

ISSN 2500-0608



**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛЯ
НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ
ВЕДУЩИМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ
ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ
СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТОВ И МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля

Современная аналитика образования

№ 2 (62)

2022



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛЯ
НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ,
ВОСТРЕБОВАННЫХ ВЕДУЩИМИ
РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ ПРИЕМЕ
НА РАБОТУ СТУДЕНТОВ
И ВЫПУСКНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТОВ
И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Серия
Современная аналитика
образования

№ 2 (62)
2022



УДК 331.522
ББК 74.48
И 85

Сопредседатели редакционного совета серии:
Я.И. Кузьминов, к.э.н., научный руководитель НИУ ВШЭ;
И.Д. Фрумин, д.п.н., научный руководитель Института образования НИУ ВШЭ

Руководители Комитета по выпуску серии:
С.И. Заир-Бек, М.А. Новикова

Рецензенты:
А.В. Болотов, профессор, научный руководитель, Центр психометрики и измерений
в образовании, Институт образования НИУ ВШЭ;
Т.В. Пащенко, заведующий Лабораторией проектирования содержания образования,
Институт образования НИУ ВШЭ

Авторы:
Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля

Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных
И 85 ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников универ-
ситетов и молодых специалистов / Е. А. Степашкина, А. К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; На-
циональный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт
образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 32 с. — 100 экз. — (Современная аналитика
образования. № 2 (62)).

В июне 2021 г. Департаментом оценки и методологии АНО «Россия — страна возможно-
стей» было проведено исследование для выявления ключевых надпрофессиональных компе-
тенций, максимально востребованных ведущими работодателями Российской Федерации, при
приеме на работу обучающихся и выпускников высших учебных заведений. Основной вопрос
исследования: какие именно компетенции наиболее актуальны для развития у студентов вузов,
чтобы они соответствовали ожиданиям работодателей и потребностям рынка труда? Целью ис-
следования стало формирование профиля ключевых универсальных качеств (надпрофессио-
нальных компетенций), в оценке и развитии которых заинтересованы студенты, университеты и
работодатели. Видение работодателей является отправной точкой для формирования профиля.

Проект АНО «Россия — страна возможностей» по оценке и развитию надпрофессиональ-
ных компетенций обучающихся помогает предотвратить опасные для рынка труда и начинаю-
щих специалистов проблемы, вызванные недостаточным пониманием требований работодате-
лей к профилю выпускника и начинающего специалиста.

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», Институт образования, 2022
© Фото на обложке: маркетинговые материалы АНО «Россия —
страна возможностей»

Оглавление

Введение.....	4
Описание методологии исследования	6
Результаты исследования по группам респондентов.....	9
Группа респондентов: студенты.....	9
Группа респондентов: сотрудники профессорско- преподавательского состава университетов.....	10
Группа респондентов: представители работодателей.....	12
Сводные результаты. Сравнение результатов по группам респондентов.....	14
Выводы	19
Приложение	20

Введение

В июне 2021 г. силами Департамента оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей» было проведено исследование для выявления ключевых надпрофессиональных компетенций для обучающихся и выпускников высших учебных заведений.

Актуальность данного исследования обусловлена запуском весной 2021 г. АНО «Россия — страна возможностей» пилотного проекта по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций обучающихся. Отметим, что существующий подход, отраженный в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС), под компетенцией понимает способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. Тем не менее подобный подход малоприменим для целей настоящего исследования. Дело в том, что рассматриваемые деловые качества должны быть универсальными для всех студентов и молодых специалистов и иметь широкую сферу применения без привязки к определенной профессиональной области, профессии или специальности. Таким образом, для достижения целей настоящего исследования было введено понятие «надпрофессиональные компетенции». **Надпрофессиональные компетенции** — это универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха.

Следует отметить, что большинство опрошенных в ходе исследования работодателей не только принимают во внимание уровень образования и академическую подготовленность выпускников, но также делают упор на оценку компетенций при приеме на работу. Вместе с тем, по наблюдениям работодателей, у вчерашних выпускников уровень надпрофессиональных компетенций развит недостаточно. В ответ на запросы бизнеса многие университеты корректируют учебные планы своих образовательных программ, создают учебные курсы и внеучебные мероприятия, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций. Однако открытым остается вопрос: какие именно компетенции наиболее актуальны для студентов и молодых выпускников, чтобы они, с одной стороны, находили отклик у студентов, а с другой — соответствовали ожиданиям работодателей и потребностям рынка труда?

Целью исследования стало формирование профиля надпрофессиональных компетенций, в оценке и развитии которых заинтересованы студенты, университеты и работодатели. Видение работодателей является отправной точкой для формирования профиля. Учет видения студентов — возможность согласовать потребности работодателей и интересы студентов. Мнение преподавателей — еще одна точка зрения на студентов и необходимые им компетенции.

В ходе проведения исследования были поставлены следующие задачи:

1) провести опрос по ранжированию компетенций из универсального конструктора компетенций АНО «Россия — страна возможностей»¹ (см. Приложение) по степени важности среди студентов, представителей университетов и работодателей;

2) проанализировать полученные результаты по каждой группе респондентов;

3) соотнести результаты и представить перечень ключевых компетенций для диагностики и развития в рамках проекта «Центры компетенций».

Таким образом, обоснована актуальность исследования, введено новое понятие «надпрофессиональные компетенции», описаны проблема и цель исследования, поставлены соответствующие задачи.

¹ Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия — страна возможностей» был сформирован в результате обзора исследований моделей компетенций таких компаний, как Deloitte, McKinsey, The Clemmer Group, Project Management Institute. Также были использованы работы английских исследователей Курца и Бэртрама (SHL UK) и корпоративные модели компетенций работодателей.

Описание методологии исследования

В ходе исследования был проведен онлайн-опрос среди представителей работодателей, сотрудников профессорско-преподавательского состава университетов и студентов российских вузов. В исследовании приняли участие 2656 респондентов: 130 представителей системы высшего образования — проректоров и преподавателей университетов, 780 представителей работодателей (HR-специалисты и управленцы), 1746 студентов. Список университетов, студенты и профессорско-преподавательский состав которых приняли участие в исследовании:

1. Астраханский государственный университет
2. Балтийский федеральный университет
3. Дальневосточный федеральный университет
4. Донской государственный технический университет
5. Кемеровский государственный университет
6. Московский городской педагогический университет
7. Московский государственный университет пищевых производств
8. Омский государственный технический университет
9. Российский университет транспорта
10. Санкт-Петербургский государственный экономический университет
11. Сибирский федеральный университет
12. Томский государственный университет
13. Финансовый университет при Правительстве России
14. Южный федеральный университет
15. Северо-Восточный федеральный университет
16. Томский политехнический университет
17. Самарский государственный экономический университет
18. Тамбовский государственный технический университет
19. Тюменский государственный университет

В рамках исследования не было получено информации от респондентов, какой именно университет и какую именно специальность они представляют. Это является ограничением настоящего исследования. Однако по условиям изначальных договоренностей между командой исследователей АНО «Россия — страна возможностей» и представителями университетов, к участию в исследовании в качестве респондентов приглашались представители разных факультетов, направлений подготовки и курсов обучения. Это сделано с целью максимальной диверсификации выборки ре-

спондентов, чтобы еще раз подчеркнуть надпрофессиональный характер компетенций.

На рис. 1 приведено распределение представителей работодателей, приглашенных к исследованию.



Рис. 1. Распределение работодателей по сферам деятельности

Следует отметить, что настоящее исследование не охватывает все сферы экономической деятельности, а распределение работодателей между сферами неравномерное. Это является ограничением настоящего исследования и создает пространство для будущих разработок. Тем не менее объем выборки и количество затронутых сфер позволяют сделать допущение о достаточной степени надежности выборки для достижения целей настоящего исследования.

Для целей исследования респондентам было предложено отнести каждую компетенцию из конструктора компетенций АНО «Россия — страна возможностей» (см. Приложение) в одну из четырех групп по степени важности для успешности на рабочем месте.

«Пожалуйста, распределите компетенцию в одну из четырех групп по степени важности:

1. **Наиболее существенные** или **критичные** компетенции для успешности в работе
2. **Желательные** компетенции для успешности в работе
3. **Менее существенные** компетенции для успешности в работе
4. **Несущественные** компетенции для успешности в работе»

При проведении опроса командой исследователей были сформированы адекватные понятные названия для каждой компетенции, а также даны их описания. Таким образом, можно сделать предположение, что респонденты ознакомились с этой информацией для участия в опросе исследования.

В разделе «Результаты исследования по группам респондентов» приведены рейтинги, которые были сформированы на основе полученных в ходе опроса ответов. В разделе «Сводные результаты исследования» представлен итоговый профиль из 11 компетенций для диагностики и развития в центрах компетенций университетов.

Таким образом, описана методология исследования, включающая опрос респондентов (представителей профессорско-преподавательского состава российских вузов, студентов, а также представителей работодателей). Представлены описание выборки и ограничения исследования.

Результаты исследования по группам респондентов

Группа респондентов: студенты

Топ-7 компетенций, по мнению студентов, важных и актуальных для успешного обучения в университете, приведены в табл. 1, на рис. 2. Суть этих компетенций заключается в следующем:

- партнерство/сотрудничество — отражает важность совместной работы в группах студентов, взаимовыручку;
- анализ информации и выработка решений — отражает необходимость изучения большого объема информации, умение работать с научными источниками;
- коммуникативная грамотность — отражает умение налаживать контакты, договариваться, выстраивать здоровую рабочую коммуникацию в группе и с преподавателями;
- стрессоустойчивость — является необходимой в условиях большой нагрузки, сессий, дедлайнов;
- планирование и организация — необходимы для успешной организации учебного процесса и подготовки к занятиям, контрольным и экзаменам;
- саморазвитие и лидерство — отражают стремление студентов к увеличению своих знаний и умений, расширению своих возможностей по реализации потенциала, стремлению проявить себя.

Таблица 1. Топ-7 компетенций, важных для успешного обучения в университете

№ п/п	Компетенции	Наиболее существенные или критичные компетенции для успешности в работе	Желательные компетенции для успешности в работе	Менее существенные компетенции для успешности в работе	Несущественные компетенции для успешности в работе
1	Партнерство/сотрудничество	58%	35%	5%	1%
2	Анализ информации и выработка решений	56%	36%	6%	2%

№ п/п	Компетенции	Наиболее существенные или критичные компетенции для успешности в работе	Желательные компетенции для успешности в работе	Менее существенные компетенции для успешности в работе	Несущественные компетенции для успешности в работе
3	Коммуникативная грамотность	53%	38%	7%	1%
4	Стрессоустойчивость	51%	40%	7%	1%
5	Планирование и организация	50%	41%	7%	2%
6	Саморазвитие	49%	42%	7%	1%
7	Лидерство	47%	49%	3%	1%

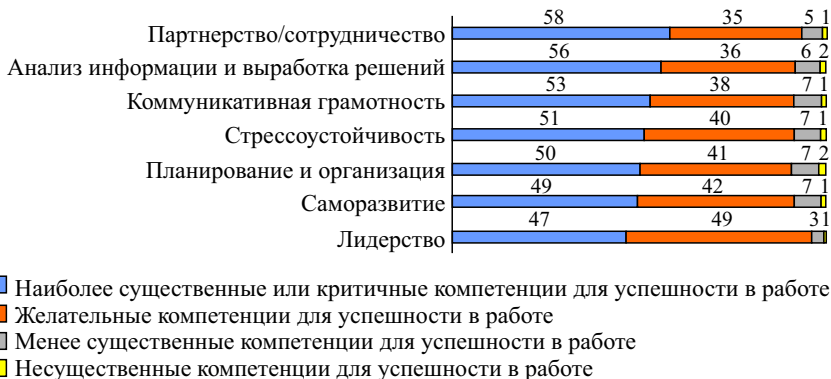


Рис. 2. Топ-7 компетенций среди студентов

Группа респондентов: сотрудники профессорско-преподавательского состава университетов

Топ-7 компетенций среди представителей вузов приведен в табл. 2, на рис. 3. Преподаватели делают ставку в основном на компетенцию «анализ информации и выработка решений», которая напрямую влияет на обучаемость, обработку и усвоение новой информации в рамках учебных курсов. Это неудивительно, поскольку одним из показателей академической успеваемости студентов для представителей университетов является усвоение образовательной программы.

Востребована также компетенция «планирование и организация». Итоги обучения в пандемию на дистанте выявили значительные трудности у студентов в организации своего учебного графика. В остальном сотрудники университетов показали результаты, идентичные результатам студентов, за исключением акомпетенции «стрессоустойчивость». Данная компетенция не попала в топ рейтинга, однако добавилась компетенция «ориентация на результат», отражающая необходимость для студентов брать на себя ответственность за достижение учебных целей.

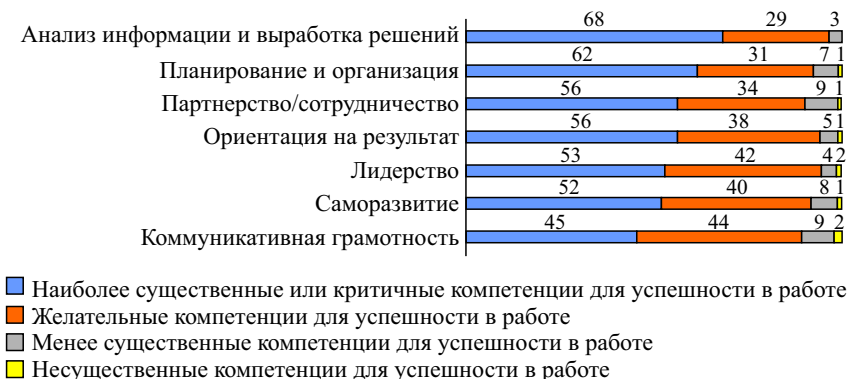


Рис. 3. Топ-7 компетенций среди представителей вузов

Таблица 2. Топ-7 компетенций среди представителей вузов

№ п/п	Компетенции	Наиболее существенные или критичные компетенции для успешности в работе	Желательные компетенции для успешности в работе	Менее существенные компетенции для успешности в работе	Несущественные компетенции для успешности в работе
1	Анализ информации и выработка решений	68%	29%	3%	0%
2	Планирование и организация	62%	31%	7%	1%
3	Партнерство/сотрудничество	56%	34%	9%	1%
4	Ориентация на результат	56%	38%	5%	1%

№ п/п	Компетенции	Наиболее существенные или критичные компетенции для успешности в работе	Желательные компетенции для успешности в работе	Менее существенные компетенции для успешности в работе	Несущественные компетенции для успешности в работе
5	Лидерство	53%	42%	4%	2%
6	Саморазвитие	52%	40%	8%	1%
7	Коммуникативная грамотность	45%	44%	9%	2%

Группа респондентов: представители работодателей

Топ-7 компетенций среди работодателей представлен в табл. 3, на рис. 4. По сравнению с результатами опроса студентов и представителей университетов работодатели вводят в топ рейтинга компетенцию «клиентоориентированность». Для бизнеса она является одной из важнейших, поскольку качественное удовлетворение потребностей внутренних и внешних клиентов способствует росту и прибыльности компании. Работодатели, как и представители университетов, отнесли компетенцию «ориентация на результат» к наиболее существенной для успешной деятельности. Примечательно, что из рейтинга пропадает компетенция «лидерство». Работодатели не проявляют выраженного интереса к лидерским качествам при отборе на начальные позиции. Практика оценки персонала в корпоративной среде показывает, что компетенция «лидерство» становится актуальна на этапе включения в кадровый резерв или при отборе на управленческие позиции среди внутренних кандидатов, которые уже прошли определенный путь в организации и хорошо проявили себя как по профессиональным качествам, так и по непрофессиональным компетенциям. В этом вопросе часто можно заметить несоответствие ожиданий выпускников учебных заведений и представителей бизнеса. Нередко высокие амбиции молодых специалистов по поводу уровня будущего дохода и карьерных притязаний не находят отклика у работодателей. Намного важнее для работодателя умение взаимодействовать (компетенция «партнерство/сотрудничество» вышла на первое место), понимание потребностей бизнеса, внутренних и внешних клиентов, ориентация на результат и навыки самоорганизации.

Таблица 3. Топ-7 компетенций среди работодателей

№ п/п	Компетенции	Наиболее существенные или критичные компетенции для успешности в работе	Желательные компетенции для успешности в работе	Менее существенные компетенции для успешности в работе	Несущественные компетенции для успешности в работе
1	Партнерство/сотрудничество	61%	33%	3%	3%
2	Клиентоориентированность	56%	33%	11%	0%
3	Ориентация на результат	55%	39%	6%	0%
4	Планирование и организация	53%	39%	6%	2%
5	Анализ информации и выработка решений	50%	36%	14%	0%
6	Коммуникативная грамотность	40%	51%	8%	2%
7	Саморазвитие	39%	53%	6%	2%



Рис. 4. Топ-7 компетенций среди работодателей

Сводные результаты. Сравнение результатов по группам респондентов

Таким образом, в топ рейтинга среди всех трех групп респондентов попали 5 компетенций:

- 1) партнерство/сотрудничество;
- 2) анализ информации и выработка решений;
- 3) коммуникативная грамотность;
- 4) планирование и организация;
- 5) саморазвитие.

Помимо перечисленных универсальных деловых качеств, для диагностики и развития в рамках проекта «Центры компетенций» в конечный перечень были включены следующие компетенции, отражающие мнение работодателей и преподавателей: «ориентация на результат», «клиентоориентированность», «следование правилам и процедурам». Замыкают перечень компетенции «лидерство» и «эмоциональный интеллект». Следует отметить, что «эмоциональный интеллект» не вошел в топ-7 компетенций ни у одной группы респондентов, заняв 10-е место в рейтинге работодателей. Компетенция «лидерство» включена в перечень по результатам опроса студентов и преподавателей.

Сводный рейтинг среди всех трех групп респондентов представлен в табл. 4. Цветом выделены компетенции, которые включены в матрицу оценки для центров компетенций.

Таблица 4. Сводный рейтинг среди всех трех групп респондентов

№ п/п	Компетенции	Место в рейтинге представителей работодателей	Место в рейтинге студентов	Место в рейтинге представителей вузов
1	Партнерство/сотрудничество	1	1	3
2	Клиентоориентированность	2	12	11
3	Ориентация на результат	3	11	4
4	Планирование и организация	4	5	2
5	Анализ информации и выработка решений	5	2	1
6	Коммуникативная грамотность	6	3	7
7	Саморазвитие	7	6	6
8	Следование правилам и процедурам	8	18	19

№ п/п	Компетенции	Место в рейтинге представителей работодателей	Место в рейтинге студентов	Место в рейтинге представителей вузов
9	Стрессоустойчивость	9	4	10
10	Эмоциональный интеллект	10	13	12
11	Лидерство	11	7	5
12	Адаптивность/гибкость	12	14	13
13	Инновационность	13	16	14
14	Оказание влияния	14	8	9
15	Стратегическое мышление	15	9	8
16	Правовая грамотность	16	10	16
17	Цифровая грамотность	17	19	15
18	Наставничество	18	17	18
19	Финансовая грамотность	19	15	17

Можно отметить значительные расхождения в мнениях среди работодателей, представителей университетов и студентов. Результаты исследования отражают текущее положение дел на рынке труда и в образовательной сфере: работодатели хотят видеть студентов, выпускников и молодых специалистов с определенным набором надпрофессиональных компетенций, в то же время университеты делают упор на развитие иных компетенций, менее важных, по мнению работодателей, студенты же имеют свою позицию и считают важными другие компетенции.

Во-первых, самое значительное расхождение выявлено на компетенции «клиентоориентированность». Работодатели отводят ей 2-е место в рейтинге, в то время как студенты и университеты ставят компетенцию на 12-е и 11-е места соответственно. Довольно очевидно, что в рамках образовательного процесса компетенция «клиентоориентированность» не проявляется и не развивается. Лишь в редких случаях (например, производственная практика) студент может столкнуться с клиентом, в то время как в образовательном процессе нет необходимости отвечать на запросы бизнеса, внешних и внутренних клиентов. Это создает очевидные трудности: для работодателя важно, чтобы его сотрудники были клиентоориентированными, однако вследствие особенностей образовательного процесса студенты не имеют возможности развить эту компетенцию должным образом до выпуска из университета и начала профессиональной карьеры.

Во-вторых, компетенцию «ориентация на результат» студенты поставили на 11-е место, хотя по группе работодателей она является одной из важнейших (3-е место). Во многом компетенция «ориентация на результат» связана с личной ответственностью, с инициированием деятельности, которая приводит к конечной цели. Довольно очевидно, что студенты явно недооценивают необходимость компетенции для успешной карьеры и самореализации. При этом, несмотря на то что в университете они часто сталкиваются с необходимостью достижения целей (сдать контрольную/зачет/экзамен, написать курсовую и дипломную работу), цели эти внешние. Проект «Центры компетенций» одной из своих целей ставит возвращение в студентах ответственности за свое развитие и карьеру. Формирование индивидуальных траекторий развития (ИТР) студента во многом зависит от личного целеполагания обучающихся. Достижение внешних декларируемых целей не так сильно развивает компетенцию «ориентация на результат», как необходимость достижения целей, поставленных осознанно по итогам прохождения диагностики.

В-третьих, стоит отметить большой разрыв в рейтинге по компетенции «следование правилам и процедурам». Для работодателей эта компетенция является довольно важной (8-е место), в то время как студенты и представители университетов отдали компетенцию в самый «подвал» рейтинга. Возможно, в университете следование правилам и процедурам является некоей формальной частью образовательного процесса. Студентам достаточно соблюдать требования устава и правил внутреннего распорядка. Зачастую эти правила очевидные и не требуют особых усилий для их выполнения. В случае работодателей ситуация может быть сложнее. На производственных предприятиях следование правилам и процедурам не просто формальное требование, а жизненная необходимость, ведь нарушение правил может привести к катастрофическим последствиям. В больших корпорациях следование правилам и процедурам — критически важное требование для деятельности (дисциплина работников, соответствие корпоративной культуре, ценностям компании, согласование документов и вся деятельность регламентируются правилами). В результате подобного расхождения мнений между работодателями и университетом и студентами складывается следующая ситуация: студенты привыкли, что правила и процедуры — это формальность, соблюдение правил и процедур не требует усилий. Студенты могут оказаться неподготовленными к реалиям работы в компаниях и предприятиях, где деятельность сотрудников может быть жестко регламентированной, а отхождение от правил и установленных процедур приведет к ситуациям с неприятными последствиями.

В-четвертых, студенты особо отметили компетенцию «стрессоустойчивость», в то время как работодатели и университеты не отметили ее критическую значимость. Возможно, для студентов большое количество ситуаций является стрессом. Это обусловлено тем, что со многими ситуациями в своей жизни в силу возраста студенты сталкиваются впервые, в то время как работодатели и представители университетов — более опытные, «закаленные» люди. Многие ситуации уже не вызывают у них подобный стресс и тревогу, а значит, значимость компетенции «стрессоустойчивость» снижается. Исходя из этого, работодателям и университетам стоит уделить особое внимание эмоциональному состоянию молодых сотрудников, которым может быть трудно адаптироваться в новой для себя реальности и в ситуациях повышенной нагрузки. Студентам же следует осознать, что многие ситуации необходимо прожить для извлечения опыта, который позволит снизить стресс от подобных ситуаций в дальнейшем. Важно понимать, что уровень стресса у студентов и потребность в компетенции «стрессоустойчивость» могут быть определены теми изменениями, которые возникли в 2020–2021 гг. Пандемия, переход на дистанционный формат обучения, самоизоляция — настоящие вызовы для студентов, которые создают стрессовую атмосферу. Кроме того, постоянные изменения в процессе обучения, неопределенность будущего и страх выходить на рынок труда, оказаться неподготовленным к взрослой жизни или не справиться с рабочими задачами, ограниченные возможности получения реального рабочего опыта также являются стрессовыми факторами. Некоторые университеты успешно применяют программы наставничества, в которых наставники помогают преодолеть страхи и трудности.

В-пятых, компетенция «лидерство» оказалась оценена студентами и представителями университетов выше, чем работодателями. Данная компетенция является критически необходимой, когда сотрудник переходит на руководящую позицию. Однако для начинающего специалиста намного важнее брать ответственность в первую очередь за себя (компетенция «ориентация на результат»), чем за других людей (за что и отвечает компетенция «лидерство»). В университете часто говорят о том, что важно быть лидером, многие командные работы и групповое взаимодействие строятся на личности лидера группы. Однако не только эти лидеры в дальнейшем выйдут на рынок труда. Возможно, в рамках учебной и практической деятельности стоит делать упор именно на личных достижениях, личной ответственности студента. Безусловно, командная работа важна (компетенция «партнерство/сотрудничество») стоит на 1-м месте в рейтинге рабо-

тодателей и студентов). Однако в командном взаимодействии необходимо уделять внимание личной ответственности каждого члена команды, предотвращая или минимизируя эффект диффузии (размытости) ответственности членов команды, когда результат работы команды во многом зависит от лидера.

В-шестых, компетенции «оказание влияния» и «стратегическое мышление» переоценены студентами и представителями университетов по сравнению с мнением работодателей. Во многом причины этого, как и в предыдущем случае, можно объяснить некоей несвоевременностью этих компетенций для начинающих специалистов. Работодателю важно получить хорошего, ответственного исполнителя, из которого в будущем вырастет лидер, руководитель. Для начинающего специалиста эта компетенция не является первостепенной.

Таким образом, результаты опроса среди групп респондентов позволили выявить наиболее значимые надпрофессиональные компетенции среди представителей работодателей, студентов, профессорско-преподавательского состава российских вузов. Также были отмечены те расхождения во мнениях, которые отражают существующую действительность на рынке труда. Цель исследования достигнута.

Выводы

Подводя итог, сформируем профиль выпускника и начинающего специалиста, который соответствует требованиям работодателей:

- 1) партнерство/сотрудничество;
- 2) клиентоориентированность;
- 3) ориентация на результат;
- 4) планирование и организация;
- 5) анализ информации и выработка решений;
- 6) коммуникативная грамотность;
- 7) саморазвитие;
- 8) следование правилам и процедурам;
- 9) стрессоустойчивость;
- 10) эмоциональный интеллект;
- 11) лидерство.

Мнение респондентов всех групп (работодателей, представителей университетов, студентов) совпало по 5 критически важным надпрофессиональным компетенциям: «партнерство/сотрудничество», «анализ информации и выработка решений», «коммуникативная грамотность», «планирование и организация», «саморазвитие». При этом по ряду важнейших компетенций для работодателей — «клиентоориентированность», «ориентация на результат», «следование правилам и процедурам» — результаты представителей университетов и студентов не совпали. Также ряд компетенций — «стрессоустойчивость», «лидерство», «оказание влияния», «стратегическое мышление» — оказались значительно переоцененными студентами и/или преподавателями относительно мнения работодателей.

Результаты отражают сложившуюся реальность. По ряду компетенций представители университетов и студенты единодушны с мнением работодателей, однако есть множество компетенций, которые представители университетов и студенты переоценивают или недооценивают, что создает опасное для рынка труда расхождение между тем, какие требования к молодым специалистам предъявляют работодатели, и тем, развитию каких непрофессиональных навыков уделяют внимание университеты и студенты.

Проект АНО «Россия — страна возможностей» по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций обучающихся сможет помочь предотвратить опасные для рынка труда и начинающих специалистов проблемы, вызванные недостаточным пониманием требований работодателей к профилю выпускника и начинающего специалиста.

Приложение

Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия — страна возможностей»

1. Лидерство 2. Эмоциональный интеллект 3. Оказание влияния 4. Партнерство/сотрудничество 5. Клиентоориентированность 6. Наставничество	УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ	УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ	7. Анализ информации и выработка решений 8. Планирование и организация 9. Стратегическое мышление 10. Следование правилам и процедурам
11. Ориентация на результат 12. Стрессоустойчивость 13. Инновационность 14. Адаптивность/гибкость 15. Саморазвитие	ЭНЕРГИЯ	ОБЩИЕ ЗНАНИЯ	16. Цифровая грамотность 17. Финансовая грамотность 18. Правовая грамотность 19. Коммуникативная грамотность
ЦЕННОСТИ			
20. Честность и этичность 21. Служение Родине 22. Семейные ценности			

Описание компетенций, которые были представлены респондентам в ходе исследования:

1. «Партнерство/сотрудничество»: корректен во взаимодействии с другими людьми, выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы других, предлагает взаимовыгодные решения для достижения общей цели.

2. «Анализ информации и выработка решений»: быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными. Принимает взвешенные решения на основе собранных данных, анализирует риски и потенциальные ограничения, рассматривает возможные альтернативные варианты действий. При необходимости предлагает непопулярные решения.

3. «Коммуникативная грамотность»: владеет культурными нормами общения и речевого этикета, а также способностями к построению деловых коммуникаций, четко и структурированно формулирует свои мысли, учитывает особенности собеседников и адресатов сообщений.

4. «Стрессоустойчивость»: сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.

5. «Планирование и организация»: составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы (человеческие, временные, финансовые и т.п.), определяет сроки и меры контроля.

6. «Саморазвитие»: стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих профессиональных и поведенческих навыков.

7. «Лидерство»: принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.

8. «Оказание влияния»: продвигает свои решения, демонстрирует навыки переговоров, использует техники влияния, аргументирует свою точку зрения.

9. «Стратегическое мышление»: мыслит масштабно, определяет перспективные направления, учитывает широкий круг факторов (экономических, политических, социальных и др.), рассматривает ситуацию в долгосрочной перспективе, предвидит возможные сценарии развития событий и действует исходя из них.

10. «Правовая грамотность»: действует с учетом существующих требований законодательства.

11. «Ориентация на результат»: ясно представляет необходимый результат, берет на себя ответственность за достижение поставленной цели, инициирует необходимые действия. Ставит перед собой сложные/амбициозные задачи.

12. «Клиентоориентированность»: выявляет потребности клиента, действует исходя из его ожиданий, сохраняет баланс между интересами компании и потребностями заказчиков.

13. «Адаптивность/гибкость»: открыт новым идеям и изменениям, принимает перемены, адаптируется к новым требованиям, условиям, обстоятельствам.

14. «Эмоциональный интеллект»: распознает собственные эмоции и эмоции других людей, действует с учетом индивидуальных особенностей других.

15. «Финансовая грамотность»: демонстрирует экономическое мышление, управляет бюджетом, контролирует расходы.

16. «Инновационность»: предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы, стремится к улучшениям.

17. «Наставничество»: способствует развитию других, предоставляет развивающую обратную связь, делится своими знаниями.

18. «Следование правилам и процедурам»: действует в соответствии с существующими нормами, регламентами, процедурами и политиками.

19. «Цифровая грамотность»: понимает цифровые тренды, пользуется тасктрекерами, владеет инструментами бизнес-аналитики.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ ВЕДУЩИМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Авторы:

Степашкина Екатерина Алексеевна,

руководитель направления оценки и методологии департамента оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей», Институт образования НИУ ВШЭ.

E-mail: e.stepashkina@rsv.ru

Суходоев Артем Константинович,

ведущий специалист Департамента оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей», Институт образования НИУ ВШЭ.

E-mail: artem.sukhodoev@rsv.ru

Редактор и соавтор:

Гужеля Дмитрий Юрьевич,

к.п.н., директор Департамента оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей», Институт образования НИУ ВШЭ.

E-mail: dmitriy.guzhelya@rsv.ru

Аннотация. В июне 2021 г. Департаментом оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей» было проведено исследование для выявления ключевых надпрофессиональных компетенций, максимально востребованных ведущими работодателями Российской Федерации, при приеме на работу обучающихся и выпускников высших учебных заведений.

Основной вопрос исследования: какие именно компетенции наиболее актуальны для развития у студентов вузов, чтобы они соответствовали ожиданиям работодателей и потребностям рынка труда? Целью исследования стало формирование профиля ключевых универсальных качеств (надпрофессиональных компетенций), в оценке и развитии которых заинтересованы студенты, университеты и работодатели. Видение работодателей является отправной точкой для формирования профиля.

Проект АНО «Россия — страна возможностей» по оценке и развитию над-профессиональных компетенций обучающихся помогает предотвратить опасные для рынка труда и начинающих специалистов проблемы, вызванные недостаточным пониманием требований работодателей к профилю выпускника и начинающего специалиста.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции; рынок труда; молодые специалисты; выпускники; работодатели; университеты.

THE RESEARCH ON THE ESSENTIAL RANGE OF SOFT SKILLS ENQUIRED BY LEADING EMPLOYERS DURING THE PROCESS OF RECRUITMENT OF UNIVERSITY GRADUATES AND YOUNG PROFESSIONALS

Authors:

Ekaterina Stepashkina,

Head of the Assessment and Methodology Department of the NPAO Russia — country of Opportunities, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia.

E-mail: e.stepashkina@rsv.ru

Artem Sukhodoev,

Leading Expert of Assessment and Methodology Department, NPAO Russia — country of Opportunities, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia.

E-mail: artem.sukhodoev@rsv.ru

Co-author and editor:

Dmitry Gudgelya,

Ph.D., Director of Assessment and Methodology Department, NPAO Russia — country of Opportunities, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia.

E-mail: dmitriy.guzhelya@rsv.ru

Abstract. In June 2021, the Department of Assessment and Methodology NPAO “Russia — country of Opportunities” conducted a study on the most essential soft skills that are important to the employers of leading companies during the process of recruitment of students and university graduates in the Russian Federation. Most of the employers interviewed in the course of the study take into account not only the level of education and academic preparedness of candidates, but also emphasize the presence of the soft skills. The general opinion of employers is that the level of soft skills among graduates is so undeveloped that only 2 candidates out of 300 get a position in a company. The main research question is: “What skills are the most relevant for the development of university students so that they could meet the expectations of employers and the needs of the labor market?” The aim of the study is to form a profile of key

qualities (soft skills), that are necessary for the evaluation of the development of students, universities and employers which include employers' vision on how to form a relevant profile. As a result, the profile of 11 main skills was formed. Those are the most important for a graduate. Representatives of universities and students are have come to a consensus. However, there is a number of soft skills that universities and students overestimate or underestimate, it creates a discrepancy that is dangerous for the labor market concerning the requirements employers impose on young professionals. The project of NPAO “Russia — country of Opportunities”, which studies the assessment and development of soft skills of students, helps to prevent problems that are parlous for the labor market and those who start their careers. These difficulties are caused by a lack of understanding of employers' requirements for the profile of graduates and novice specialists.

Keywords: soft skills; labor market; novice specialists; graduates; employers; universities.

Один из сильнейших университетов страны приглашает на бюджетные места

Институт образования НИУ ВШЭ предоставляет уникальную возможность для профессионального развития и карьерного роста. Образовательные программы построены с учетом научных разработок и изменений в законодательстве. Среди преподавателей — ведущие российские и зарубежные ученые, признанные эксперты-практики российского образования.

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Для выпускников бакалавриата и специалитета

Период обучения: 2 года

Форма обучения: очная

■ **«Доказательное развитие образования»**

Академический руководитель — К.Р. Романенко

Соруководитель — А.А. Егоров

■ **«Обучение и оценивание как наука»**

Академические руководители — А.А. Куликова, М. Арсалиду

Научный руководитель — Е.Ю. Карданова

■ **«Педагогическое образование»**

Академический руководитель — М.А. Лытаева

Для руководителей вузов и школ

Период обучения: 2,5 года

Форма обучения: очно-заочная

■ **«Управление в высшем образовании»**

Академический руководитель — К.В. Зиньковский

■ **«Управление образованием»**

Академический руководитель — А.А. Кобцева

Научный руководитель — А.Г. Каспржак

■ **«Цифровая трансформация образования»**

Академический руководитель — Е.Д. Патаракин

Обучение осуществляется как бесплатно на бюджетной основе, так и с оплатой на договорной основе. Работникам государственных и муниципальных бюджетных учреждений социальной сферы предоставляется 50%-ная скидка на обучение.

Департамент образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ

<https://ioe.hse.ru/masters>

Тел.: 8 (495) 772-95-90 (доб. 22550)

Тел.: 8 (916) 335-15-58

АСПИРАНТСКАЯ ШКОЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Институт образования НИУ ВШЭ приглашает к поступлению в уникальную для России Аспирантскую школу по образованию. Школа объединяет всех, кто хочет заниматься практическими и фундаментальными исследованиями в образовании, не ограничиваясь рамками традиционной педагогики. Поэтому, помимо тех, кто уже получил педагогическое образование, аспирантура ориентирована на выпускников социальных, гуманитарных, экономических и других специальностей.

Преимущества программы:

- ✓ Практика исследований и возможность трудоустройства с первых дней
- ✓ Степень кандидата наук НИУ ВШЭ об образовании / PhD HSE in Education
- ✓ Междисциплинарная подготовка
- ✓ Зарубежные стажировки по теме исследования
- ✓ Участие в совместных проектах с лидерами мировых рейтингов: Бостонским колледжем, Стэнфордским университетом, Гарвардским университетом, Университетским колледжем Лондона и др.
- ✓ Доступ к уникальным данным международных и российских исследований из баз PISA, TIMSS, TALIS, SERU, iPIPS, PIAAC, МЭО
- ✓ Регулярные презентации новых исследований в сфере образования
- ✓ Доступ ко всем образовательным ресурсам Высшей школы экономики

Школа предлагает две формы обучения:

Академическая аспирантура — для тех, кто хочет полностью сфокусироваться на развитии научной карьеры. Это очная аспирантура «полного дня» с обязательным включением в работу профильного для вас центра Института образования и обязательной стажировкой в зарубежном вузе-партнере. Аспиранты получают стипендию и зарплату аналитика или стажера-исследователя в выбранном центре.

Профессиональная аспирантура — для тех, кто уже нашел себя в бизнес- и управленческих структурах сферы образования. Эта очная программа дает возможность совмещать обучение с занятостью вне стен Института.

Как поступить?

По конкурсу портфолио. Набор проходит два раза в год: с декабря по март и с августа по сентябрь. До подачи документов необходимо выбрать будущего научного руководителя и обсудить тему исследования, подготовить и согласовать его план-проект.

Обучение бесплатное — три года. Иногородним предоставляется общежитие.

Аспирантская школа по образованию:

<https://aspirantura.hse.ru/ed>

Тел.: 8 (495) 772-950-90 (внутренний 22714)

Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2593 от 24.05.2017.

Свидетельство о государственной аккредитации № 1820 от 30.03.2016.

На все вопросы о поступлении и обучении ответит академический директор Аспирантской школы Канонир Татьяна Николаевна:

E-mail: tkanonir@hse.ru,

моб. тел.: +7(968) 938-53-65.

Для заметок

Для заметок

Научное издание

*Серия
Современная аналитика образования*

№ 2 (62)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ ВЕДУЩИМИ
РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ СТУДЕНТОВ
И ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТОВ**

Редактор: Н. Адрианова
Компьютерная верстка: Н. Пузанова

Подписано в печать 12.03.2022. Формат 60×84 1/16
Усл.-печ. л. 1.86. Уч.-изд. л. 1,2. Тираж 100 экз.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел./факс: (499) 611-15-52

Институт образования
101000, Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10
Тел./факс: (499) 772-95-90*22235
ioe@hse.ru

