

НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ДЛЯ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

© 2021

Т.А. Камарова, старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом
Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург (Россия)

Ключевые слова: студенты; выпускники; надпрофессиональные компетенции; рынок труда; работодатель.

Аннотация: Начиная с 2000 года при подборе персонала в компанию фокус внимания работодателей постепенно смещается с профессиональных (Hard Skills) навыков в сторону надпрофессиональных (Soft Skills). Так, результаты исследования Гарвардского университета и Стенфордского исследовательского института показали, что вклад Hard Skills в профессиональную успешность сотрудника составляет всего лишь 15 %, в то время как Soft Skills определяют оставшиеся 85 %. Современным выпускникам в новой экономике недостаточно иметь только знания профессиональных предметов – от них требуется наличие надпрофессиональных навыков и компетенций для успешного трудоустройства на рынке труда. В статье рассмотрен вопрос трансформации требований к необходимым компетенциям молодых специалистов, предъявляемых современными работодателями при приеме на работу в компанию. Цель работы – определение структуры ключевых навыков и компетенций молодых специалистов из числа студентов и выпускников вуза для их успешного трудоустройства. Проведен анализ данных о требованиях работодателей к выпускникам одного из вузов страны в 2017–2021 годах. Эмпирической базой послужил контент-анализ вакансий руководителей компаний по вопросам востребованных надпрофессиональных компетенций, а также навыков молодого специалиста. Итоги анализа данных позволяют сделать вывод о том, что быстро меняющиеся экономические условия влияют на пул значимых на рынке труда надпрофессиональных компетенций. Представлена структура надпрофессиональных компетенций, сформирован пул востребованных навыков и компетенций молодого специалиста, при наличии которых работодатели готовы брать на работу без наличия опыта работы. Результаты исследования подтверждают важность развития надпрофессиональных компетенций студентов и выпускников вузов.

ВВЕДЕНИЕ

В современных быстро меняющихся условиях экономики наблюдается высокая технологическая трансформация рынка труда, появляются и получают широкое распространение различные виды нестандартной занятости, меняются востребованные профессии, происходят революционные изменения требований к компетенциям соискателей. Под давлением необходимости оставаться эффективными современные организации выдвигают новые требования к своим потенциальным кандидатам, фокус внимания сместился в сторону наличия высокого уровня развития не только профессиональных, но и надпрофессиональных компетенций. Для успешного трудоустройства в настоящее время мало обладать знаниями и навыками в профессиональной области. Важно иметь достаточный уровень надпрофессиональных компетенций, обеспечивающих гибкость, готовность к постоянному обучению и способность адаптироваться к стремительно меняющимся условиям¹ [1; 2]. Потенциальный работодатель при найме персонала отдает предпочтение соискателям, обладающим Soft Skills, которые прямого отношения к выполнению обязанностей не имеют, но отлично характеризуют соискателей как потенциальных работников компании.

Студентам и выпускникам для успешного трудоустройства необходимо быть в тренде новых требований к соискателям на рынке труда, а учитывая тот факт, что приобретение надпрофессиональных компетенций требует больше времени, чем профессиональных, важно

развивать широкий спектр навыков во время получения образования.

В настоящее время вопросы надпрофессиональных компетенций отражены в исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых. Можно выделить ряд работ, которые посвящены формированию у студентов и выпускников надпрофессиональных компетенций как важного интегративного качества личности с точки зрения повышения конкурентоспособности на рынке труда, успешного трудоустройства, а также подготовки к непрерывному самообразованию в течение всей трудовой жизни [3–6]. В ряде исследований ученые не только поднимают вопросы важности формирования надпрофессиональных компетенций современных студентов, но и выявляют проблемы, которые необходимо решать для достижения желаемого результата. Важнейшей проблемой является отсутствие системного поэтапного развития надпрофессиональных компетенций в организации деятельности студентов, а также отсутствие инструментов оценивания данных компетенций [7]. В настоящее время наблюдается влияние внешних и внутренних факторов среды университета на формирование необходимых компетенций студентов. Можно отметить, что такие внешние факторы, как тренды рынка труда, образовательная среда, в свою очередь, являются драйверами изменений факторов внутренней среды университета: преподавательского состава, системы управления персоналом, технических возможностей вуза – для развития надпрофессиональных компетенций студентов². Трансформация требований

¹Kochhar R. New, emerging jobs and the green economy are boosting demand for analytical skills // Pew Research Center. URL: <https://pewsr.ch/2Un8CmG>.

²Шавровская М.Н. Факторы внешней и внутренней среды университета и личных характеристик студента в формировании надпрофессиональных компетенций // Достойный

к системе современного высшего образования предъявляет требования к изменению структуры компетентности современного преподавателя, осуществляющего профессиональную деятельность [8]. Можно согласиться с тем фактом, что преподаватели должны повышать свою квалификацию в части надпрофессиональных компетенций, для того чтобы формировать и развивать их у студентов. В настоящее время важна подготовка компетентного преподавателя, который заинтересован в постоянном профессиональном саморазвитии, готов и способен развиваться в своей профессиональной сфере деятельности [9;10].

В современном высшем образовании одно из ведущих мест в структуре компетентности преподавателя занимает креативная компетенция, которая проявляется в процессе реализации исследовательской деятельности. Должное внимание вуза к формированию надпрофессиональных компетенций будет не только благоприятно влиять на его имидж, но и способствовать построению качественной системы образования и росту показателей трудоустройства выпускников. Ряд ученых в своих работах изучают влияние реализуемых в университетах инструментов и методов, таких как волонтерская деятельность, научно-практические мероприятия, на эффективность формирования необходимых надпрофессиональных навыков и компетенций будущих специалистов [11–13]. Сделан вывод о том, что волонтерская деятельность способствует развитию надпрофессиональных компетенций у студентов, и может быть рассмотрено ее введение в образовательный процесс [12]. В [13] предложен комплексный подход, включающий, помимо учебной, и внеучебную деятельность студентов, способствующую формированию надпрофессиональных компетенций. Представлен опыт организации изучения дисциплин в дистанционном формате как возможность формирования надпрофессиональных компетенций студентов [14]. В период пандемии вузам было важно суметь измениться соответственно новой ситуации, все обучение вынужденно было переведено в дистанционный формат. В сложившихся условиях можно отметить успешную реализацию преподавания дисциплин с использованием цифровых платформ, позволяющих выстроить процесс обучения, например организовать работу над заданиями студентов по группам, способствующий формированию надпрофессиональных компетенций [15]. Несомненно, важную роль в развитии надпрофессиональных компетенций играет и личная заинтересованность студента.

Методологические основы развития, а также оценки надпрофессиональных компетенций студентов университетов, являющиеся важной составляющей системы обучения, рассмотрены в работах [16; 17]. Уровень развития таких надпрофессиональных компетенций, как коммуникабельность, критическое мышление, гибкость мышления, целеустремленность, креативность студентов, предлагается оценивать методом психологической диагностики и графологической экспертизы [16].

труд – основа стабильного общества: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2020. С. 70–76.

Можно согласиться с тем, что создание единого универсального системного подхода к оценке надпрофессиональных компетенций студентов является приоритетным направлением разработки требований к компетенциям и оценочных средств для применения в учебном процессе. Важную роль может сыграть реализация модели оценки качества и востребованности образовательных услуг для всех стейкхолдеров образовательной среды: студентов, выпускников, профессорско-преподавательского состава, работодателей [17]. Акценты в развитии компетенций студентов вузов, прописанных в федеральных государственных стандартах нового поколения и реализуемых в образовательном процессе, имеют значительные расхождения с требованиями, предъявляемыми на рынке труда. Данный факт подтверждают проводимые экспертные оценки и данные контент-анализа порталов поиска работы, основанные на сопоставлении требований работодателей к компетенциям и предложений компетенций от соискателей [17]. Стратегия оценивания должна быть выстроена таким образом, чтобы гарантировать эквивалентность результатов каждого оцениваемого, для этого предлагают при реализации стратегии оценщика или наставника³.

Можно отметить, что пандемия коронавируса COVID-19 стала катализатором трансформаций в различных сферах жизнедеятельности, дала толчок для изменений привычных инструментов и методов обучения. Так, например, представленная в работах методология проведения онлайн-оценки надпрофессиональных компетенций студентов и молодых специалистов в области управления персоналом и педагогики уже доказала актуальность, своевременность и перспективность такой формы оценки [18]. Ряд авторов в своих работах делятся опытом проведения онлайн-марафонов по развитию эмоционального интеллекта, что очень актуально в новых реалиях [19].

Обзор научных публикаций показал, что вопрос практики применения и перспектив системы развития, формирования и оценки надпрофессиональных компетенций студентов вузов недостаточно изучен.

Цель работы – определение структуры востребованных навыков и компетенций молодых специалистов из числа студентов и выпускников университетов для их успешного трудоустройства.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Для проведения эмпирической части работы автором был применен метод кабинетного исследования, основанный на анализе данных о требованиях работодателей, отраженных в ежегодных вузовских сборниках «Профессиональный дайвинг» за 2017–2021 годы⁴. Сборник – проект университета, который формируются специалистами ФГБОУ ВО УрГЭУ на основе представляемой

³Harold Tinoco-Giraldo, Eva Maria Torecilla Sanchez, Francisco José García-Peñalvo. Evaluation of competencies for academic internship students // 2021 XI International Conference on Virtual Campus (JICV). Salamanca: IEEE, 2021. DOI: [10.1109/JICV53222.2021.9600265](https://doi.org/10.1109/JICV53222.2021.9600265).

⁴Профдайвинг // Уральский государственный экономический университет. URL: <http://profi-rost.usue.ru/projects/sbornik-profdiving>.

работодателями г. Екатеринбурга информации об актуальных вакансиях для студентов и выпускников вуза, об условиях трудоустройства студентов. Всего было проанализировано 141 предложение работодателей. В 90 % содержится информация о требуемых от кандидатов надпрофессиональных компетенциях/навыках (таблица 1).

Ключевые поисковые критерии:

1) наличие в требованиях к должности указания надпрофессиональных навыков/компетенций;

2) наличие интереса к молодым специалистам и возможности трудоустройства выпускников и студентов университета по направлениям подготовки.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

В связи с быстро меняющимися экономическими условиями, актуальным является прогнозирование требований к компетенциям на рынке труда в ближайшем будущем. Можно выделить основные тренды, которые сейчас формирует рынок труда и которые будут определяющими в ближайшие несколько лет. Автором был проведен анализ исследований трендов рынка труда, на

основе которых был сформулирован основной пул ключевых трендов современного рынка труда (таблица 2)^{5,6,7}.

Можно предположить, что современные тренды рынка труда станут основой формирования новых универсальных – надпрофессиональных компетенций, необходимых для успешной реализации в любой профессиональной сфере.

Наличие только профессиональных компетенций, насколько бы хорошо они ни были развиты, без надпрофессиональных в настоящее время не является гарантом успешности. Надпрофессиональные компетенции помогают эффективно реализовывать профессиональные задачи и наилучшим образом применять профессиональные знания, умения и навыки. Работодатели ожидают от претендента на вакантные должности в большей степени наличия высокого уровня надпрофессиональных компетенций, наряду с профессиональными знаниями, которые уходят на второй план [5; 20].

Ниже представлен анализ структуры десяти самых востребованных компетенций/навыков, которые предпочитают видеть работодатели у выпускников одного из ведущих вузов г. Екатеринбурга. Рейтинг компетенций,

Таблица 1. Описательные характеристики работодателей – участников проекта

Характеристика	2017	2018	2019	2020	2021
Число работодателей (кол-во)	20	32	32	21	36
В том числе по сферам деятельности (%):					
гостеприимство	5,00	6,25	9,38	9,52	16,67
государственные услуги	15,00	12,50	9,38	0,00	2,78
здравоохранение	0,00	0,00	3,13	0,00	0,00
инвестиции	0,00	0,00	3,13	4,76	0,00
информационные услуги	0,00	3,13	3,13	0,00	0,00
консультационные услуги	15,00	9,38	12,50	14,29	16,67
недвижимость	0,00	3,13	0,00	0,00	0,00
пассажирские и грузоперевозки	0,00	3,13	0,00	0,00	0,00
производство	30,00	18,75	15,63	9,52	11,11
розничная и оптовая торговля	20,00	18,75	15,63	4,76	16,67
телекоммуникации	0,00	3,13	6,25	19,05	2,78
финансовые услуги	10,00	9,38	9,38	14,29	19,44
IT	5,00	12,50	12,50	23,81	13,89
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

⁵Берсин Дж. Мир изменился за ночь. Ответ на пандемию COVID-19: как все вокруг стало иным. Global Industry Analyst, 2020. URL: <https://drive.google.com/file/d/1BZfGntCJYLSwJqyfO8bG0fJ9DES5EKw/view>.

⁶Чан Т., Дантас О., Айверс Л., Котов И., Курбай А., Ланг Н., Мейер М., Риваль О., Верма Ш., Юнджу К. Исследование BCG 2020 года. Претенденты на лидерство в технологическом секторе. BCG, 2020. URL: <https://drive.google.com/file/d/159mPSLuFIu8W-5196Ocf17ZijtcT8kUY/view>.

⁷Исследование рынка труда и заработных плат в России время новых возможностей. 2021. URL: https://drive.google.com/file/d/1venB-ilE5k-DYnEM_PD6RNRHwH1AfnPg/view.

Таблица 2. Тренды рынка труда

Содержание тренда	Необходимые компетенции/навыки
Постоянное обучение	
В настоящее время профессиональные навыки обновляются каждые 1–2 года. Образование не заканчивается получением диплома университета, а продолжается на протяжении всей жизни. Это касается всех профессий. Для того чтобы сотрудник успешно выполнял свои трудовые обязанности на рабочем месте, он должен постоянно учиться, развиваться, чтобы чувствовать себя уверенно и быть востребованным в своей профессии	Обучаемость, ориентация на непрерывное развитие
Команды с горизонтальным управлением	
На смену традиционным иерархическим структурам с вертикальными схемами управления персоналом компаний приходят новые модели – горизонтальные структуры с менее жесткой иерархией. В настоящее время компании начали активно применять новые модели команд («бюрозовое» управление, проектные команды и пр.), где рабочая деятельность основана на постоянной связи людей друг с другом. Фактором успеха таких современных компаний являются нестандартные и уникальные решения	Гибкость и адаптивность, компетенции в области самоменеджмента, взаимодействие с людьми, компетенции в области эмоционального интеллекта
Увеличение роли лидера в командах	
В современных компаниях становятся востребованными навыки лидерства не только для руководителей, но и для неформальных лидеров, которые смогут вдохновлять своими идеями коллег и повести за собой, заряжать их энергией на результат. Особенно это актуально для команд с горизонтальной структурой управления	Лидерство и харизма, инновативность и творчество, социальный интеллект, ведение переговоров и убеждение, влияние и противостояние влиянию
Ускорение изменений в бизнесе	
В быстро меняющемся мире бизнес должен быть гибким и подстраиваться под ситуацию с такой же скоростью. Быстрота принятия решений может играть критически важную роль для развития бизнеса в современной организации	Гибкое мышление, системное мышление, ответственность, инновативность и творчество, компетенции в области эмоционального интеллекта
Цифровизация	
Цифровая трансформация меняет привычное существование, для того чтобы быть конкурентоспособным в современных условиях, бизнесу необходимо меняться, развивать омниканальности, использовать новые способы коммуникации и взаимодействия с клиентами/сотрудниками через цифровые каналы и т. п. В таких условиях наличие цифровых компетенции необходимо всем сотрудникам компаний	Компетенции в области самоменеджмента, цифровые компетенции, управление информацией

необходимых выпускнику для трудоустройства в компанию, был составлен на основе анализа вакансий компаний г. Екатеринбурга. Для сравнения пула компетенций за 2017–2021 годы были выбраны наиболее востребованные направления подготовки вуза «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика». На рис. 1 представлен сравнительный анализ изменений ключевых компетенций за 2017, 2019, 2021 годы у выпускников направления подготовки «Менеджмент». В 2021 году заметно снизилась значимость наличия такой компетенции, как глубокое знание предмета, в свою очередь, выросла востребованность обучаемости.

На рис. 2 и рис. 3 представлен рейтинг десяти основных компетенций выпускников направлений подготовки «Управление персоналом» и «Экономика» соответственно за 2017, 2019, 2021 годы.

Рассматривая полный список требований к навыкам и компетенциям за 2017–2021 годы, можно отметить изменения приоритетов ключевых компетенций, важных для трудоустройства. Так, в 2017 году ряд работодателей отмечали требования к знаниям английского языка, грамотной речи и письму, ключевым требованием являлось профессиональное знание предмета, в последующих годах акцент все больше смещается в сторону непрофессиональных компетенций: мобильности, коммуникативных, лидерских, презентационных способностей и т. д.

Из представленных выше надпрофессиональных компетенций/навыков нами был сформирован топ-5 компетенций, представляющих для работодателей особую ценность при принятии решения о найме на работу выпускников рассматриваемых направлений подготовки за исследуемый период (таблица 3). Навыки обучения

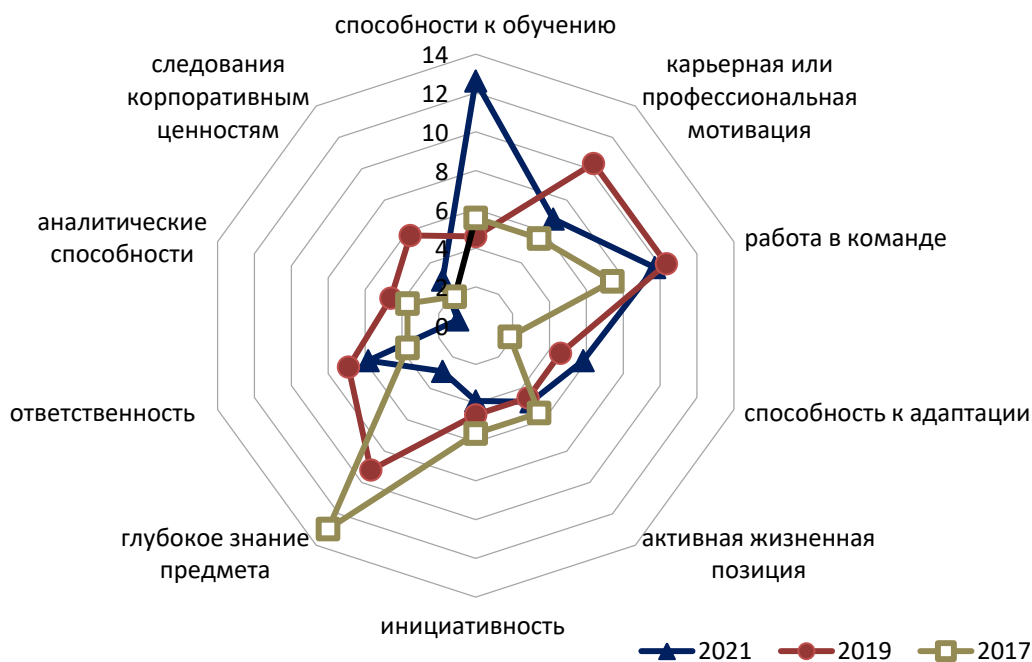


Рис. 1. Ключевые компетенции выпускников направления подготовки «Менеджмент», востребованные работодателями за 2017, 2019, 2021 годы

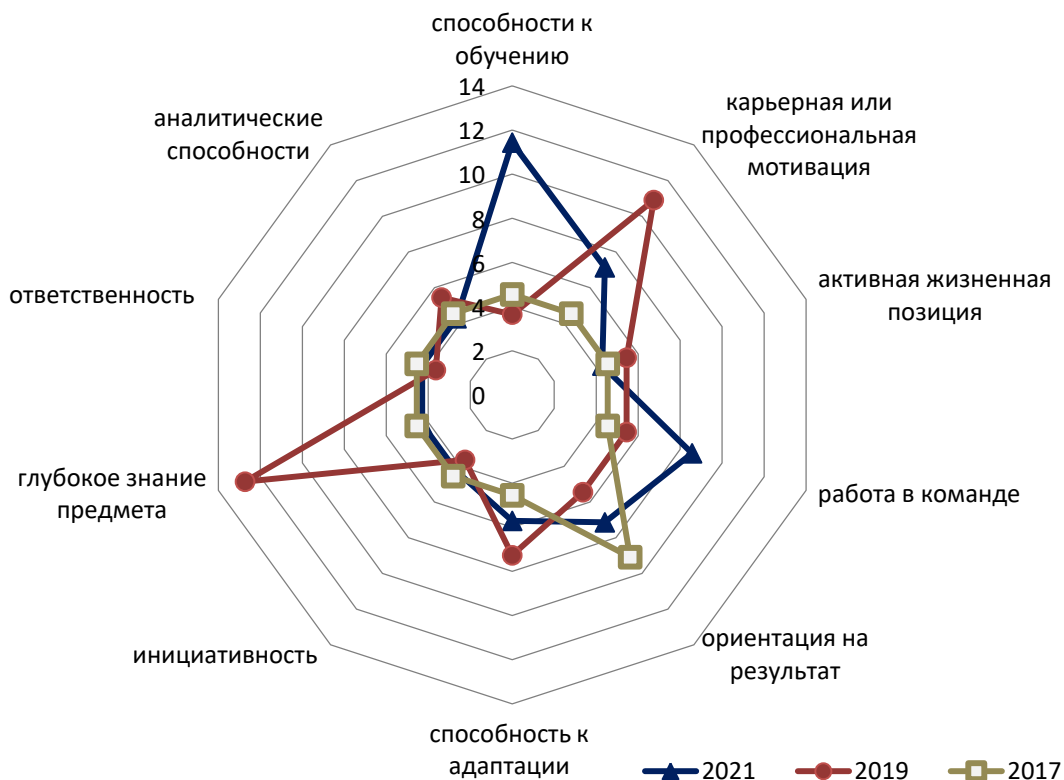


Рис. 2. Ключевые компетенции выпускников направления подготовки «Управление персоналом», востребованные работодателями за 2017, 2019, 2021 годы

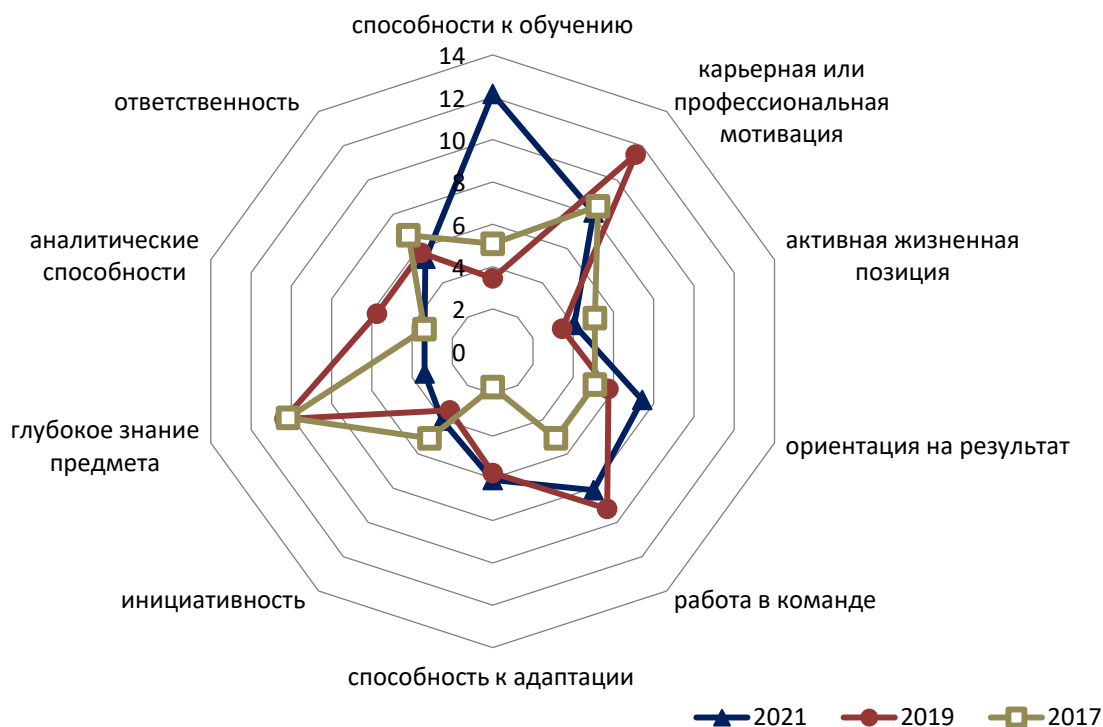


Рис. 3. Ключевые компетенции выпускников направления подготовки «Экономика», востребованные работодателями за 2017, 2019, 2021 годы

Таблица 3. Топ-5 компетенций, востребованных работодателями у выпускников направлений подготовки «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика» за 2017–2021 годы

Компетенции	2017			2018			2019			2020			2021		
	М	УП	Э	М	УП	Э	М	УП	Э	М	УП	Э	М	УП	Э
Способности к обучению	5,6	4,6	5,1	6,7	4,9	8,7	4,6	3,6	3,5	7,0	2,6	7,2	12,6	11,4	12,2
Карьерная или профессиональная мотивация	5,6	4,6	8,5	13,3	9,8	11,6	10,3	10,9	11,5	11,3	10,5	10,8	6,8	7,1	8,1
Работа в команде	7,4	4,6	5,1	3,3	2,4	4,4	10,3	5,5	9,2	12,7	13,2	10,8	9,7	8,6	8,1
Способность к адаптации	1,9	4,6	1,7	5,0	7,3	5,8	4,6	7,3	5,8	5,6	7,9	6,0	5,8	5,7	6,1
Активная жизненная позиция	4,85	4,29	4,05	4,23	2,63	4,82	4,60	5,45	3,45	5,00	4,88	2,90	5,56	4,55	5,08

Примечание. М – «Менеджмент»; УП – «Управление персоналом»; Э – «Экономика».

ценятся в первую очередь, наблюдается постепенная динамика роста востребованности этой компетенции за весь рассматриваемый период.

Далее автором был проведен анализ предпочитаемых работодателями компетенций у выпускников вуза всех направлений подготовки за 2017–2021 годы, по результатам анализа сформирован список ключевых навыков и компетенций, наиболее востребованных в каждом году. Динамика изменений рейтинга ключевых компетенций представлена в таблице 4.

Прослеживается четкая заинтересованность работодателей в наличии способности к обучению и адаптации у выпускников – будущих молодых специалистов компаний, особенно в 2021 году, в «постпандемный» период. Современные условия, молниеносная скорость изменений требуют от молодого специалиста способности к адаптации, а также постоянного обучения и пополнения знаний. Напротив, в течение всего периода наблюдается спад интереса к наличию профессионального знания предмета у выпускников, в 2021 году по сравнению с 2017 годом произошло снижение доли востребованности глубоких знаний предмета на 10 пр. п.

Таким образом, на основании анализа требований, предъявляемых к надпрофессиональным навыкам/компетенциям, на которые в первую очередь обращают внимание работодатели при приеме на работу, был составлен приоритетный рейтинг ключевых компетенций, где важную роль играют надпрофессиональные компетенции. При наличии необходимого пула топовых компетенций/навыков у выпускников вузов будет возможность устроиться на достойную работу и реализоваться в профессиональной деятельности.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

При решении первой исследовательской задачи – проведении анализа трендов рынка труда, влияющих на востребованность компетенций специалистов, нами были определены ключевые тренды рынка труда, влияю-

щие на современные требования к необходимым компетенциям, предъявляемые работодателями к сотрудникам компании.

Знание трендов рынка труда, требований современных работодателей, выстраивание системного подхода к образовательному процессу, включающему развитие не только профессиональных, но и надпрофессиональных компетенций, позволит выпускникам успешно трудоустроиться, окажет положительное влияние на имидж вуза и экономику страны в целом. Опубликованные работы по формированию надпрофессиональных компетенций у студентов в процессе обучения дают представления о их важности для реализации выпускниками профессиональной карьеры. Все это может способствовать дальнейшему развитию формирования надпрофессиональных компетенций у студентов.

Исследуя вопрос о наиболее востребованных надпрофессиональных компетенциях и навыках выпускников университетов, мы составили рейтинг компетенций/навыков, необходимых для успешного трудоустройства выпускникам и студентам вуза. В пятерку ключевых компетенций входят способности к обучению, карьерная или профессиональная мотивация, работа в команде, способность к адаптации, активная жизненная позиция. Фокус внимания заметно смещается в сторону надпрофессиональных компетенций. Так, требование профессионального знания предмета было приоритетным в 2017 году, в 2021 году его востребованность снизилась в 3,8 раза.

Аналогичные результаты относительно необходимости первостепенных надпрофессиональных компетенций и навыков студентов и выпускников для достижения карьерного успеха отмечаются и другими исследователями. По результатам опроса, проведенного среди работодателей, большинство (57 %) отметили, что личные и деловые качества являются для них приоритетными при рассмотрении претендента на успешное трудоустройство в их компанию [20].

Таблица 4. Ключевые компетенции, востребованные работодателями у выпускников всех направлений подготовки за 2017–2021 годы

№	Компетенции	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Способности к обучению	6,2	8,3	7,2	8,3	13,3
2.	Карьерная или профессиональная мотивация	8,6	10,7	10,4	12,5	7,5
3.	Работа в команде	8,6	5,0	11,2	12,5	7,5
4.	Способность к адаптации	1,2	3,3	4,0	5,2	8,1
5.	Активная жизненная позиция	4,9	4,1	5,6	4,2	4,6
6.	Ориентация на результат	6,2	5,0	5,6	8,3	6,9
7.	Ответственность	4,9	9,9	6,4	4,2	5,8
8.	Аналитические способности	2,5	4,1	4,0	3,1	2,9
9.	Глубокое знание предмета	13,6	9,9	8,8	6,3	3,5
10.	Инициативность	3,7	5,8	4,0	4,2	3,5

Выделенные в нашем исследовании как ключевые компетенции способности к обучению и работа в команде также нашли отражение в работе [21]. Определены и обоснованы следующие наиболее востребованные надпрофессиональные компетенции выпускников технических направлений: компетенция самообразования и самоорганизации; компетенция эффективного общения и взаимодействия и компетенция командной работы; компетенция критического и креативного мышления [21].

По результатам исследований ключевых надпрофессиональных компетенций для будущих выпускников вуза направления подготовки «Менеджмент» выявлен следующий пул навыков, необходимых для успеха на рынке труда: умение работать с людьми, конструктивное решение конфликтов, принятие ответственности, системное решение, управление проектами [22]. В нашем исследовании также подтверждается, что современный выпускник вуза должен уметь работать с людьми в команде.

Наши результаты в некоторой степени совпадают с аналогичными результатами отчетов службы аналитики «HeadHunter», составленными по итогам исследований, проводимых с целью выявления структуры основных надпрофессиональных компетенций, предъявляемых работодателями к соискателям при приеме на работу в компании. Так, по результатам опроса, проведенного аналитической службой «HeadHunter», осенью 2020 года выделялись топ-3 навыка соискателя, представлявшие для компании наибольшую ценность: взаимодействие с людьми, гибкость ума и клиентоориентированность. Что касается реальной встречаемости у соискателя, то наивысшую среднюю оценку получил навык взаимодействия с людьми⁸. Рассмотрев востребованные навыки и компетенции молодого специалиста, можно отметить, что в начале карьеры гораздо важнее обладать набором надпрофессиональных навыков: работа в команде, взаимодействие с людьми, навыки общения, самостоятельность, обучаемость, способность слушать и слышать⁹.

Результаты нашей работы коррелируют с аналогичными исследованиями аналитической службы «HeadHunter», где отмечается, что за последние 3 года происходит увеличение в 1,5–2 раза числа вакансий с упоминанием популярных надпрофессиональных компетенций и навыков на портале hh.ru. Соискатели с набором ценных компетенций имеют больше шансов найти достойную работу и претендовать на высокий уровень заработной платы. Тенденция спроса на кандидатов с высокими показателями надпрофессиональных навыков сохранится, поэтому уже в период обучения в вузе необходимо ориентировать студентов на их развитие.

Проведенный обзор исследований, направленных на изучение современных трендов рынка труда, позволил нам определить ключевые тренды рынка труда, которые способствуют формированию надпрофессиональ-

ных компетенций, востребованных у соискателей при приеме на работу в современных реалиях. Результаты исследования подтверждают, что современные тренды рынка труда влияют на формирование новых надпрофессиональных компетенций, необходимых для успешной реализации в любой профессиональной сфере. Прогноз требований к компетенциям людей на рынке труда будущего является актуальным.

Необходимо отметить, что при решении второй исследовательской задачи – проведении анализа наиболее востребованных надпрофессиональных компетенций и навыков выпускников университета среди работодателей – по результатам опроса работодателей был выявлен пул востребованных навыков молодого специалиста, при наличии которых работодатели готовы взять на работу без опыта, что подтверждает важность наличия надпрофессиональных компетенций у выпускников. В настоящее время наблюдается несоответствие пула наиболее важных навыков для компаний реально встречаемым у соискателей на рынке труда.

Обобщив результаты исследования, можно сделать вывод, что формирование у студентов и выпускников надпрофессиональных компетенций является перспективным направлением и положительно влияет на успешное трудоустройство выпускников, имидж вузов и экономику страны в целом. Автор на основе представленного исследования предполагает провести дальнейшую работу по вопросам эффективности практики формирования надпрофессиональных компетенций, считает необходимыми изменения в образовательном процессе, применение специальных приемов обучения, способствующих развитию и оценке необходимых компетенций студентов и выпускников.

Под воздействием мировой беспрецедентной «шоковой терапии» в виде пандемии коронавируса COVID-2019 нестабильная внешняя среда сформировала запросы на глубокие изменения практически во всех сферах жизнедеятельности, потребовала гибкости и проактивности от людей, бизнесов и государств. Изменяются требования работодателей к ключевым компетенциям сотрудников: до пандемии одной из самых востребованных компетенций, отмечаемых в объявлениях о вакансиях, была креативность, в настоящее время акцент сместился на компетенции в области эмоционального интеллекта. Для поддержания конкурентоспособности на рынке труда в стремительно меняющемся мире сотрудникам необходимы навыки адаптации и мобильности в ситуациях новых вызовов. Реальность такова, что развиваться нужно непрерывно, постоянно, усиливая имеющиеся и осваивая новые и смежные компетенции. С другой стороны, сложившиеся на рынке труда условия способствуют гибкости работодателей, которые пересматривают условия труда в соответствии с особенностями потребностей и мотивации различных целевых аудиторий работников.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении знаний о формировании необходимых компетенций у студентов и выпускников. С практической точки зрения полученные результаты могут быть использованы при разработке элементов образовательных курсов, включая подбор и применение методов и инструментов, способствующих формированию, развитию и оценке надпрофессиональных компетенций студентов.

⁸Какие навыки стали самыми важными в 2020 году: результаты опроса. Исследование «HeadHunter» // HeadHunter. Работа в Екатеринбурге. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/27929>.

⁹Топ востребованных навыков молодого специалиста. Исследование «HeadHunter» // HeadHunter. URL: <https://nn.hh.ru/article/27231>.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

По результатам анализа вакансий работодателей составлена структура ключевых навыков и компетенций, наиболее востребованных при приеме на работу выпускников всех направлений подготовки в каждом году за 2017–2021 годы.

Проведен анализ динамики изменений востребованных компетенций/навыков выпускников и студентов за 2017–2021 годы, по результатам которого наблюдается значительный спад доли интереса работодателей к наличию профессионального знания предмета у выпускников и, напротив, рост востребованности способностей к адаптации и обучению при приеме на работу молодых специалистов;

Выделены топ-5 компетенций, востребованных работодателями у выпускников всех направлений подготовки: способность к обучению, карьерная мотивация, профессиональная мотивация, работа в команде, способность к адаптации.

Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07435.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пеша А.В., Шавровская М.Н., Николаева М.А., Шрамко Н.В., Камарова Т.А., Панченко А.Ю. Развитие и оценка надпрофессиональных компетенций студентов университетов: теоретико-методологические основы. Казань: Бук, 2020. 248 с.
2. Smidt W. Big Five personality traits as predictors of the academic success of university and college students in early childhood education // Journal of Education for Teaching. 2015. Vol. 41. № 4. P. 385–403. DOI: [10.1080/02607476.2015.1080419](https://doi.org/10.1080/02607476.2015.1080419).
3. Назарова Л.Р. Формирование конкурентоспособного студента-дизайнера: аспекты креативности профессии с точки зрения работодателя и работника // Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 2. С. 48–55. DOI: [10.23951/2307-6127-2019-2-48-55](https://doi.org/10.23951/2307-6127-2019-2-48-55).
4. Мухортова Е.А. Управленческие компетенции специалистов финансово-экономической сферы: от прошлого к будущему // Самоуправление. 2020. Т. 2. № 1. С. 296–299.
5. Ивашкова А.А. К вопросу об изучении формирования soft skills в зарубежных исследованиях // Вестник Нижневартского государственного университета. 2021. № 1. С. 13–17. DOI: [10.36906/2311-4444/21-1/02](https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-1/02).
6. Нечаева Н.В., Каирова Э.М. Формирование умения самопрезентации у студентов переводческих специальностей // Вопросы методики преподавания в вузе. 2020. Т. 9. № 33. С. 80–94.
7. Михайлова С.В. О проблеме развития надпрофессиональных компетенций у обучающихся технических направлений // Современные проблемы науки и образования. 2020. № 6. С. 42–50. DOI: [10.17513/spno.30308](https://doi.org/10.17513/spno.30308).
8. Мунгиева Н.З., Магомедова Р.М., Шихамирова Б.А. Креативная компетентность преподавателя высшей школы // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 71-3. С. 353–356.
9. Погребная И.А., Михайлова С.В., Колосов Е.А. Научно-исследовательская работа студентов как формирование модели специалиста для современного рынка труда в техническом вузе в виде надпрофессиональных компетенций // Современный ученый. 2020. № 2. С. 143–148.
10. Пеша А.В., Шрамко Н.В., Николаева М.А. Образовательная среда вуза как фактор развития надпрофессиональных компетенций будущих педагогов // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2021. Т. 13. № 2. С. 74–84. DOI: [10.7442/2071-9620-2021-13-2-74-84](https://doi.org/10.7442/2071-9620-2021-13-2-74-84).
11. Аласания Е.П., Благоднарова М.А. Презентации как средство формирования надпрофессиональных компетенций студентов неязыкового вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 66-2. С. 4–7.
12. Ткаченко И.В., Крапивина И.В. Формирование надпрофессиональных компетенций студентов медицинского вуза через волонтерское движение // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. 2020. № 4. С. 51–58. DOI: [10.35177/2226-2342-2020-4-3](https://doi.org/10.35177/2226-2342-2020-4-3).
13. Васильева Е.Н., Хан И.А. Внеучебная деятельность как фактор формирования надпрофессиональных компетенций студентов вуза культуры // Вестник Тюменского государственного института культуры. 2020. № 1. С. 21–27.
14. Иванова М.А., Гриценко В.Ш. Опыт практического применения конвергентного подхода как основы формирования надпрофессиональных компетенций студентов колледжа (на примере специальности 43.02.10 туризм) // Педагогическая информатика. 2020. № 1. С. 51–56.
15. Кузнецова Н.А. Опыт формирования надпрофессиональных навыков у студентов педвуза в рамках дисциплины «физическая культура и спорт» в условиях дистанционного обучения // Современные наукоемкие технологии. 2021. № 6-1. С. 165–169. DOI: [10.17513/snt.38716](https://doi.org/10.17513/snt.38716).
16. Исаева О.М., Савинова С.Ю. Оценка надпрофессиональных компетенций будущих менеджеров методами психодиагностики и графологии // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 69–84.
17. Тюриков А.Г., Разов П.В., Амерсланова А.Н. Участие потребителей в оценке качества и востребованности образовательных услуг вуза // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2018. Т. 8. № 6. С. 68–75.
18. Пеша А.В., Шавровская М.Н., Николаева М.А. Ассессмент-центр компетенций онлайн: возможности и методология // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2021. Т. 19. № 2. С. 56–68. DOI: [10.24147/1812-3988.2021.19\(2\).56-68](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2021.19(2).56-68).
19. Шавровская М.Н., Пеша А.В. Онлайн-марафон развития эмоционального интеллекта: ключевые элементы применения // Управление развитием персонала. 2021. № 2. С. 150–155.
20. Мхеидзе Л.Р. Развитие надпрофессиональных компетенций как условие реализации карьерного потенциала молодых специалистов // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 3. С. 185–192.
21. Михайлова С.В. Роль надпрофессиональных компетенций в период дистанционного обучения // Современные наукоемкие технологии. 2020. № 9. С. 178–182. DOI: [10.17513/snt.38237](https://doi.org/10.17513/snt.38237).

22. Кольга В.В., Полежаева Г.Т. Повышение уровня профессиональной подготовки бакалавров-менеджеров посредством сочетания интерактивных учебных и внеучебных форм работы // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2018. № 1. С. 68–81.

REFERENCES

1. Pesha A.V., Shavrovskaya M.N., Nikolaeva M.A., Shramko N.V., Kamarova T.A., Panchenko A.Yu. *Razvitiye i otsenka nadprofessionalnykh kompetentsiy studentov universitetov: teoretiko-metodologicheskie osnovy* [Development and assessment of soft-skills of university students: theoretical and methodological foundations]. Kazan, Buk Publ., 2020. 248 p.
2. Smidt W. Big Five personality traits as predictors of the academic success of university and college students in early childhood education. *Journal of Education for Teaching*, 2015, vol. 41, no. 4, pp. 385–403. DOI: [10.1080/02607476.2015.1080419](https://doi.org/10.1080/02607476.2015.1080419).
3. Nazarova L.R. Formation of a competitive design student: profession creativity aspects from the view point of the employer and the employee. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie*, 2019, no. 2, pp. 48–55. DOI: [10.23951/2307-6127-2019-2-48-55](https://doi.org/10.23951/2307-6127-2019-2-48-55).
4. Mukhortova E.A. Management competences of specialists in financial and economic sphere: from the past to the future. *Samoupravlenie*, 2020, vol. 2, no. 1, pp. 296–299.
5. Ivashkova A.A. On the formation of soft skills in foreign research. *Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2021, no. 1, pp. 13–17. DOI: [10.36906/2311-4444/21-1/02](https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-1/02).
6. Nechaeva N.V., Kairova E.M. Development of personal marketing skills among translation and interpreting students. *Voprosy metodiki prepodavaniya v vuze*, 2020, vol. 9, no. 33, pp. 80–94.
7. Mikhaylova S.V. On the problem of developing superprofessional competencies in students of technical areas. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2020, no. 6, pp. 42–50. DOI: [10.17513/spno.30308](https://doi.org/10.17513/spno.30308).
8. Mungieva N.Z., Magomedova R.M., Shikhamirova B.A. Creative competence of higher education teacher. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2021, no. 71-3, pp. 353–356.
9. Pogrebnaya I.A., Mikhaylova S.V., Kolosov E.A. Students research work as the formation of a specialist model for the modern labor market in a technical university in the form of over-professional competencies. *Sovremennyy uchenyy*, 2020, no. 2, pp. 143–148.
10. Pesha A.V., Shramko N.V., Nikolaeva M.A. The educational environment of the university as a factor in the development of supra-professional competencies of future teachers. *Sovremennaya vysshaya shkola: innovatsionnyy aspekt*, 2021, vol. 13, no. 2, pp. 74–84. DOI: [10.7442/2071-9620-2021-13-2-74-84](https://doi.org/10.7442/2071-9620-2021-13-2-74-84).
11. Alasaniya E.P., Blagonravova M.A. Presentations as a means of forming nadprofessional competences of students of a non-language university. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2020, no. 66-2, pp. 4–7.
12. Tkachenko I.V., Krapivina I.V. Formation of super-professional competencies of medical university students through the volunteer movement. *Vestnik obshchestvennogo zdorovya i zdravookhraneniya Dalnego Vostoka Rossii*, 2020, no. 4, pp. 51–58. DOI: [10.35177/2226-2342-2020-4-3](https://doi.org/10.35177/2226-2342-2020-4-3).
13. Vasileva E.N., Khan I.A. Extracurricular activities as a factor of supra-professional competences formation of students of the institute of culture. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo instituta kultury*, 2020, no. 1, pp. 21–27.
14. Ivanova M.A., Gritsenko V.Sh. The experience of the practical application of the convergent approach as the basis for the formation of the over-professional competencies of college students (for example, specialty 43.02.10 tourism). *Pedagogicheskaya informatika*, 2020, no. 1, pp. 51–56.
15. Kuznetsova N.A. Experience in the formation of supra-professional skills of pedagogical university students in the framework of the discipline “physical culture and sport” in the context of distance learning. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii*, 2021, no. 6-1, pp. 165–169. DOI: [10.17513/snt.38716](https://doi.org/10.17513/snt.38716).
16. Isaeva O.M., Savinova S.Yu. Assessment of future managers’ “soft skills” through psycho-diagnostic and graphology methods. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 2020, vol. 10, no. 3, pp. 69–84.
17. Tyurikov A.G., Razov P.V., Amerslanova A.N. Participation of consumers in assessing the quality and relevance of educational services of the university. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta*, 2018, vol. 8, no. 6, pp. 68–75.
18. Pesha A.V., Shavrovskaya M.N., Nikolaeva M.A. Opportunities and methodology of competence assessment center in online format. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2021, vol. 19, no. 2, pp. 56–68. DOI: [10.24147/1812-3988.2021.19\(2\).56-68](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2021.19(2).56-68).
19. Shavrovskaya M.N., Pesha A.V. Emotional Intelligence Online Marathon: Key Elements. *Upravlenie razvitiem personala*, 2021, no. 2, pp. 150–155.
20. Mkheidze L.R. Development of supra-professional competencies as a condition for realization of career potential of young specialists. *Vlast i upravlenie na Vostoke Rossii*, 2020, no. 3, pp. 185–192.
21. Mikhaylova S.V. The role of over-professional competencies during distance learning. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii*, 2020, no. 9, pp. 178–182. DOI: [10.17513/snt.38237](https://doi.org/10.17513/snt.38237).
22. Kolga V.V., Polezhaeva G.T. Increase of the professional training level of bachelors of management by means of combining interactive training and external forms of work. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astafeya*, 2018, no. 1, pp. 68–81.

**NECESSARY COMPETENCES OF STUDENTS AND UNIVERSITY GRADUATES
FOR SUCCESSFUL EMPLOYMENT**

© 2021

T.A. Kamarova, senior lecturer of Chair of Labour Economics and Human Resource Management
Ural State University of Economics, Yekaterinburg (Russia)

Keywords: students; graduates; soft skills, labor market; employee.

Abstract: Since 2000, the focus of employers' attention in recruiting personnel for a company has been gradually shifting from hard skills towards soft skills. The results of a study carried out by Harvard University and Stanford Research Institute show that the contribution of hard skills to the professional success of an employee accounts for only 15 %, while soft skills add up to the remaining 85 %. Today, it is not enough for a graduate to acquire special knowledge and expertise – they are required to have soft skills to succeed in a job search. The paper discusses the issue of transformation of the qualifying requirements to the job seekers claimed by employers when hiring personnel. The objective of the work is to identify the structure of the key skills and competencies of university students and graduates essential for their successful employment. The analysis of the requirements of employers to graduates of one of the universities was carried out in 2017–2021. The empirical base was a sociological survey of the heads of Russian companies on the issues of the important soft and hard skills of young specialists. The results of the analysis prove that the rapidly changing economic conditions affect the pool of soft skills that are significant in the labor market. The paper presents the structure of soft skills, describes the pool of important skills and competencies that encourage an employer's decision to hire an inexperienced university graduate. Thus, the results of the study confirm the importance of the development of soft and hard skills of university students and graduates.