

УДК 378

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РАБОДАТЕЛЯМИ РОССИИ И КАЗАХСТАНА\*

С. А. Гайворонская, И. В. Шилова

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 4 июля 2018 г.

**Аннотация:** в статье исследуются проблемы выявления компетенций, востребованных на рынке труда, рассматривается страноведческий аспект оценки значимости компетенций работодателями России и Казахстана. В работе изучаются подходы к разработке методического инструментария, обеспечивающего многокритериальную оценку (диагностику) деятельности учебных заведений. **Ключевые слова:** интернационализация образования, компетентностный подход в образовании, типология ключевых компетенций, ключевые компетенции, критерии оценки компетенций.

**Abstract:** the article focuses on the issues related to the problems of identifying competences demanded on the labor market, examines the regional aspects of assessing the importance of competencies by employers in Russia and Kazakhstan. The paper studies approaches to the development of methodological tools that provide multi-criteria assessment (diagnostics) of the activities of educational institutions.

**Key words:** internationalization of education, competence approach in education, typology of key competences, key competences, competency assessment criteria.

В системе высшего образования Европы, основанного на принципах Болонской декларации, чрезвычайно актуальной является задача подготовки конкурентоспособных и компетентных специалистов с учетом тенденций развития экономики. Основной задачей Болонского соглашения (1999 г.) является улучшение эффективности и результативности высшего образования в Европе, что характерно для ситуации, развивающейся в российском образовании. Как следствие, одним из самых значимых критериев оценки деятельности вуза как в России, так и за рубежом является уровень востребованности выпускников на рынке труда.

Процесс интернационализации образования актуализируется в исследованиях понятий компетентности и компетенций, которые затрагивают не только теоретические аспекты, но и имеют прикладной характер.

Одной из значительных проблем высшего образования является отрыв получаемых в процес-

се обучения знаний от способности их внедрять на практике, острая нехватка квалифицированных и компетентных кадров, устаревание информации быстрее, чем завершается цикл обучения в вузе. Для современного общества характерна быстрая потеря актуальности информации, следствием чего является обесценивание специальных профессиональных знаний. В среднем время обновления прикладных, а во многом и базовых профессиональных знаний в технологически продвинутых отраслях составляет 3–5 лет, на протяжении которых обесценивается до трети специальных знаний работника [1]. В этих условиях компетентностный подход в сфере высшего образования является единственно возможной формой обучения. В рамках данного подхода компетенции рассматриваются как набор навыков, качеств и способностей, которые позволяют индивиду успешно и постоянно выполнять действия, функции, задания, широко или подобно обозначенные, и могут быть усовершенствованы и расширены через обучение [2].

Вопросы профессиональной компетентности, рассматриваемые в работах как отечественных, так и зарубежных ученых, не предлагают единого подхода к определению сущности понятия «компетентность» и «компетенция». Научным проблемам формирования компетенций посвящены

\* Статья подготовлена на основе результатов, полученных в рамках реализации проекта «COMPLETE – Создание центров по развитию компетенций и потенциала к трудоустройству». Номер контракта 561603-EPP-1-2015-1-DE-EPPKA2-SBHE-JP.

© Гайворонская С. А., Шилова И. В., 2018

труды российских и зарубежных исследователей: В. И. Байденко, А. Г. Бермус, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. Г. Сергеев, Г. К. Селевко, А. В. Хуторской, Ф. Вайнерт, Дж. Соланд, Л. Гамильтон, Б. Стехер и др.

В российской научной литературе с понятием ключевых компетенций зачастую отождествляются общие, базовые, универсальные, транспредметные, метапредметные, метапрофессиональные, а также систематичные компетенции. Например, Э. Ф. Зеер относит к ключевым или универсальным «компетенции широкого спектра использования», которые определяют «реализацию специальных компетентностей и конкретных компетенций» [3].

Немецкий ученый Ф. Вайнерт в число ключевых компетенций включает владение устной и письменной речью на родном языке, математику, чтение и восприятие информации, иностранные языки, навыки использования медийных средств, стратегии обучения, социальные навыки, нестандартное мышление, способность к критической оценке информации, самокритику. Таким образом, компетентности по Вайнерту – это «наличные когнитивные способности и навыки индивида решать определенного рода проблемы, которые индивид может иметь или овладеть ими посредством обучения, как и связанные с ними мотивационные, волевые и социальные предрасположенности и способности» [3].

В типологии ключевых компетенций выделяются социальная (способность обмениваться информацией, общаться, устанавливать и поддерживать социальные связи), личностная (дисциплина, мотивация, самосознание, гибкость и др.), методическая (способность разрабатывать, выбирать и применять соответствующие стратегии решения проблем) и деловая (знания и способности, выходящие за рамки определенной профессиональной сферы) [4].

В быстро меняющихся условиях современного рынка труда (глобализация, усиливающаяся конкуренция, особенности корпоративной культуры и имиджа предприятий) требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников становятся все более жесткими. В этих условиях выпускникам необходимо учитывать тенденции изменения рыночного спроса на труд конкретной квалификации и требований работодателей, активно работать над формированием и совершенствованием личных и профессиональных качеств в целях расширения возможностей получения престижной работы после окончания вуза.

Своевременная реакция на изменения требований рынка труда позволяет системе образования обеспечивать потребности экономики

в обновлении и пополнении кадров, выпускать востребованных специалистов, способных плодотворно работать в условиях конкуренции на рынке труда. Стратегический подход к подготовке конкурентоспособных выпускников предусматривает всестороннее изучение факторов, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособных качеств индивида (выпускника) для оптимального сочетания компетенций, которые позволяют осуществлять эффективную работу в организации.

Поскольку система высшего образования является значимой составляющей общей социально-экономической системы региона, перед ней стоит задача оказывать непосредственное влияние на рынок труда региона и способствовать развитию региональной экономики. Отсутствие устойчивой взаимосвязи между высшим образованием и рынком труда приводит к возникновению существенного дисбаланса между требованиями к выпускникам со стороны работодателей и уровнем подготовки студентов в учебных заведениях. Взаимоотношения между работодателями и выпускниками высших учебных заведений предполагают удовлетворение обоюдных интересов, так как необходимо учитывать, что каждый из участников этого процесса: работодатели, выпускники и представители высшей школы – преследуют свои интересы и цели, но в то же время должны активно взаимодействовать и вынуждены идти навстречу требованиям другой стороны. Необходимым условием обеспечения высокого качества высшего образования является включение представителей реального сектора экономики, объединений работодателей в работу по постановке целей, реализации образовательного процесса и оцениванию его результатов.

Для осуществления систематического контроля процесса развития, реализации образовательных и инновационных задач, определения наиболее целесообразных перспектив необходимо осуществлять оценку качества образования в формате мониторинга. Система оценки качества основывается на использовании различных оценочных механизмов, включающих внешние и внутренние процедуры оценивания процесса обучения и его результатов, а также процедур получения обратной связи от различных представителей целевых групп высшего учебного заведения (студенты и выпускники вузов, преподаватели и административный персонал вузов, организации-работодатели, сотрудничающие с вузами, другие группы общества, сотрудничающие с вузами).

На основе анализа наиболее популярных моделей оценки эффективности образовательных услуг предлагается выделить три основных ком-

понента, составляющие которых оцениваются с различной степенью вовлеченности сторонами, заинтересованными в деятельности центра, т. е. представителями целевых групп.

1. Формирование входных параметров обучения, что включает постановку с последующей классификацией целей и задач, основанных на выявлении потребностей в обучении и развитии, в том числе навыков, которые должны быть сформированы в ходе обучения; определение возможностей и ресурсов, методов обучения и критериев оценки результатов обучения, разработка техник для оценивания.

2. Содержание и процесс обучения, что предполагает оценку основных этапов обучающей программы, используемых методик, уровень и качество преподавателей, предлагаемые задания и методы проверки/тестирования, условия, в которых осуществляется образовательный процесс, насколько эффективно осуществляется процесс формирования новых компетенций.

3. Результат обучения, оценка результатов в сопоставлении с запланированными целями и задачами, изменения поведения обучающихся в результате обучения, насколько полученные знания и навыки применяются на практике.

В свою очередь внутри каждого компонента необходимо определить блоки, предназначенные для оценки представителями определенных целевых аудиторий.

В процессе разработки адекватного методического инструментария, обеспечивающего многокритериальную оценку (диагностику) деятельности учебных заведений, направленную на формирование компетенций, следует учитывать существующие особенности при формировании набора количественных и качественных показателей, определяющих перечень параметров диагностики. Конкретный инструмент оценки в каждом случае выбирается индивидуально, показатель ориентированности на эффективность в интегральном виде может рассчитываться путем усреднения оценок по каждой образовательной программе.

В обобщенном виде схема методики представлена на рис. 1.

В рамках проекта программы Европейского союза «Эразмус плюс» «COMPLETE – Создание центров по развитию компетенций и навыков трудоустройства» (Establishment of Centers for Competence and Employability Development), реализуемого в Воронежском государственном



Рис. 1. Схема оценки качества образовательных услуг, результата и подготовки выпускников вуза

университете, было проведено исследование, направленное на выявление компетенций, востребованных на рынке труда с точки зрения представителей трех целевых аудиторий России и Казахстана: работодатели, выпускники и студенты. Данные, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в качестве исходной информации для оценки результатов обучения с точки зрения работодателей и потенциальных слушателей (студенты, выпускники) [5].

Исследование проводилось среди студентов и выпускников разных факультетов высших учебных заведений, а также работодателей, представляющих различные сферы деятельности, для анализа не использовались компетенции, связанные с профессиональной спецификой, а только компетенции, относящиеся к категории универсальных [6].

В соответствии с типологией ключевых компетенций (когнитивных, межличностных и внутриличностных) они были распределены по шести группам, каждая из которых включала набор определенных компетенций:

- общепрофессиональные компетенции (навыки поиска и обработки информации; навыки работы с компьютером и в Интернете; умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы; понимание бизнес-процессов деятельности предприятия и их взаимосвязей; грамотный русский язык; знание иностранных языков);

- коммуникационные компетенции (умение проводить переговоры; умение презентовать производимый продукт, услугу; способность ясно выражать свои идеи; способность налаживать контакты в коллективе; способность выстраивать контакты с контрагентами компании (клиенты, поставщики и т. п.);

- поведенческие характеристики (ответственность, дисциплинированность; нацеленность на результат; умение соответствовать корпоративным нормам, сохранять лояльность компании; способность эффективно использовать рабочее время; способность работать в любых условиях, под давлением, в стрессовой ситуации; умение выстроить процесс работы в организации);

- умения, связанные с работой в команде (способность мотивировать других к работе; умение взять на себя ответственность; мотивированность оспаривать существующие идеи и мнения; способность работать в команде и достигать коллективных целей; умение корректно отстаивать свою позицию; позитивное отношение к окружающей действительности);

- аналитические компетенции, способности к самообразованию и профессиональному росту

(способность быстро осваивать новые знания; нацеленность на карьерный рост; аналитическое мышление; готовность к постоянному профессиональному росту; системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений);

- инновационные компетенции (видение новых возможностей; способность генерировать новые идеи; инициативность, самостоятельность; умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации) [2].

Наряду с оценкой значимости компетенций, в ходе исследования выявлялись условия и возможности трудоустройства выпускников вуза, успешного развития их карьеры, оценка ожиданий работодателей в отношении выпускников вузов, представление о процессе трудоустройства с точки зрения студентов и выпускников вузов на региональном уровне.

Выборка формировалась детерминированным способом с использованием квотного подхода при отборе студентов и выпускников с учетом количества обучающихся на различных факультетах в учебных заведениях России и Казахстана. Сбор информации осуществлялся с применением метода онлайн-опроса, выбор данного метода был обусловлен тем, что позволял в достаточно короткие сроки осуществить анкетирование большого количества респондентов и получить данные в форме, наиболее удобной для дальнейшего анализа. По результатам анкетирования были получены 633 результативные анкеты со следующим распределением по трем целевым аудиториям: студенты (442 результативные анкеты), выпускники (96 результативных анкет), работодатели (95 результативных анкет).

В рамках данной статьи рассматриваются вопросы, связанные с выявлением компетенций, востребованных на рынке труда Российской Федерации и Казахстана. Оценка значимости компетенций осуществлялась с использованием порядковой шкалы, т. е. респондентам предлагалось сформировать рейтинг компетенций внутри каждой группы. В результате проведенного анализа распределения компетенций по уровням значимости по данным всей выборки (респонденты Российской Федерации и Казахстана) был сформирован набор актуальных требований работодателей, включающих навыки из всех выделенных групп компетенций (рис. 2).

На первый уровень значимости для работодателей выходят способности кандидатов к поиску и обработке информации, а также поведенческие навыки, позволяющие успешно взаимодействовать с другими людьми, соответствуя требовани-



Рис. 2. Распределение универсальных компетенций по уровню значимости

ям организации в отношении дисциплины, гибко реагировать на изменения среды. Полученные результаты связаны с тем, что парадигма инновационной экономики требует трансформации основ социального позиционирования и многократного усиления значимости умения социализироваться и адаптироваться к актуальным условиям, в которых важнейшими ресурсами экономического и социального развития становятся креативность, инициативность сотрудника.

В группе когнитивных компетенций наиболее востребованными являются системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений («системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений»). Большое значение для работодателей имеют межличностные компетенции, определяющие способность к коммуникации и сотрудничеству, компетенции, входящие в эту группу расположены на первом и втором уровнях по степени значимости («способность работать в коман-

де», «способность выстраивать контакты с контрагентами») [5].

С целью выявления страноведческих особенностей требований, предъявляемых к выпускникам вузов, был проведен анализ уровня значимости компетенций для работодателей России и Казахстана. Полученные результаты свидетельствуют о едином подходе к факторам, обеспечивающим уровень востребованности выпускников на рынке труда в обеих странах, особенно это затрагивает общепрофессиональные и коммуникационные компетенции. Наблюдаемые различия обусловлены условиями трудовой деятельности: для российских работодателей аналитические способности относятся к первому уровню значимости, а для работодателей из Казахстана важны инициативность, самостоятельность и способность быстро осваивать новые знания.

Проведенный анализ дает представление о потребности работодателей в развитии ключевых

Т а б л и ц а

Сравнительная таблица востребованности компетенций работодателей России и Казахстана

	Совпадения	Различия	
		Россия	Казахстан
1	2	3	4
1 уровень	Навыки поиска и обработки информации. Умение проводить переговоры. Ответственность, дисциплинированность. Способность работать в команде и достигать коллективных целей	Аналитическое мышление. Видение новых возможностей	Способность ясно выражать свои идеи. Способность быстро осваивать новые знания. Инициативность, самостоятельность
2 уровень	Понимание бизнес-процессов деятельности предприятия и их взаимосвязей	Способность ясно выражать свои идеи. Нацеленность на результат. Умение выстроить процесс работы в организации. Способность мотивировать других к работе. Способность быстро осваивать новые знания. Инициативность и самостоятельность	Способность налаживать контакты в коллективе. Способность работать в любых условиях, под давлением, в стрессовой ситуации. Умение взять на себя ответственность. Системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений. Способность генерировать новые идеи

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы

1	2	3	4
3 уровень	Умение презентовать производимый продукт, услугу	Навыки работы с компьютером и в Интернете. Умение соответствовать корпоративным нормам, сохранять лояльность компании. Способность работать в любых условиях, под давлением, в стрессовой ситуации. Умение взять на себя ответственность. Системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений. Способность генерировать новые идеи	Знание иностранных языков. Способность выстраивать контакты с контрагентами. Нацеленность на результат. Способность мотивировать других к работе. Аналитическое мышление. Видение новых возможностей
4 уровень	Грамотный русский язык. Позитивное отношение к окружающей действительности. Готовность к постоянному профессиональному росту. Умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации	Способность выстраивать контакты с контрагентами. Способность эффективно использовать рабочее время	Умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы. Навыки работы с компьютером и в Интернете. Умение соответствовать корпоративным нормам, сохранять лояльность компании. Умение выстроить процесс работы в организации. Умение корректно отстаивать свою позицию
5 уровень	Умение оспаривать существующие идеи и мнения. Нацеленность на карьерный рост	Умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы. Способность налаживать контакты в коллективе. Умение корректно отстаивать свою позицию	Способность эффективно использовать рабочее время.

компетенций. Подходы к оцениванию ключевых компетенций являются темой для дискуссий как для академического сообщества, так и для работодателей. Очевидно, что для разработки эффективных методов выявления и оценки востребованных компетенций требуется активное взаимодействие всех участников рынка труда.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Яшков А. Б. Сравнительный анализ компетентностных установок выпускников вузов по экономическим специальностям и ожиданий работодателей / А. Б. Яшков // Экономика, Статистика и Информатика. – 2011. – № 6. – С. 11–16.

2. Подольский А. И. Возможно ли создание универсальной модели ключевых компетенций? / А. И. Подольский // Материалы Междунар. конф. «Ключевые компетенции XXI века : новые измерения грамотности современного человека». – Режим доступа: <http://goo.gl/scfjCa>

3. Зеер Э. Ф. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 46–56.

4. Еремина А. В. Идентификация ключевых компетенций выпускников / А. В. Еремина, И. В. Зороастрова, Е. О. Сучкова // Studia Humanitatis. – 2015. – № 4. – Режим доступа: [www.st-hum.ru](http://www.st-hum.ru)

5. Беленов О. Н. Проблемы формирования единых критериев оценки качества подготовки выпускников представителями рынка труда и сферы образования / О. Н. Беленов, В. Н. Морозова, И. В. Шилова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.:

Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 65–70.

6. «CHEERS» (Careers after Higher Education: a European Research Study). – Режим доступа: <http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/en/incher/research/projects-completed-up-to-2010/cheers-i.html>

*Воронежский государственный университет  
Гайворонская С. А., кандидат технических наук, доцент кафедры международной экономики и внешнеэкономической деятельности*

*E-mail: serko\_ol@mail.ru*

*Тел.: 8 (473) 224-74-02*

*Voronezh State University  
Gayvoronskaya S. A., PhD in Technical Sciences, Associate Professor of the International Economics and Foreign Economic Activity Department*

*E-mail: serko\_ol@mail.ru*

*Tel.: 8 (473) 224-74-02*

*Шилова И. В., преподаватель кафедры международной экономики и внешнеэкономической деятельности*

*E-mail: shilova.irina05@gmail.com*

*Тел.: 8 (473) 224-74-02*

*Shilova I. V., Lecturer of the International Economics and Foreign Economic Activity Department*

*E-mail: shilova.irina05@gmail.com*

*Tel.: 8 (473) 224-74-02*