

УДК 331.5.024.5

*Бобиенко О. М., доцент кафедры математики Академии управления «ТИСБИ», г. Казань*

## КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА

*В статье рассматриваются результаты опросов представителей предприятий/организаций всех форм собственности Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и Республики Татарстан. Анализируются требования работодателей к качественным параметрам подготовки выпускников учреждений профессионального образования, определяющим их конкурентоспособность на рынке труда. Показано, что требования к ключевым (общим для всех профессий и специальностей) компетенциям профессионала в последние годы существенно актуализировались, что обуславливает необходимость учета «заказа» работодателей в параметрах подготовки в вузах, колледжах, лицеях.*

Как показывают исследования последних лет, на рынке труда России начинает складываться конкурентная ситуация. И хотя характер взаимодействия субъектов рынка (трудоустраивающегося и работодателя, в первую очередь) еще далек от чисто рыночных отношений, о чем свидетельствуют факты использования нерыночных механизмов и процедур найма работников<sup>1</sup>, основные элементы конкурентной среды уже присутствуют. Это, прежде всего, *рынок рабочих мест*, на котором для выпускника учебного заведения профессионального образования есть выбор место трудоустройства, в большей или меньшей степени соответствующее его представлению

и желаниям. Это рынок рабочей силы, который характеризуется ситуацией, когда на одно и то же рабочее место может претендовать более чем один человек. И, наконец, существует *договорная процедура найма*, в рамках которой выпускник и работодатель имеют возможность вести согласование своих интересов: один по вопросам продажи своей рабочей силы, другой — в получении работника требуемого качества.

Как отмечается рядом исследователей, наблюдается существенный дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к соискателям рабочих мест со стороны работодателей, и качеством подготовки выпускников российской профессиональной школы [2, 5, 7 и др.]. Современный рынок труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, неартикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест.

<sup>1</sup> Так, по разным оценкам, от 58 до 75% наймов работников в России происходит «по личным связям», в то время как в странах с развитой рыночной экономикой эта модель трудоустройства составляет всего от 20 до 40% [3, 4, 6, 15, 17 и др.].

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.

Следует отметить, что требования работодателей формулируются не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько в терминах способов деятельности («умения», «способность», «готовность»). Таким образом, речь идет о специфических образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, — о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих, как специальные профессиональные и ключевые (базовые) компетенции. Ключевые компетенции профессионала «задаются» основными заказчиками системы профессионального образования — работодателями, государством и обществом и отражают актуальные потребности и интересы всех субъектов рынка труда.

Эмпирическими материалами для характеристики востребованных рынком труда ключевых компетенций рабочих и специалистов послужили результаты выборочных опросов работодателей Республики Татарстан и Ханты-Мансийского автономного округа, в качестве респондентов в которых выступали первые руководители предприятий, их заместители, руководители подразделений и кадровых служб предприятий всех форм собственности, включая малые предприятия и частных предпринимателей.

Первый опрос по Республике Татарстан был проведен автором статьи в 2005 г. Отбор предприятий для опроса осуществлялся таким образом, чтобы максимально широко представить отраслевую принадлежность предприятий (количество сфер деятельности обследованных предприятий — 38). Всего в опросе приняли участие 125 предприятий. Второй опрос по Ханты-Мансийскому автономному округу проводился в конце 2007 г. в рамках НИР «Анализ соответствия качества подготовки кадров требованиям рынка труда»<sup>2</sup>. Всего опрошено 47 предприятий (оценке подвергнуты 6 рабочих мест).

*Цель опроса работодателей* — получить оценки качества подготовки выпускников региональной системы профессионального образования и выявить требования к качеству профобразования работодателей как непосредственных заказчиков и потребителей результатов деятельности учреждений профобразования.

В исследовании использовалась «Анкета работодателя», разработанная в проекте Московского общественного фонда «Организация взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования» и рассчитанная на такие целевые группы, как руководители предприятий (организаций) и работники кадровых служб (служб по персоналу) [9].

Как показал анализ таблиц частотных распределений ответов на вопросы анкеты, только 20% работодателей Татарстана и 13% — ХМАО никогда не сталкивались с проблемами заполнения вакансий по проффильным для предприятия специальностям (табл. 1).

При этом около четверти опрошенных отметили, что трудности подбора кадров существуют часто или всегда. Как правило, ищут подходящих сотрудников на ва-

<sup>2</sup> Материалы опроса предоставлены автору АНО «Центр исследования рынка труда» (г. Самара).

Таблица 1

**Таблица ответов на вопрос анкеты «Существует ли проблема с заполнением вакансий по профильным для Вашего предприятия специальностям?»**

Варианты ответов	В % к числу опрошенных	
	Республика Татарстан	Ханты-Мансийский автономный округ
Никогда	20	13
Редко	28	14
Иногда	33	45
Часто	16	19
Всегда	2	9
Нет ответа	1	0
Всего	100	100

Таблица 2

**Таблица ответов на вопрос анкеты «Оцените качество и уровень подготовки выпускников учреждений профессионального образования, работающих на Вашем предприятии»**

Уровень подготовки	Теоретические знания		Практические навыки		Личностные качества и общие компетенции	
	Республика Татарстан	Ханты-Мансийский автономный округ	Республика Татарстан	Ханты-Мансийский автономный округ	Республика Татарстан	Ханты-Мансийский автономный округ
Высокий	34	25	33	19	35	23
Средний	48	68	40	66	47	69
Низкий	5	7	16	13	-	7
Затрудняюсь ответить	13	0	11	2	18	1
Всего	100	100	100	100	100	100

кантные места, используя личные связи и знакомства (61% — в РТ, 65% — в ХМАО), обращаясь в службу занятости (35% и 31% соответственно) или по объявлению в средствах массовой информации (29 и 19%<sup>3</sup>). Характерно, что негосударственные рекрутинговые агентства в Татарстане и Ханты-Мансийском автономном округе не пользуются популярностью среди работодателей: только 8% из опрошенных по РТ и 12% респондентов в ХМАО взаимодейству-

ют при необходимости подбора персонала с частными биржами труда. Следует отметить, что в Москве и Санкт-Петербурге эти показатели существенно выше [2].

Как показал опрос, устойчивые связи предприятий и организаций с учреждениями профессионального образования все еще не налажены: в среднем всего 15% работодателей в обоих субъектах РФ обращаются с заявками в учебные заведения для решения проблем подбора кадров. Характерно, что достаточно часто (в 27–30% случаев) работники сами приходят на предприятия для

<sup>3</sup> В этом вопросе можно было указать несколько вариантов ответов.

Таблица 3

**Требования к профессиональным и ключевым компетенциям, которые предъявляются к работникам в Республике Татарстан (в % к числу опрошенных)**

	Обязательное требование	Желательное требование	Нет требований	Нет ответа	Всего
Профессиональные умения и навыки	64	32	-	4	100
<b>Личностные качества</b>					
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
Коммуникативные способности	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
<b>Дополнительные навыки и требования</b>					
Вождение автомобиля	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

трудоустройства. Этот факт означает, с одной стороны, достаточно высокую активность субъектов рынка труда, а с другой — свидетельствует о необходимости специальной подготовки молодых людей к встрече с работодателями (навыки самопрезентации, коммуникативные умения и т. д.).

Оценка качества подготовки в учреждениях профобразования респондентами показывает, что практические навыки и умения выпускников в большей степени не устраивают работодателей, чем их теоретическая подготовка. Как низкий определили уровень сформированности практических навыков в среднем 15% опрошен-

ных в обоих регионах (уровень теоретических знаний — только 6%).

Как показал опрос, подавляющее большинство требований работодателей связано с пожеланиями усилить практическую (деятельностную) составляющую профессионального образования. Работодатели высказывают также мнение о том, что выпускникам необходимы кроме профильных специфические «рыночные» компетенции (управленческие, маркетинговые, правовые и т. д.).

Проведенный опрос свидетельствует, что современные работодатели в гораздо большей степени заинтересованы в определенных личностных качествах сотрудников, нежели в чисто профессиональных знаниях и умениях, которые можно выработать на рабочем месте. Если профессиональные навыки, как обязательные, отметили 64% опрошенных в Республике Татарстан, то следующие личностные качества соискателей вакансий получили более высокий рейтинг (табл. 3):

- исполнительская дисциплина (92%);
- коммуникативные способности (65%);
- способность работать в коллективе (65%).

В целом рейтинг личностных качеств работников, требуемых работодателями Татарстана как обязательные (весовой коэффициент 1,0) и желательные (весовой коэффициент 0,7), 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 РТ заявляют как обязательные (весовой коэффициент — 1,0) и желательные (весовой коэффициент — 0,7), включает следующие позиции (табл. 3):

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

Как свидетельствуют данные таблицы 4, в Ханты-Мансийском автономном округе работодатели ставят на первое место умения работать в коллективе (70%) и самостоятельность работника (66%), а также способность к освоению новой техники (62%). В перечне личностных качеств работника работодатели ХМАО выделяют, прежде всего, ответственность (82%), аккуратность (67%) и исполнительскую дисциплину (63%), что близко к оценкам респондентов из Татарстана.

В исследовании, проведенном в Татарстане, осуществлена попытка выявления специфики требований работодателей к компетенциям в зависимости от формы собственности опрошенных предприятий. Среди 6 типов предприятий по форме собственности в обследовании представлены государственные учреждения (30%), акционерные общества (29%) и частные предприятия (33%). Поскольку две последние формы собственности трудно различаются, то ответы работодателей этих предприятий рассматривались как единая группа — «негосударственные предприятия». Остальные формы представлены незначительным числом, они были исключены из анализа. Ниже приводятся только статистически значимые различия по критерию  $\chi^2$  (хи-квадрат) для уровня значимости менее 0,01 (табл. 5).

Лишь по одному параметру обнаружено значимое различие: на государственных предприятиях чаще в качестве обязатель-

Таблица 4

**Требования к ключевым компетенциям и личностным качествам, которые предъявляются к работникам в Ханты-Мансийском автономном округе (в % к числу опрошенных)**

№	Ключевые компетенции	Очень важно
1	Умение работать в коллективе, команде	70
2	Способность работать самостоятельно	66
3	Способность к освоению новой техники	62
4	Умение организовать процесс работы	53
5	Умение планировать деятельность	45
6	Умение представить/показать свою работу	45
7	Самостоятельно осваивать знания и умения, необходимые для решения поставленной задачи	44
8	Проявлять инициативность, творческий подход к работе	40
9	Умение передавать опыт	38
10	Умение самостоятельно принимать решения в нетипичных ситуациях	36
11	Умение договариваться с людьми, вести переговоры	34
12	Осваивать современные навыки поиска информации	27
<b>Личностные качества</b>		
1	Ответственность	82
2	Аккуратность	67
3	Исполнительская дисциплина	63
4	Энергичность	59
5	Сообразительность	56
6	Выносливость	52
7	Коммуникабельность	37
8	Настойчивость	37
9	Инициативность	33
10	Решительность	28
11	Независимость	13

ного выступает требование навыков поиска информации, в то время как для негосударственных это требование присутствует как желательное. По остальным параметрам работодателя едины в своих требованиях к ключевым компетенциям специалистов.

В зависимости от численности работников были выделены: малые предприятия (до 50 чел.) и крупные и средние (свыше 50 работающих). Корреляционный анализ не выявил значимых различий в требованиях работодателей из этих двух групп.

Таблица 5

**Требования к профессиональным навыкам (компетенциям), которые предъявляются к работающим на предприятиях Татарстана**

Поиск информации	Форма собственности:	
	Государственная	Негосударственная
Обязательно	50%	16%
Желательно	25%	74%
Нет	25%	10%
Всего	100%	100%

*Примечание. Значение коэффициента корреляции  $\chi^2 = 15,6$  для  $P < 0,005$ .*

Результаты опросов работодателей в двух регионах России свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных (не перекрываемых специальной профессиональной подготовкой) требований к профессиональным компетенциям работников они выдвигают такие ключевые умения, как поиск и обработка информации, владение компьютерными навыками и др. (информационная компетенция); способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию и т. д. (социально-коммуникативная компетенция); находить выход в затруднительных ситуациях, уметь поставить цель, спланировать и организовать свои действия по решению профессиональных проблем, навыки самоуправления и т. д. (компетенция в решении проблем); готовность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

Полученные результаты представляют собой оценку ключевых компетенций «глазами работодателей». Следует признать, что «взгляд» этот — односторонний, поскольку учитывает интересы только одной стороны социально-профессионального альянса. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» заказчиками образования выступают государство, общество, личность. Применительно к профессиональному образованию можно вести речь не

только о требованиях работодателей как наиболее очевидных потребителей «продукта» системы профобразования, но и о требованиях государства, запросах частных лиц, также своеобразных «потребителей» результатов деятельности профессиональных учебных заведений. Исходя из этого, следует признать, что у государства и общества (а также отдельно взятых людей) имеются специфические требования к качеству профобразования, отражающие их интересы.

Первым очевидным дополнительным требованием, которое в том или ином ракурсе присутствует во многих исследованиях социально-экономических, кадровых проблем современной России, является необходимость формирования предпринимательской культуры молодежи и взрослого населения нашей страны. Непродолжительность жизни нашего общества в условиях рыночных отношений обусловила неготовность людей к построению своей профессиональной карьеры и жизни в целом в этих реалиях, имеющих собственные объективные закономерности и субъективные особенности. Сложность положения России (как, впрочем, и стран СНГ) заключается еще и в том, что предыдущее поколение не может передать молодым за рамками систем образования опыт жизнедеятельности в рыночном формате, поскольку он у него отсутствует. Именно поэ-

тому указанную функцию должно взять на себя образование. Кроме рассмотренных аргументов, важно еще и то, что в учреждениях профессионального образования в условиях, когда государство больше не гарантирует трудоустройство выпускников, необходимо формировать способность работников к самозанятости: открытию собственного дела, созданию малого бизнеса и т. д.

Вторым дополнительным требованием, которое будет отражать специфические интересы личности, выступает необходимость формирования умений и навыков поведения человека на рынке труда, включающих в себя способность планировать и строить профессиональную карьеру, трудоустраиваться, взаимодействовать с работодателями, адаптироваться на рабочем месте и т. д. Эффективное поведение на рынке труда предполагает формирование особых (тоже рыночных) стратегий поведения человека в качестве наемного работника, когда рабочая сила (совокупность профессиональных компетенций, опыта) превращается в «товар», продвижение которого становится функцией самого работника. Это требование, как правило, не указывается работодателями, поскольку оно не в полной мере отвечает его интересам. Однако умение правильно (и выгодно) заключить контракт с работодателем, навыки поиска работы в случае необходимости ее сменить и т. д. сегодня становятся важнейшим условием адаптации человека в мире труда. Таким образом, способность к эффективному поведению на рынке труда выступает ключевой компетенцией профессионала, обеспечивающей реализацию интересов личности, развитие трудовой и профессиональной мобильности работника.

И, наконец, третья дополнительная компетенция, которую, судя по результатам опросов во всех регионах России, еще не до конца осознают как ключевую современные работодатели, — это способность

профессионала к непрерывному самообразованию и саморазвитию. В подавляющем большинстве исследований последних лет подчеркивается, что любой специалист сегодня, а тем более в ближайшем будущем, «обречен» на постоянное пополнение, обновление своих умений и навыков. Динамика изменения профессиональных компетенций, вплоть до исчезновения отдельных профессий и возникновения новых, постоянно растет. «Период полураспада профессиональных компетенций» сегодня составляет от 2 (в высокотехнологичных отраслях) до 7 лет [7, с. 24]. Это означает, что уже к концу обучения в вузе, колледже, техникуме половина знаний, которым учат студента, безнадежно устаревают. В таких условиях готовность к непрерывному самообразованию и саморазвитию выступает важнейшим условием поддержания конкурентоспособности профессионала. Очевидно, что эта компетенция также не зависит от профессии (специальности), хотя, строго говоря, темпы устаревания профессиональных компетенций в различных областях деятельности разные. Следует признать, что во многом эта компетенция должна закладываться еще в системе общего образования. Однако специфические ее составляющие, относящиеся к модернизации способов профессиональной деятельности, должны преимущественно развиваться в системе профессионального образования.

Частично указанные ключевые компетенции вошли в утвержденную в конце 2006 г. Европейскую систему квалификаций (ЕСК), которая является рамочной конструкцией, описывающей обобщенную структуру профессиональных квалификаций (8 уровней) и сопоставимой с национальными системами квалификаций. Разработка ЕСК осуществлялась в рамках Копенгагенского и Болонского соглашений на основе широкомасштабных исследований и обобщения практики и наработок в различных странах Европейского Союза. Эти



компетенции подлежат освоению в рамках обязательного образования и дальнейшего развития в обучении в течение всей жизни. В состав интегрированных в дескрипторы уровней ЕСК ключевых компетенций входят следующие: умение учиться, межличностные и гражданские компетенции, предпринимательские компетенции, культурные компетенции и другие. Остальные ключевые компетенции разработчики ЕСК предлагают сформулировать на уровне более глубокой детализации, т.е. на национальном уровне конкретно для условий каждой страны. Таким образом, владение ключевыми компетенциями становится конкурентным преимуществом профессионала и в рамках международных рынков труда.

### Литература

1. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании / В.И. Байденко // Высшее образование в России. 2004. № 11.
2. Долженко О. Ошибки молодости / О. Долженко, С. Тортуннова // Карьера. 2004. № 7–8.
3. Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда: мы не как все. // Какой рынок труда нужен российской экономике (перспективы реформирования системы трудовых отношений). М.: ОГИ. 2002.
4. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ. 2001.
5. Ключарев Г. Непрерывное образование в условиях трансформации / Г. Ключарев, В. Огарев. М.: ООО «Франтэра», 2002.
6. Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г. А. Чередниченко. СПб.: РХГИ, 2001.
7. Кузьминов Я. Бизнес-образование в России: состояние и перспективы (содержательно-институциональные аспекты) / Я. Кузьминов, С. Филонович // Вопросы экономики. 2004. № 1.
8. Лукичев Г. Болонский процесс формирует новую модель образования / Г. Лукичев // Поиск. 2004. № 22.
9. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. Самара: Профи, 2004.
10. Морозова Г. В. Социальное самочувствие молодежи Республики Татарстан / Г. В. Морозова, М. М. Бариев // Будущее российской молодежи: материалы междунар. конф., Москва, 23-24 мая 2003 г. М., 2003.
11. Мэнсфилд Б. Ключевые навыки / Б. Мэнсфилд, Г. Шмидт. Европейский фонд образования, 2000.
12. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда учреждениями профессионального образования: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. С. А. Иванова, Г.В. Борисовой. СПб.: Полиграф-С, 2003.
13. Mitteilung der Kommission: "Die Rolle der Universitat in Europa des Wissens" // Болонский процесс: на пути к Берлинской конференции (европейский анализ) / Под науч. ред. В. И. Байденко. М., 2004.

Статья поступила в редакцию 19.06.2008

*O. Bobienko*, Associate Professor, Mathematics Chair, TISBI University of Management, Kazan

### A PROFESSIONAL'S KEY COMPETENCES SEEN AS HIS COMPETITIVE ADVANTAGE ON THE LABOR MARKET

The article describes the results of a poll conducted in the Khanty-Mansy autonomous region (Yugra) and the Republic of Tatarstan. The representatives of all kinds of businesses and organizations took part in the poll. The poll organizers analyzed the employers' requirements they set to determine the quality of training of educational institutions' graduates. The training quality determines the degree of the graduates' competitiveness on the labor market. The poll shows that the key (general) competences-related requirements have changed much recently. It means that the employers' requirements should be taken into account when universities, colleges and secondary schools develop their curricula.