

МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОИСКАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассматривается такое понятие, как «компетенция», некоторые подходы к выявлению востребованных компетенций и результаты проведенных исследований, а также описывается целесообразность углубленного рассмотрения компетенций на рынке труда города Иркутска.

Ключевые слова: компетенции; методы выявления востребованных компетенций; опрос; анкетирование.

Современное образование должно соответствовать реальным запросам рынка труда. Наиболее очевидными потребителями «продукта» системы профессионального образования выступают работодатели. Кроме того, интересы сферы профобразования должны соотноситься с интересами государства, запросами частных лиц, как своеобразных потребителей результатов деятельности образовательных организаций. Необходимо учитывать, что у государства, общества и отдельно взятых людей имеются определенные требования к качеству образования, отражающие их интересы. Некоторую сложность для России составляет тот факт, что предыдущее поколение не всегда имеет возможность поделиться опытом деятельности в формате рыночной конкуренции, так как у него он просто отсутствует. Именно поэтому функцию выявления востребованных рынком компетенций и обучение им должно взять на себя образование.

Цель исследования – рассмотрение актуальных подходов к выявлению востребованных на сегодняшний день компетенций.

Впервые понятие «компетенция» предложил использовать в бизнес-практике психолог из США Дэвид К. МакКлелланд. В 1973 г. он опубликовал свое исследование «Testing for Competence Rather Than Intelligence» [13], ставшее теоретическим обоснованием использования этого термина для оценки соответствия способностей работника занимаемой должности. Так, общие и профессиональные компетенции – это измеримые свойства и характеристики, необходимые работнику для успешного выполнения своих трудовых функций. Они в каждом конкретном случае должны быть дополнены специальными компетенциями, как для определенной сферы деятельности, так и для должности. Другими словами, компетенции – это определенный набор задач и стандартов их выполнения, они установлены для каждой профессиональной позиции, способствующий облегчению процесса оценки персонала.

В рамках нашего исследования можно согласиться с позицией российского социолога В.Г. Зарубина, который определяет компетентность как «лично-но интегрированный результат, который имеет деятельностные, поведенческие

* Шоханова Дарья Сергеевна – магистрант, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, shokhonovads@yandex.ru.

признаки: опытную, практическую, мотивационно-ценностную и когнитивно-обеспеченную готовность действовать в сфере своей компетенции» [3, с. 18].

Такое понимание компетентности как бы вбирает понятие «компетенция». Нами же понятие компетенция трактуется как каждый отдельный навык, знание или умение, которые должен иметь кандидат на должность, и именно в них он сможет проявить свою компетентность. Эти составляющие и позволяют человеку быть компетентным, т.е. выполнять на высоком уровне свои обязанности, иметь свою сферу компетенции.

Проблема выявления востребованных компетенций признана одной из наиболее важных в странах ОЭСР. Решение данного вопроса происходит на уровне европейского сообщества в целом. В 2010 году была принята Стратегия развития компетенций в Европе (OECD Skills Strategy) [7], признанная членами Евросоюза.

Основным методом выявления востребованных компетенций в изученных нами исследованиях выступают опросы различных видов: анкетирование, интервьюирование, свободные и стандартизированные опросы экспертов – представителей науки, бизнеса и образования. Именно опрос на первоначальном этапе позволяет выявить мнения тех, для кого крайне важным является определение необходимых компетенций, сформировать перечень для того, чтобы затем оценить важность каждой отдельной компетенции.

Так, например, в рамках исследования О.М. Бобиенко [1] изучалось мнение таких целевых групп, как руководители предприятий (организаций) и работники кадровых служб (служб по персоналу) Ханты-Мансийского автономного округа и Республики Татарстан. М. Хохлова [5] также использует анкетирование работодателей и выпускников. К.Б. Васильев и И.Е. Шульга [2] использовали стандартизированные индивидуальные опросы представителей компаний в 26 субъектах Российской Федерации. Объектами обследования были три категории работников: руководители (среднего и высшего звена), специалисты (высшего и среднего уровня квалификации) и высококвалифицированные рабочие и служащие нижнего звена.

Принципиальных отличий не было выявлено и в подходе М. Херк [8], которая также применила метод стандартизированного опроса членов Комитета.

Проведя анализ вышеуказанных исследований, нами были выделены схожие мнения авторов, а также некоторые различия. Схожими являются мнения о наличии спроса со стороны работодателей на когнитивные навыки (способность решать задачи, работать самостоятельно), а также социальные или поведенческие (способность сотрудничать с другими), навыки более высокого порядка. Также в большинстве исследований была отмечена важность наличия у кандидата способности решать проблемы, брать на себя ответственность за принятие и реализацию решений, умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию. Именно на эти навыки, по мнению автора, следует обратить внимание образовательным организациям РФ, так как многие выпускники и даже соискатели с опытом теряются при выходе на рынок труда и оказываются не в состоянии спланировать свои шаги по построению карьеры. Кроме того, в условиях меняющейся культуры работодателей работникам

необходимо развивать у себя такое качество как самоорганизация. В наши дни прогрессивные работодатели все больше стремятся делегировать полномочия своим сотрудникам, предоставить им возможность проявить себя. К тому же неотъемлемым качеством успешного работника в наши дни является готовность к непрерывному обучению, самообразованию и саморазвитию. В подавляющем большинстве исследований подчеркивается, что любой специалист сегодня, а тем более в ближайшем будущем, «обречен» на непрерывное обновление и пополнение своих навыков и умений. Динамика изменения профессиональных компетенций, зачастую подразумевающая исчезновение отдельных профессий и возникновение новых, возрастает. «Период полураспада профессиональных компетенций» сегодня составляет от 2 (в высокотехнологичных сферах) до 7 лет [1, с. 103]. Это означает, что уже к окончанию обучения в образовательных организациях половина знаний, которым учат студентов, безнадежно устаревают. Таким образом, в этих условиях готовность к постоянному саморазвитию и самообразованию выступает наиболее важным условием поддержания конкурентоспособности профессионала на рынке труда. Очевидно, что эта компетенция не зависит от специальности, хотя, в целом, темпы устаревания профессиональных компетенций в различных сферах деятельности отличаются. Необходимо признать, что во многом готовность обучаться новому, повышать свой уровень профессионализма должна закладываться еще в системе общего образования. Однако, специфические ее составляющие, которые относятся к модернизации профессиональной деятельности, должны преимущественно развиваться уже в системе профессионального образования.

Вместе с тем имеются некоторые различия. Так, по результатам опроса членов Комитета по экономическому развитию США выяснилось, что компьютерные навыки не находятся в приоритете у работодателей, тогда как в российском исследовании К.Б. Васильева и И.Е. Шульга была выявлена сильная положительная корреляция между навыками владения компьютером и перспективами трудоустройства, а также доходом сотрудника. Однако, эти же авторы указали на низкую значимость навыка владения иностранными языками, тогда как по результатам обзора статистика рынка труда в г. Иркутске вакансии в сфере перевода и журналистики на данный момент весьма востребованы.

На данный момент на иркутском рынке труда наиболее активно развивающейся является сфера продаж. Большая доля вакансий и резюме соискателей приходится именно на этот вид деятельности. Вследствие этого интересным представляется изучение наиболее востребованных компетенций для такой должности как менеджер по продажам. Для этого нами был составлен перечень из более ста вакансий с рабочего портала HeadHunter [4], наиболее актуальных в период с марта по апрель 2018 г. Этот набор данных позволит выявить посредством однофакторного дисперсионного анализа зависимость величины заработной платы от наиболее часто встречающихся компетенций, и, соответственно, узнать: за что работодатели готовы платить больше. Данная информация должна вызвать интерес у работодателей, как непосредственных субъектов формирования требований к должностям, а также у соискателей, кому наиболее необходимо знать и понимать какие условия выдвигает современный рынок

труда, а также какие компетенции стоит приобретать и развивать, чтобы быть конкурентоспособным. В свою очередь, чтобы иметь возможность повышения компетенций, нам необходима система образования, отвечающая требованиям рынка. Таким образом, основная цель исследования – это разработка рекомендаций по усовершенствованию подготовки кадров в образовательных организациях на основе выявления компетенций, востребованных на рынке труда г. Иркутска.

Кроме того, данная информация будет весьма полезна таким субъектам рынка как кадровые агентства, т.к. одной из главных задач для них является максимально точное определение востребованных работодателями компетенций и оценка их наличия у кандидатов на те или иные позиции. Другими словами, кадровые агентства выступают посредниками между соискателями и работодателями. Для того, чтобы каждая сторона получила желаемый результат от сотрудничества, необходимо суметь соединить интересы каждой.

Список использованной литературы

1. Бобиенко О.М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда / О.М. Бобиенко // Современная конкуренция. – 2008. – № 4 (10). – С. 96–104.
2. Васильев К.Б. Спрос на навыки и компетенции со стороны российских компаний [Электронный ресурс] / К.Б. Васильев, И.Е. Шульга // The World Bank. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/307951468092957795/Developing-skills-for-innovative-growth-in-the-Russian-Federation> (28.03.2018)
3. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий : учеб. пособие / кол. авт. ; под ред. В.Г. Зарубина, Л.А. Громо-вой. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 511 с.
4. Сайт HeadHunter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://irkutsk.hh.ru> (03.04.2018)
5. Хохлова М. Компетенции конкурентоспособного молодого специалиста: мнение работодателей и выпускников / М. Хохлова // Телескоп. – 2014. – № 2 (104). – С. 26–31.
6. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». David C. McClelland // Harvard University. – Режим доступа: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.
7. Towards an OECD Skills Strategy [Электронный ресурс] // The OECD Skills Strategy. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/edu/47769000.pdf> (01.04.2018).
8. Which Skills are Most Important on the Job and Which Skills are in Short Supply? Monica Herk [Электронный ресурс] // The Committee for Economic Development of The Conference Board. – Режим доступа: <https://www.ced.org/blog/entry/which-skills-are-most-important-on-the-job-and-which-skills-are-in-short-su> (29.03.2018).