

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

О. А. ПОДОЛЬСКИЙ, В. А. ПОГОЖИНА
Институт образования
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
г. Москва

Аннотация. Не всегда диплом об окончании вуза, выдаваемый выпускнику, является главным показателем качества подготовки. В настоящее время требования рынка труда, в частности к недавним выпускникам и молодым специалистам, существенным образом изменились. Помимо типичных требований к кандидатам в части профессиональных знаний все чаще среди ожиданий работодателя стали звучать так называемые универсальные, ключевые компетенции и так называемые мягкие навыки. В статье приведены данные исследований, проводимых различными организациями, на предмет выявления ключевых компетенций, необходимых современным сотрудникам для эффективной деятельности, выполнен анализ дефицита указанных компетенций на рабочих местах. Проанализированы результаты исследования, проведенного Институтом образования НИУ ВШЭ, по выявлению требуемых ключевых компетенций и их дефицита у недавних выпускников высших учебных заведений.

Ключевые слова: ключевые компетенции, обзор рынка труда, дефицит компетенций, работодатели, выпускники.

Сегодня в России в поиске работы находятся большое количество выпускников вузов и молодых специалистов, имеющих высшее образование [7]. Зачастую выдаваемый документ об успешном окончании вуза не является ключевым показателем качества подготовки, и работодатель начинает понимать, что наличие диплома о высшем образовании престижного университета вовсе не гарантия того, что новоиспеченный сотрудник будет успешно справляться с возложенными на него обязанностями. Аналогичным образом современная статистика говорит о крайне низком профилемом трудоустройстве – лишь около 30% выпускников идут работать по специальности [5, 7]. Недавние ис-

следования показали, что подавляющее большинство работодателей видят смысл в том, чтобы взять на работу выпускника сразу же после окончания вуза, так как молодой специалист, даже без опыта работы, имеет ряд преимуществ [9].

Тем не менее исследования показывают также и то, что между компетенциями, овладению которыми способствует обучение в вузе, и компетенциями, необходимыми работодателю, существует огромная разница [19]. Компетенции выпускников должны включать дисциплинарные знания и умения, которые традиционно лежат в основе вузовской подготовки, но выходить за их рамки [15].

Согласно Хуторскому [12], «человек, компетентный в определенной

области, располагает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и продуктивно работать в ней». При этом необходимо особо отметить, что «понятие ключевых компетенций... используется как синоним для важных или критических компетенций... которые способствуют успешной жизни хорошо функционирующего общества, актуальны в различных сферах жизни и имеют важное значение для всех людей» [1, с. 34].

Пристальное внимание к так называемым компетенциям XXI в. приковано последнее десятилетие как в России, так и за рубежом. Эксперты утверждают, что работоспособное население крайне плохо подготовлено к современным требованиям эффективного выполнения профессиональных обязанностей на рабочем месте в соответствии с актуальными запросами рынка труда. Об этом говорят работодатели в исследовании, направленном на определение готовности недавних выпускников к требованиям рынка труда [20].

Данная работа призвана проанализировать наиболее востребованные компетенции недавних выпускников и молодых специалистов с точки зрения потенциальных работодателей в России.

Ключевые компетенции на рынке труда и их дефицит

Согласно данным исследований опубликованных в ежегодном докладе “Executive Guidance 2013” [17], современный бизнес ищет сотрудников, обладающих нижеперечисленными компетенциями: эффективное решение проблем и принятие решений; грамотное расставление приоритетов

при решении проблем и задач; эффективная работа в команде; организационная осведомленность, означающая, что сотрудник понимает процессы, протекающие внутри организации, и корпоративную культуру; проактивность; самосознание и самоконтроль; лидерство; способность к самообучению; информационно-компьютерная грамотность.

Американская ассоциация менеджмента [13] провела исследование среди компаний, входящих в Fortune 500, и выяснила, что при приеме на работу новых сотрудников оцениваются с помощью различных инструментов такие компетенции, как критическое мышление, эффективная коммуникация и работа в команде, а также генерирование идей.

Примечательно, что 75,7% респондентов указали на то, что в течение следующих 5 лет важность этих компетенций для сотрудников их компаний возрастет.

На основании исследований, проведенных Microsoft, Target Jobs, the BBC, Prospects и Национальной ассоциацией колледжей и работодателей [19], ключевыми компетенциями для выпускников являются устная и письменная коммуникабельность, эффективная работа в команде, организационная осведомленность, аналитическое мышление, умение решать проблемы, инициативность и мотивация, нацеленность на результат, планирование и организация деятельности, гибкость и адаптивность к новым условиям. Согласно исследованию, проведенному среди работодателей [20] (70% из которых являются представителями Fortune 500), наиболее важными компетенциями для сотрудников являются критическое мышление и умение решать

проблемы, информационно-компьютерная грамотность, эффективная работа в команде, креативность. В том же исследовании указано, что у недавно нанятых выпускников наибольший дефицит представляют такие компетенции, как письменная коммуникация, лидерство, корпоративная этика, критическое мышление и умение решать проблемы, самоорганизация.

Эксперты Ассоциации американских колледжей и университетов [14] на основании проведенного исследования зафиксировали, что 63% работодателей в США не удовлетворены качеством подготовки выпускников, в том числе недостаточно развитыми когнитивными и некогнитивными компетенциями. Когнитивные (познавательные) компетенции способствуют усвоению информации, обучению, логическому и критическому мышлению, то есть, грубо говоря, позволяют человеку, обладающему ими, «чувствовать» окружающий мир, задавать вопросы о природе вещей, получать знания и использовать их [4, 11], в то время как некогнитивные компетенции (так называемые мягкие навыки) характеризуют личность человека, определяя его индивидуальные характеристики, такие как ценности и стиль мышления личности, мотивированность, самосознание, ответственность, коммуникабельность, лидерские качества и т. д. [2].

В Российской Федерации внимание работодателей также приковано к формированию надлежащей компетентности молодых сотрудников. Исследование, проведенное в Екатеринбурге [3] по запросу горно-металлургической компании, недовольной качеством подготовки

выпускников, поступающих к ним на работу, показало, что вследствие несформированности ключевых компетенций, срок адаптации нового сотрудника составляет два года. Неспособность молодых специалистов влиться в деятельность компании в течение такого долгого срока влечет за собой технологические ошибки на производстве и вынуждает компанию затрачивать крупные суммы на дополнительное образование. По результатам исследования были выявлены следующие наиболее важные для работодателя компетенции, на развитие которых должно быть направлено обучение будущих специалистов: ответственность, готовность к экстренным действиям, эффективная коммуникация, организация деятельности и контроль качества, исполнительность, эффективное принятие решений, работа в команде и др. [3].

Исследование рынка труда на предмет востребованности ключевых компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов

Институтом образования НИУ ВШЭ было проведено масштабное исследование рынка труда, включающее в себя качественные (фокус-группа) и количественные (интернет-анкетирование) методики выявления мнения работодателей на предмет востребованных на рабочем месте компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов. К исследованию были привлечены более 20 представителей подразделений по управлению персоналом крупнейших компаний в сфере телекоммуникаций, банкинга, массмедиа и информационных технологий компаний,

представляющих сегмент крупного бизнеса (от 500 сотрудников) [6]. При проведении исследования были использованы такие методы выявления общественного мнения, как анонимный интернет-опрос и фокус-группы.

В рамках фокус-групп участников попросили ответить на следующие вопросы.

1. Каковы ожидания потенциальных работодателей при приеме на работу недавних выпускников в плане личностных характеристик новичка (или «мягких» навыков)?

Многие работодатели отмечали, что в условиях отсутствия у потенциального сотрудника опыта работы и некоторых специфических профессиональных компетенций, необходимых для вакантной должности, они предпочтут видеть в своей команде добросовестного и порядочного человека, нежели сотрудника с большим профессиональным потенциалом, но сомнительных морально-нравственных ценностей. Тем не менее лидерство, как отмечали респонденты, также крайне необходимо сотрудникам для того, чтобы вести вперед команду единомышленников. Работодатели оказались единодушны в том, что нужные некогнитивные компетенции (так называемые мягкие навыки) крайне важны для недавних выпускников, не имеющих опыта работы, но варьируются в зависимости от предполагаемого места работы, так как каждая компания предполагает наличие собственной корпоративной культуры. Из наиболее востребованных некогнитивных компетенций первое место среди респондентов заняло умение работать в команде и сотрудничать. В настоящее время корпоративная культура многих организаций делает акцент на командообразующем факто-

ре, используя для повышения эффективности работы своих сотрудников в команде такие инструменты, как командные тренинги (team building), стимулирующие результативность сотрудничества между коллегами [18]. Следующими по популярности у работодателей являются такие компетенции, как мораль и социальная ответственность, третье место занимает лидерство. Таким образом, работодатели указали на необходимость симбиоза у кандидата как минимум трех из вышеперечисленных компетенций (эффективное сотрудничество и работа в команде, социальная ответственность и мораль, лидерство), для того чтобы работодатель мог «закрыть» глаза на отсутствие опыта или недостаточную профессиональную компетентность.

2. Какими познавательными компетенциями должен обладать сотрудник компании?

Помимо некогнитивных компетенций, работодатели указали на необходимость наличия следующих компетенций у кандидатов, вне зависимости от того, имеют ли они опыт работы или являются недавними выпускниками: умение решать проблемы, возникающие на рабочем месте; умение рассматривать несколько альтернатив при принятии решений; умение определять текущие и перспективные потребности в процессе работы; умение оценивать эффективность результата рабочего процесса; умение прогнозировать события; умение организовать работу. При этом большинство респондентов первой компетенцией указывали умение решать проблемы и принимать решения в условиях риска и изменяющихся условий, а следующей называли способность к комплексному и си-

туационному анализу рабочих процессов.

3. Какие компетенции следует вузам развивать у студентов для того, чтобы повысить конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда?

Результаты фокус-группы продемонстрировали, что одной из проблем, связанных с недостаточной освещенностью компетенций, необходимых для бакалавров на рынке труда, и отсутствием методики их оценки, является отсутствие готовности со стороны работодателей к активному сотрудничеству с вузами и формированию профессиональных компетенций. Обсуждая проблему развития нужных компетенций у студентов, многие работодатели оказались единодушны во мнении, что акцент на базовых компетенциях требуется делать уже в контексте школьного образования. Работодатели сошлись во мнении, что развитие необходимых компетенций в вузе возможно при условии более тесного сотрудничества вузов и работодателей по вопросам целевой подготовки студентов к работе в конкретной области с конкретным работодателем. Тем не менее определение единых компетенций выпускников при взаимодействии вузов и работодателей имеет значительное ограничение: каждый работодатель предъявляет собственные критерии оценки сотрудников, что не позволяет создать единую универсальную систему требований к выпускникам. Несмотря на это ограничение, респонденты единодушно заявили о том, что вузам необходимо создавать условия для развития у выпускников таких компетенций, как работа в команде, коммуникация и публичные выступления, проектная

деятельность. Все без исключения респонденты затруднились ответить на вопрос, какие компетенции – когнитивные или некогнитивные – более важны для потенциального сотрудника без опыта работы и достаточной профессиональной компетентности. Тем не менее, отвечая на вопросы о том, какие компетенции наиболее часто оказываются в дефиците у соискателей и отсутствие каких компетенций заставляет работодателей отказывать потенциальным сотрудникам, участники опроса на первое место поставили пунктуальность и ответственность, на второе – умение решать проблемы, на третье – хорошие коммуникативные способности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатели, возможно неосознанно, отдают приоритет общечеловеческим качествам, которые гарантируют благоприятный климат в коллективе.

Как упоминалось выше, помимо фокус-группы было проведено онлайн-анкетирование, целью которого ставилось выявление необходимости создания инструментов оценки компетенций выпускников для современных работодателей. Участникам было предложено ответить на следующие вопросы:

1. Проводите ли Вы первичное обследование соискателей? С какой целью?

2. Определите порядок приоритетности компетенций у соискателей без опыта работы, расставив их в последовательности от 1 до 10 (где 1 – наиболее значимый, а 10 – наименее значимый).

3. Что, по Вашему мнению, является основным критерием отбора сотрудников, не имеющих опыта работы?

По результатам анкетирования установлено, что 100% респондентов проводят обследование новых сотрудников. При этом меньше половины опрошенных (40%) делают это для определения уровня знаний, полученных в вузе, 85% опрошенных интересуют личностные характеристики будущих сотрудников, а 60% ориентированы на выявление мотивации соискателей. Кроме того, около 70% работодателей заинтересованы в уровне обучаемости кандидата и ровно половина опрошенных тестируют соискателей на уровень интеллектуального развития.

Работодателям было предложено проранжировать ряд компетенций для получения более ясной картины относительно требований, предъявляемых к потенциальным сотрудникам. По совокупному результату наиболее востребованным является умение собирать и анализировать информацию (79%). Далее по порядку следуют: техническая грамотность (72%), умение выявлять и решать проблемы (70%), способность анализировать большие объемы информации (64%), способность принимать решения, умение организовать свою деятельность (62%), умение расставлять приоритеты (60%), способность критически оценивать свои действия (59%), умение четко определять цели деятельности, способность генерировать идеи (55%).

По мнению 85% работодателей, при отсутствии опыта работы у соискателя на первое место выходят личностные качества потенциального сотрудника. Кроме того, 70% респондентов указали на важность познавательных компетенций (способность к анализу, логическому и критическому мышлению и т. п.) при приеме сотрудника без опыта работы.

Выводы

По итогам вышеприведенного анализа можно сделать некоторые выводы относительно востребованности на рынке определенных компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов. Согласно многочисленным исследованиям, список наиболее актуальных компетенций включает в себя поиск и эффективное использование информации, решение проблем и принятие решений, эффективную работу в команде, лидерство, эффективную коммуникацию, а также аналитическое и критическое мышление.

В результате выполненного анализа, а также по данным проведенного в 2015 г. Институтом образования НИУ ВШЭ исследования можно сделать следующие выводы. В настоящее время вопрос обладания сотрудниками ключевыми компетенциями является таким же значимым, как и вопрос обладания фактическими знаниями по профилю деятельности. Эксперты солидарны во мнении, что хотели бы видеть на рабочих местах в своих компаниях сотрудников, способных критически и аналитически мыслить, эффективно взаимодействовать с коллегами, качественно организовывать собственную рабочую деятельность и работу в команде, собирать и анализировать информацию из различных источников, справляться с повседневными рабочими проблемами и принимать взвешенные решения. Примечательно, что согласно результатам проведенных исследований по выявлению дефицитных компетенций у сотрудников, в том числе недавних выпускников, недостаток выявлен именно в тех компетенциях, которые работодатели считают ключевыми. Такие умения, как устранение проблем и принятие решений, критическое мышление, эффективная

работа в команде, находятся в топе дефицитных компетенций среди сотрудников. Сейчас можно наблюдать ситуацию, когда сотрудники, в частности недавние выпускники вузов, не обладают достаточным набором умений и компетенций, которые бы обеспечивали эффективное выполнение профессиональной деятельности на рабочем месте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байденко В. Болонский процесс: результаты обучения и компетентностный подход. – М. : МИСиС, 2009.
2. Жадько Н. В. «Мягкий» навык как единица содержания интенсивного профессионального и бизнес-образования // Научные исследования в образовании. – 2011. – № 8. – С. 19–22.
3. Зеер Э. З. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–45.
4. Зимняя И. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.
5. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 1. – С. 298–299.
6. Коготов В. В. Критерии идентификации крупных предприятий в национальной экономике // Экономический журнал. – 2011. – № 3. – С. 90–102.
7. Кузьмин Е. Я. Рынок труда и профессий для молодых специалистов: проблемы и пути их решения // Высшее образование в России. – 2012. – № 12. – С. 138–141.
8. Магера И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6. – С. 2–8.
9. Малышева А. Н. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. – 2006. – № 8. – С. 225–229.
10. Пинский А. Стратегия модернизации содержания общего образования : мат. для разработки докт-тов по обновлению общ. образования. – М. : Мир книги, 2001.
11. Хуторской А. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] // Эйдос. – 2002. – Режим доступа: eidos.ru/journal/2002/0423.htm.
12. Хуторской А. Компетентностный подход в обучении : науч.-метод. пособие. – М., 2013.
13. American Management Association. Critical Skills Survey [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: p21.org/storage/documents/Critical%20Skills%20Survey%20Executive%20Summary.pdf.
14. Association of American Colleges & Universities. Executive Summary with Employers' Views on Learning Outcomes and Assessment Approaches [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: aacu.org/sites/default/files/files/LEAP/GlobalCentury_ExecSum_3.pdf.
15. Australian Technology Network. Generic capabilities of ATN university graduates. – Broadway, N. S. W. : Teaching and Learning

- Committee, Australian Technology Network, 2000.
16. Campbell D. D. Graduate attribute mapping with the extended CDIO framework // Adelaide : Proc. 20th Australasian Association for Engagement Education Conference. – 2009.
 17. Corporate Executive Board [Электронный ресурс] : Press Release of CEB Executive Guidance. – 2013. – Режим доступа: news.executiveboard.com/2012-12-20-CEB-Identifies-Anatomy-of-the-New-High-Performer.
 18. Klein C. Does Team Building Work? // Small Group Research. – 2009. – No. 40(2). – Pp. 181–222.
 19. National Association of Colleges and Employers. Job Outlook Survey [Электронный ресурс]. – 2011. Режим доступа: naceweb.org: www.naceweb.org/job_outlook_2012.
 20. Partnership for 21 century skills. Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century [Электронный ресурс]. – U. S., 2006. – Режим доступа: p21.org/storage/documents/FINAL_REPORT_PDF09-29-06.pdf.
 21. The Confederation of British Industry. Future fit: preparing graduates for the world of work [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: www.cbi.org.uk/media/1121435/cbi_uuk_future_fit.pdf.
- Подольский Олег Андреевич*, канд. психол. наук, научный сотрудник, Институт образования ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: Россия, 119049, г. Москва, ул. Шаболовка, 26, стр. 2.
- Погожина Варвара Андреевна*, аспирант, Институт образования ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: Россия, 119049, г. Москва, ул. Шаболовка, 26, стр. 2.
- Тел.: (495-7) 71-32-32
E-mail: opodolskiy@hse.ru

KEY COMPETENCES OF GRADUATES AND YOUNG PROFESSIONALS FOR EMPLOYMENT

Podol'sky Oleg Andreevich, Cand. of Psych. Sci., researcher, National Research University Higher School of Economics. Russia.

Pogozhina Varvara Andreevna, post-graduate student, National Research University Higher School of Economics. Russia.

Keywords: key competences, labor market review, shortage of competences, employers, graduates.

A diploma from a higher education institution is not always the main indicator of the quality of the training received. Currently, the labor market requirements, in particular for recent graduates and young professionals, have changed

significantly; in addition to the typical requirements for candidates in terms of professional knowledge, a growing number of employers are naming universal key competences and the so-called "soft skills" among their expectations for potential employees. The article presents the findings of studies conducted by various organizations to identify the key competences that today's employees are required to have for efficient work; the analysis of the shortage of these competencies in the workplace is carried out. The authors analyze the findings of a study conducted by the Institute of Education of the National Research University Higher School of Economics to identify the required key competences and their shortage in recent higher education institution graduates.