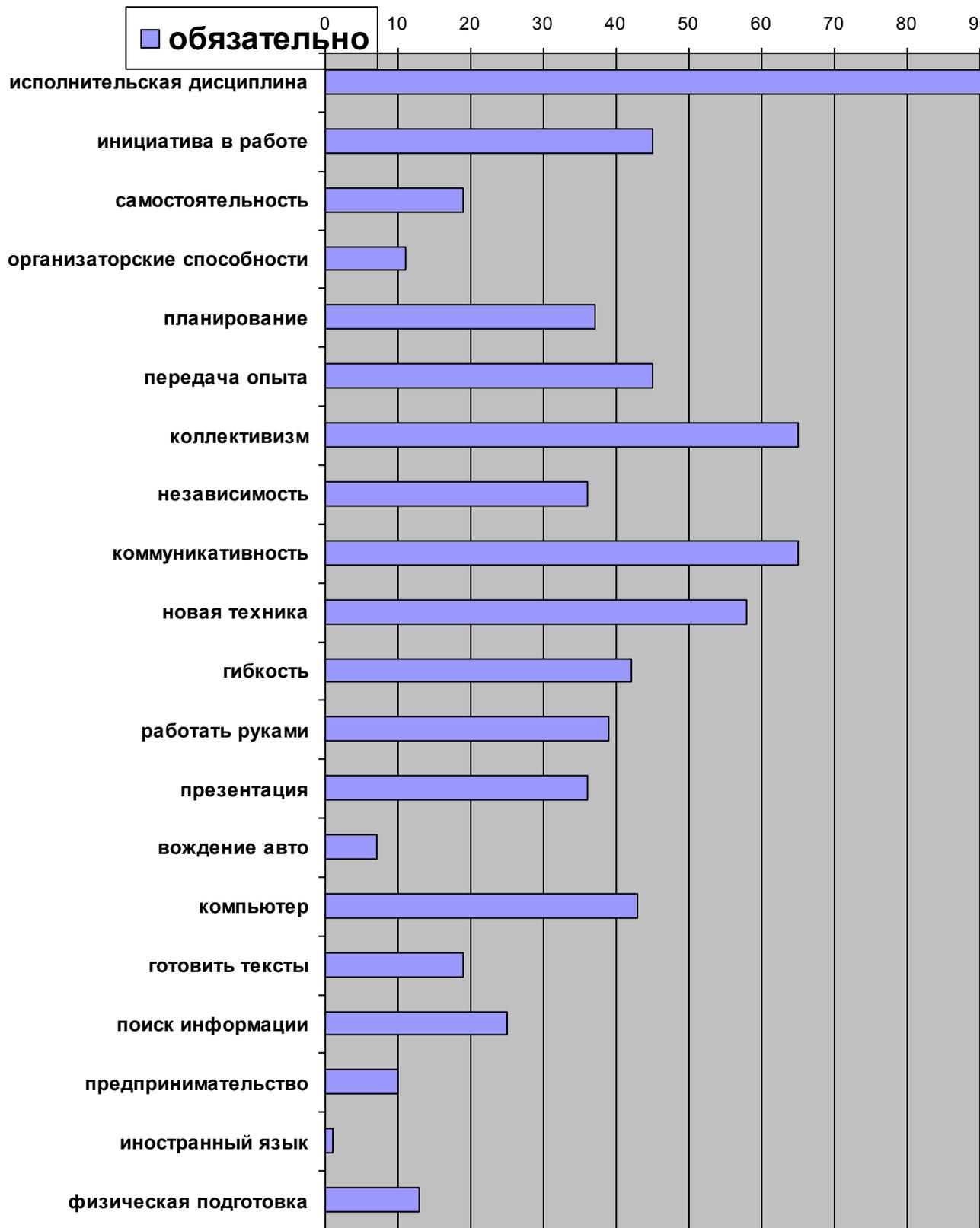
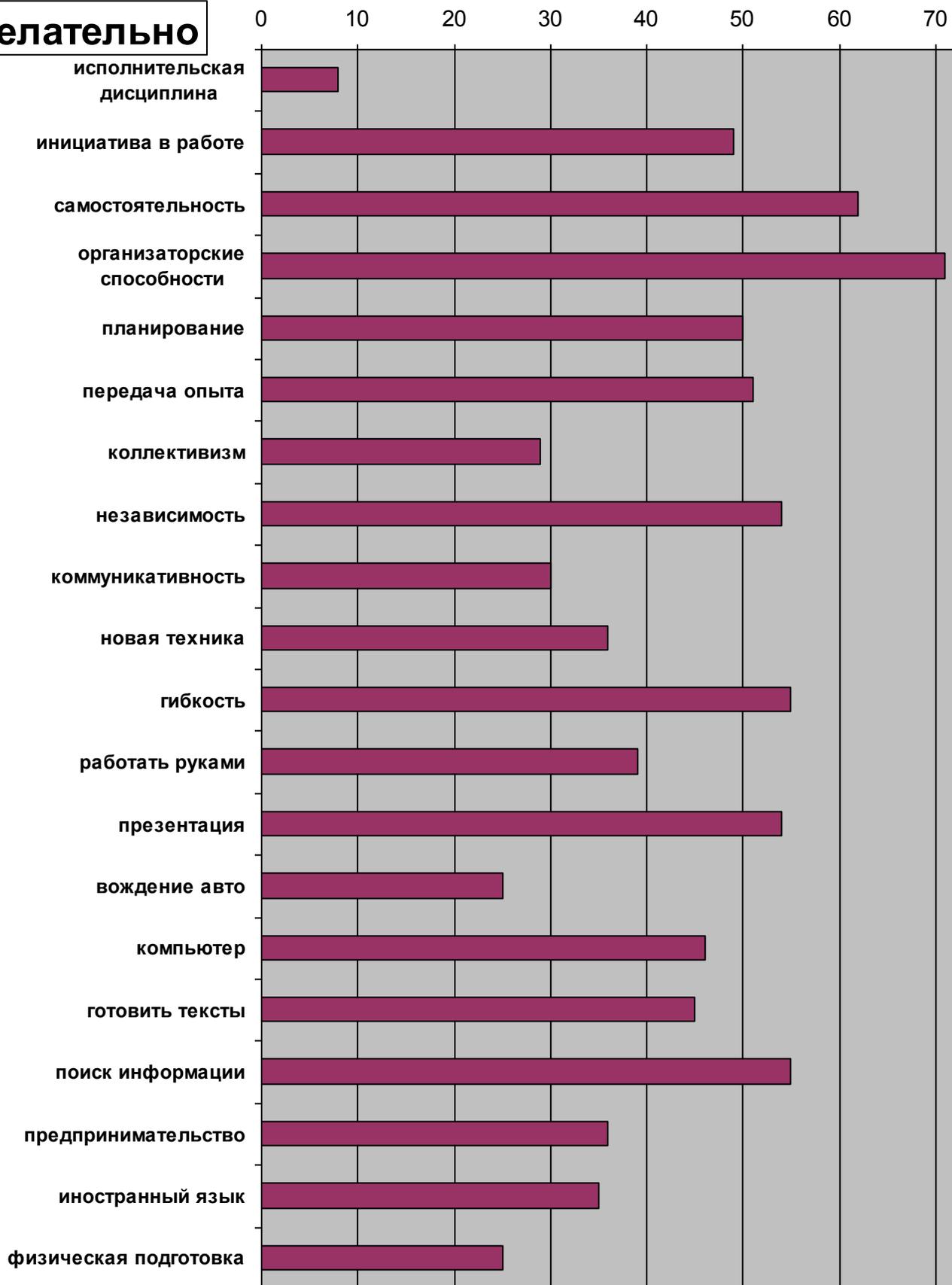




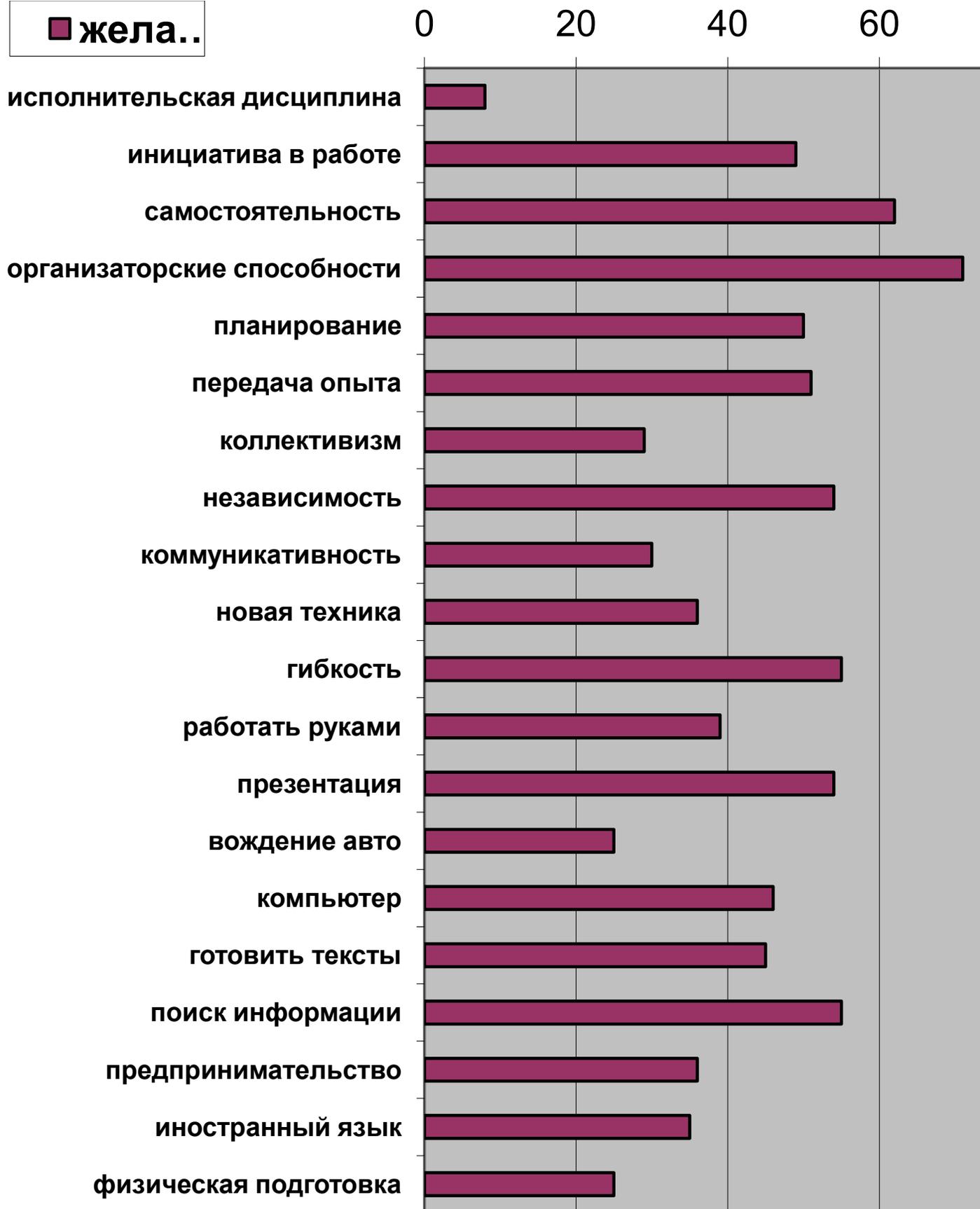
Рис. 1. Требования работодателей (обязательное условие) к компетенциям работников

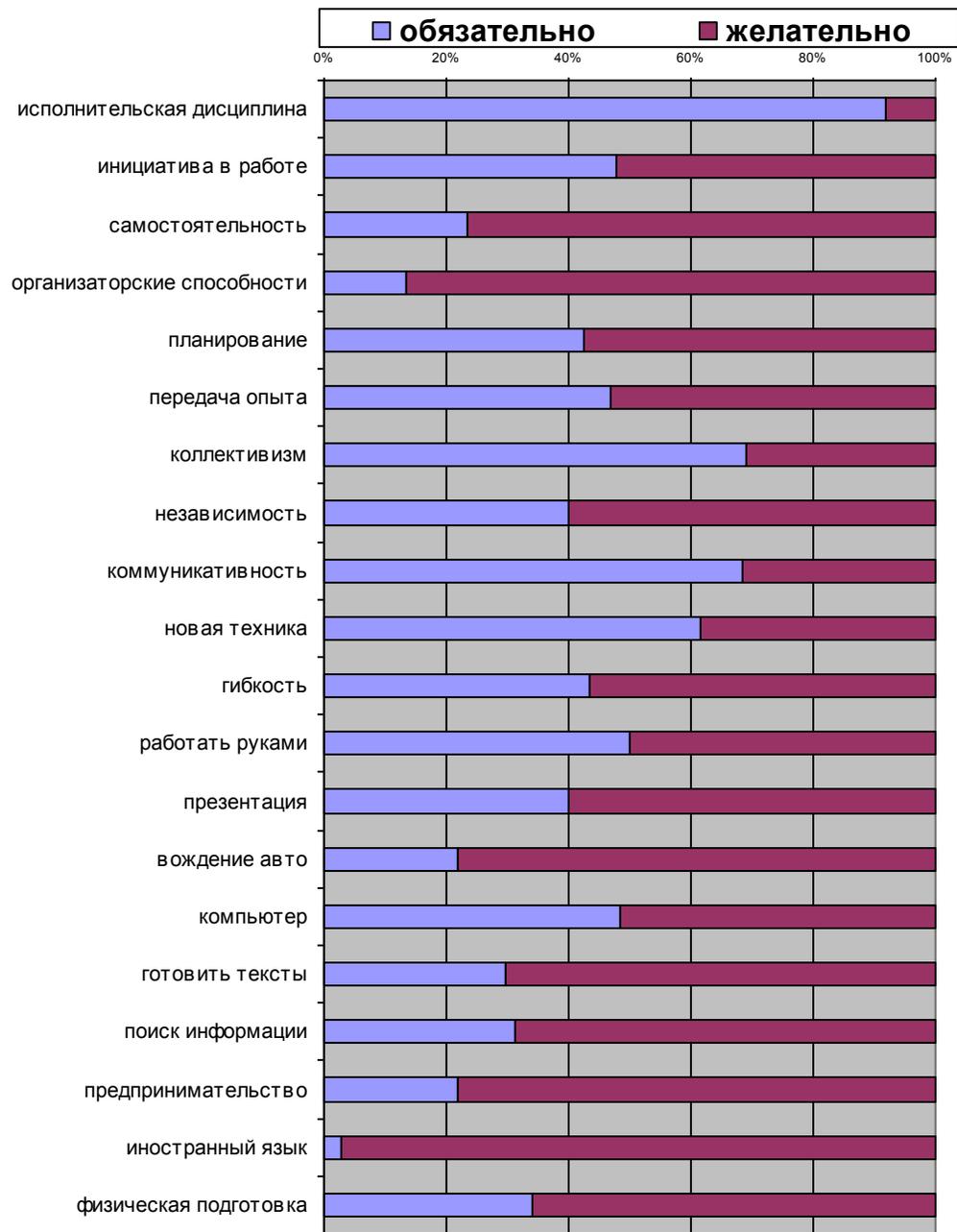
Рис.2. Требования работодателей
(желательное условие) к компетенциям работников

■ желательно



■ жела..





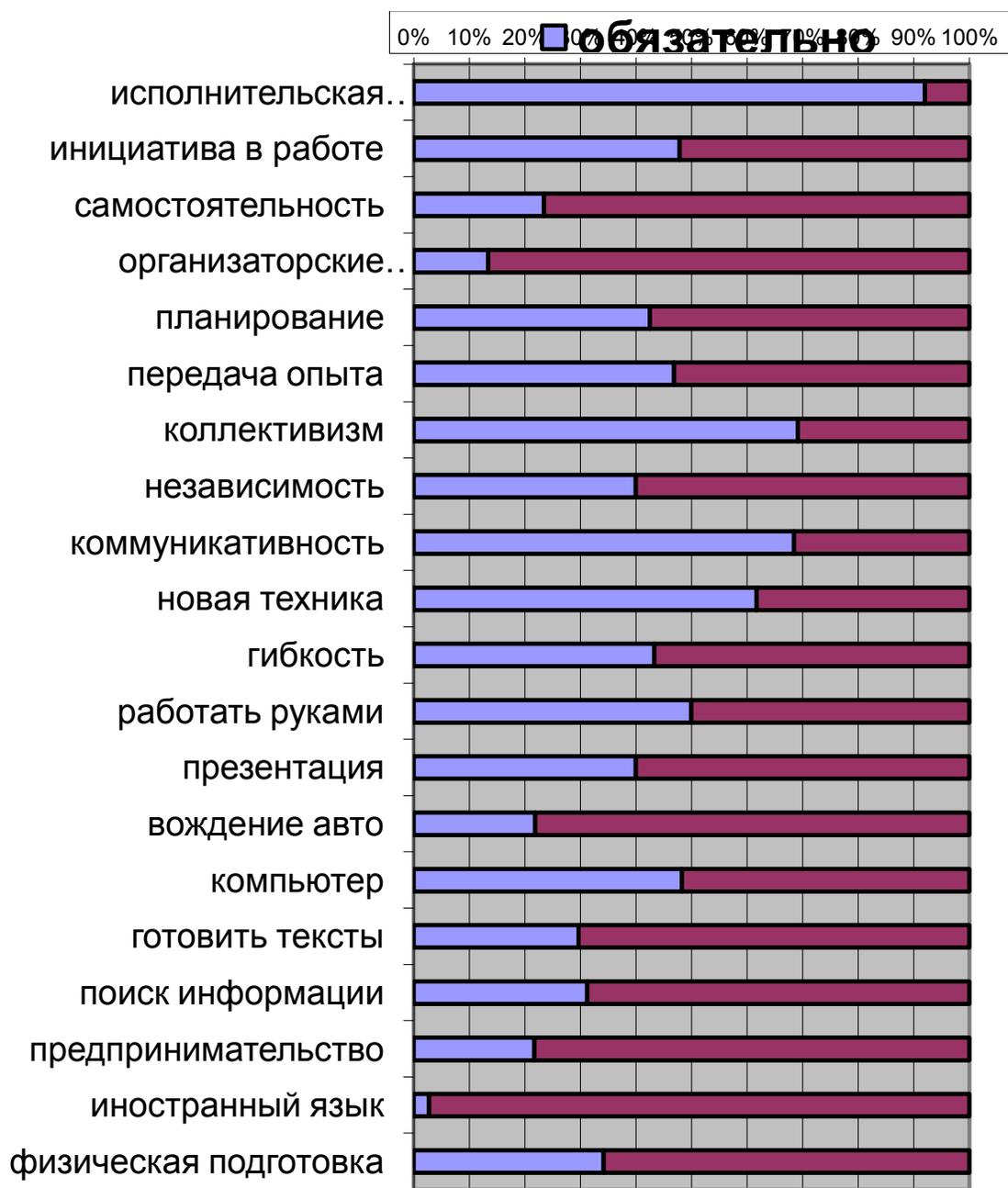


Рис. 3. Соотношение требований работодателей по признаку «обязательно» - «желательно»

Таким образом, как показывает анализ данных на рис. 1-3, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования – о ключевых (базовых) компетенциях.

Ключевые профессиональные компетенции – это способности работника решать задачи, которые возникают перед ним в процессе профессиональной карьеры и не зависят от профессии или специальности (инвариантны по отношению к ним). Актуальность ключевых компетенций наряду с усиливающимся запросом со стороны рынка труда обусловлена и теми функциями, которые они выполняют в жизнедеятельности профессионала. Во-первых, это формирование у человека способности обучаться и самообучаться; во-вторых, обеспечение выпускникам, будущим работникам большей гибкости во взаимоотношениях с работодателями; в-третьих, закрепление успешности (устойчивости) в конкурентной среде современных рынков труда.

Эти основные функции ключевых компетенций закрепляют за ними статус основы образовательного процесса на всех уровнях системы непрерывного профессионального образования.

Литература:

1. Апокин А.Ю., Юдкевич М.М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. - 2008. - № 6. – С. 15-19.

Бондаренко Н. Дефицит квалификации персонала: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования // Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0281/analit02.php>.

1. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / В.Гимпельсон, Р.Капелюшников, Т.Карабчук, З.Рыжикова, Т.Билак: Препринт WP3/2009/03. - М.: ГУ ВШЭ, 2009.

2. Диплом для галочки // Татарстан. Аргументы и Факты - Казань. – 2012. - 22 ноября.

Материалы Международной конференции НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики общества (5 апреля 2012 г.) // Режим доступа: <http://conf.hse.ru/2012/>.

6. Бобиенко О.М., Посталюк М.П., Посталюк Т.М. Интерактивные методы обучения как основа формирования профессионального конкурентоспособного специалиста // «Вестник экономики, права и социологии». - 2008. - № 4.

References:

1. Apokin A., Yudkevich M. An analysis of student employment in the context of Russian labour market // Problems of Economics. - 2008. - № 6. - P. 15-19.

2. Bondarenko N. Deficit of staff: demands of employers and capabilities and limitations of the system of vocational training // Access mode: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0281/analit02.php>.

3. The choice of profession: where did they study and where did they come useful? / V.Gimpelson, R.Kapelyushnikov, T.Karabchuk, Z.Ryzykova, T.Bilak Preprint WP3/2009/03. – М.: Higher School of Economics, 2009.

4. A diploma for show // RT. Arguments and Facts - Kazan. - № 47 dated November 22, 2012.

5. Reports of the International Conference, R&D Institute of Higher School of economics on the problems of economic society development (April 5, 2012) / / Access mode: <http://conf.hse.ru/2012/>.