

ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ПОВЫШЕНИИ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Горинова С.В., Степанова С.М.

Горинова Светлана Владимировна (ORCID.ORG0000-0002-4148-9696)

Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России.

153040, г. Иваново, проспект Строителей, 33.

Степанова Светлана Михайловна (ORCID. ORG0000-0001-8593-5865)

Ивановский филиал Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова

г. Иваново, ул. Дзержинского, д. 53.

E-mail: s.v.gorinova@mail.ru, stepanova.swet@yandex.ru

Конкурентоспособность выпускников учебных заведений на современном рынке труда обеспечивается не столько успешностью их учебы, сколько ориентацией на результаты исполнения ими будущих трудовых функций при наличии высокого интеллектуального потенциала. Сейчас требования рынка труда изменяются быстрее, чем образовательные программы подготовки специалистов, способных эффективно функционировать в условиях BANI-мира, поэтому на первый план выдвигаются особенные надпрофессиональные компетенции, имеющие универсальный характер. Проведенное исследование показало, что заложенные в образовательные программы универсальные компетенции по своему характеру не вполне соответствуют требованиям работодателя, а их ценность не всегда ощущается выпускниками. Тогда как именно они определяют успешность взаимодействия рыночных субъектов.

Ключевые слова: конкурентоспособность, надпрофессиональные компетенции, интеллектуальный потенциал, выпускники вузов

CHANGING THE ROLE OF UNIVERSAL COMPETENCIES AND INTELLECTUAL POTENTIAL OF UNIVERSITY GRADUATES IN INCREASING THEIR COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET

Gorinova S.V., Stepanova S.M.

Gorinova Svetlana Vladimirovna (ORCID.ORG0000-0002-4148-9696)

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Ivanovo Fire and Rescue Academy of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia"

33 Stroiteley Avenue, Ivanovo, 153040

Stepanova Svetlana Mikhailovna (ORCID. ORG0000-0001-8593-5865)

Ivanovo branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian Economic University named after G.V. Plekhanov"

E-mail: s.v.gorinova@mail.ru, stepanova.swet@yandex.ru

The competitiveness of graduates of educational institutions in the modern labor market is ensured not so much by the success of their studies as by focusing on the results of their future work functions in the presence of high intellectual potential. Now the requirements of the labor market are changing faster than educational programs for training specialists who are able to function effectively in the conditions of the BANI-world, therefore, special supra-professional competencies of a universal nature are coming to the fore. The conducted research has shown that the universal competencies embedded in educational programs by their nature do not fully meet the requirements of the employer, and their value is not always felt by graduates. Whereas they determine the success of the interaction of market actors.

Keywords: competitiveness, supra-professional competencies, intellectual potential, university graduates

Профессиональная готовность выпускников занять свое место в изменяющемся мире определяется в первую очередь устойчивым владением требуемыми навыками и умениями, а также уверенными действиями в социальной среде. Долгий путь трансформации образовательных систем во всем мире привел к становлению компетентного подхода к формированию профессионалов на рынке труда. Основным его принципом является ориентация на результат. Образовательные программы с заложенным перечнем компетенций разрабатываются с учетом квалификационных требований работодателя, образовательных и профессиональных стандартов. Однако период обучения в вузе длится 4-5 лет, а за это время меняется профессионально-ориентированная среда во всех ее проявлениях (социально-психологической, технико-технологической, финансово-экономической). Современный рынок труда изменяется очень быстро, гораздо быстрее, чем программы подготовки специалистов, способных эффективно функционировать в условиях VANI-мира [1, 2].

В Российских образовательных стандартах выделены 3 группы компетенций: универсальные (УК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК). С учетом изменяющихся требований работодателей к их освоению, отметим, что наиболее стабильными являются универсальные, которые (в соответствии с американской дифференциацией профессиональных навыков могут называться soft-skills (мягкие навыки)). По мнению современных исследователей эти «мягкие навыки» представляют собой такой набор личностных характеристик, который способствует успеху на рынке труда, таким образом обеспечивая основу для проявления собственно профессионально-значимых компетенций. Это определило бурный рост Центров компетенций, заполнивших нишу услуг по оценке готовности кандидата к определенной должности. В Центрах компетенций обучающиеся проверяют свой уровень «гибких навыков», строят индивидуальные траектории развития, улучшают компетенции и получают преференции при выходе на рынок труда. Здесь следует заметить, что работодатели понимают по универсальным компетенциям развитость таких умений:

- партнерство и сотрудничество,
- планирование и организация,
- ориентация на результат,
- анализ информации и выработка решений,
- клиентоориентированность,
- следование правилам и процедурам,

- коммуникативная грамотность,
- саморазвитие,
- лидерство,
- стрессоустойчивость,
- эмоциональный интеллект.

Несмотря на то, что многие ведущие вузы страны создают свои центры компетенций в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях» (проект инициирован Минобрнауки России и президентской платформой «Россия – страна возможностей» по поручению Президента РФ и на начало 2024 года центры функционируют в 232 высших учебных заведениях, охватывая 757 тысяч студентов [3]), оцениваемые в них «универсальные» компетенции не всегда согласуются с заявленными в образовательных стандартах. Часть из них больше относится к личностным характеристикам, которые присущи конкретным индивидам и зависят от их социализации и психологии и формируются за рамками учебного процесса в ходе общественной, научной или воспитательной деятельности.

Немаловажным принципом компетентного подхода является индивидуализация образования. Каждый обучающийся имеет свои индивидуальные особенности, проявляет те или иные интересы и обладает только ему присущими способностями. Поэтому важно обеспечивать гибкость образовательной траектории, предоставить возможность самим формировать свой учебный план, избирать дисциплины, курсы или направления профилизации. Рассматривая компетенции как базовые качества индивида, влияющие на эффективность и (или) качество выполняемой им деятельности, Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер выделили пять типов базовых качеств:

- мотивы, которые «нацеливают, направляют и выбирают» поведение человека, его направленность на достижение определенных целей;
- психофизиологические особенности, отражающие особенности реакции индивида на ситуации и информацию;
- Я-концепция (установки, ценности, образ-Я человека);
- знания (информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях);
- навыки, как способность выполнять определенные физические или умственные задачи [4].

Наличие актуальных универсальных компетенций поможет выпускникам быть более мобильными на рынке труда, успешно трудоустроиться, а также продолжать обучение на следую-

щих этапах высшего образования и обучаться на протяжении всей жизни, выдерживая собственную профессионально-образовательную траекторию, обеспечивая реализацию принципа непрерывного образования. Именно владение универсальными компетенциями позволяет развиваться и профессионально расти в трудовой деятельности.

Следует отметить большую роль универсальных компетенций в развитии личностной ответственности обучающегося за свое образование и будущую профессиональную деятельность. Они помогают формированию целеустремленности, самостоятельности и саморегуляции как ключевых качеств будущих специалистов. Однако исследователи Высшей школы экономики считают, что современная система высшего образования не может оценить личные качества студентов, такие как общие навыки общения, умение сотрудничать и работать в команде, лидерство, эмоциональная стабильность и другие [5-7]. Проблема здесь заключается в дисциплинарном подходе при оцени-

вании освоения компетенций. В матрицы компетенций, регламентирующие закрепление за дисциплиной индикаторов освоения компетенций, заложены требования по всему спектру компетенций и требований к их освоенности, но они не могут эффективно работать на развитие определенных личных качеств, необходимых выпускнику.

Для изучения восприятия обучающимися компетентностного подхода в Ивановской пожарно-спасательной академии был проведен опрос курсантов 1-5 года обучения с целью анализа осознания ими степени важности и освоенности универсальных компетенций, предъявляемых будущим специалистам в области пожарной безопасности. В опросе приняли участие 250 человек (по 50 на каждом году обучения), где каждому курсанту было предложено дать оценку по десятибалльной шкале степени важности и освоенности универсальных компетенций, которыми должен обладать каждый из обучающихся. Полученные результаты можно увидеть на рисунке 1.

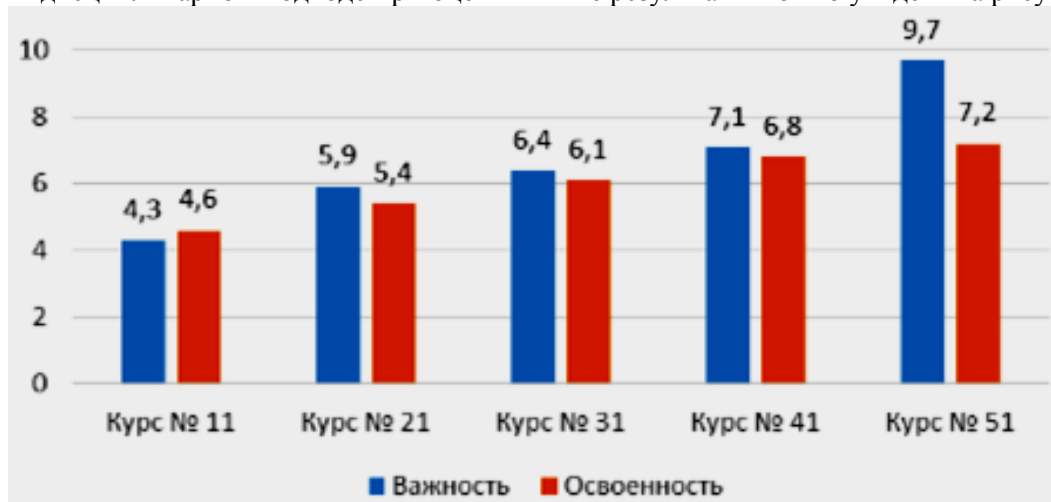


Рис. 1. Сравнение показателей важности и освоенности универсальных компетенций курсантами 1-5 года обучения факультета пожарной безопасности

Fig. 1. Comparison of indicators of importance and mastery of universal competencies by 1st-5th year students of the Faculty of Fire Safety

Как видим, лишь к 5 курсу обучающиеся все больше осознают важность универсальных компетенций, хотя их освоенность оценивается ими не высоко. Показательны результаты опроса первокурсников, которые очень слабо ощущают потенциальную важность владения универсальными компетенциями, но уровень освоенности оценивают выше важности. В целом следует отметить, что «взросление» обучающихся в принципе связано с осознанием своего профессионального предназначения. Профессиональное ориентирование в вузе как правило связывают с освоением навыков и умений для конкретной профессии

(hard skills), но как мы уже говорили, они не могут быть полностью реализованы без универсальных компетенций в условиях нестабильной и неустойчивой внешней среды [8, 9]. Профессионально-ориентированное обучение утрачивает свои позиции, уступая решению компетентностно-ориентированных задач [10, 11]. И действительно, для обеспечения инновационного развития страны важно обеспечить привлечение молодежи к решению творческих инновационных задач на каждой должности, что в большей степени требует наличия тех самых надпрофессиональных, гибких навыков (soft skills) [12-15].

Тогда профессиональная компетентность, как базовый фактор формирования конкурентоспособности на рынке труда, должна иметь в своей основе такие черты претендента:

- профессиональное самоопределение,
- профессиональные притязания и устремления,
- мотивационная направленность,
- осмысленное отношение к профессиональной деятельности.

Предположим, что большая часть универсальных компетенций, заложенных в образовательные стандарты, формирует те самые искомые надпрофессиональные навыки. Как правило, при дисциплинарном подходе большая часть универсальных компетенций формируется в начале обучения. Примем для примера первый семестр обучения курсантов специальности «Пожарная безопасность» и рассмотрим накопленную оценку следующих компетенций: УК-1 Системное и критическое мышление, УК-2 Разработка и реализация проектов, УК-3 Командная работа и лидерст-

во, УК-4 Коммуникация УК-5 Межкультурное взаимодействие, УК-7 Самоорганизация и саморазвитие, УК-8 Безопасность жизнедеятельности. За основу примем данные электронного журнала учета оценок и сведения о доле трудоемкости освоения компетенции в рамках учебных дисциплин из учебного плана.

Уровень накопленных универсальных компетенций конкретным курсантом на момент окончания 1-го семестра будем оценивать на 10-балльной шкале, как и в предыдущем примере.

На круговой диаграмме рисунка 2 можно увидеть, что в первом семестре больше всего внимания было уделено формированию системного и критического мышления, а навыкам командной работы, лидерству, самоорганизации и саморазвитию было уделено меньше всего внимания. Данный пример демонстрирует возможности отслеживания процесса накопления универсальных компетенций в процессе учебы с использованием существующей системы контроля.

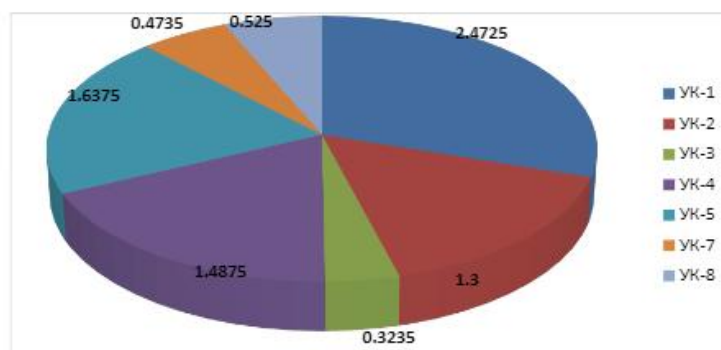


Рис. 2. Полученная курсантом оценка универсальных компетенций по завершении первого семестра
Fig. 2. The assessment of universal competencies received by the cadet at the end of the first semester

Для более подробного анализа мы рассмотрели процесс накопления компетенций в динамике, которую можно увидеть на рисунке 3. Визуализация процесса накопления компетенции позволит скорректировать процесс не только обучающемуся, но и тьютору. Так например, для данного курсанта с 41 по 56 день обучения накопление компетенций приостановилось, а в дальнейшем не компенсировалось. Если во-время заметить такие просчеты, можно принять ряд мер по дополнительным занятиям или по оцениваемой внеучебной деятельности.

Можно предусмотреть использование для этих целей различных образовательных платформ. Так на платформе Центра компетенций АНО «Россия – страна возможностей», в качестве основных универсальных компетенций оценивают

«анализ информации», «ориентацию на результат», «партнерство и сотрудничество», «планирование и организацию», «следование правилам и процедурам», «стрессоустойчивость». То есть, курсант может дополнить оценку компетенций УК-1, УК-3, УК-4 и УК-7. Дополнительную оценку универсальным компетенциям этот Центр дает «клиентоориентированности», «коммуникативной грамотности», «саморазвитию», «лидерству» и «эмоциональному интеллекту».

Платформа предлагает получить паспорт оценки универсальных компетенций. При этом решается вопрос обеспечения баланса между интересами заказчиков образовательных услуг и самих обучающихся, их ближайшего окружения, педагогического состава и администрации учебного заведения.

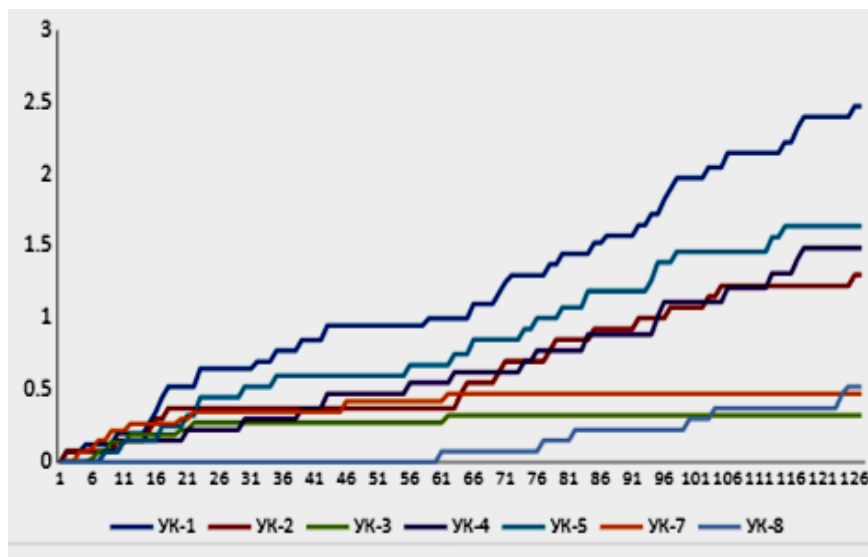


Рис. 3. Диаграмма приращения универсальных компетенций в первом семестре
Fig. 3. Diagram of the increment of universal competencies in the first semester

Изменение роли универсальных компетенций и интеллектуального потенциала выпускников вузов в повышении их конкурентоспособности на рынке труда связано с необходимостью действовать адекватно, самостоятельно, ответственно в постоянно изменяющейся профессиональной среде, проявлять готовность к самооценке и саморазвитию в условиях перестройки жизненных ритмов, ментальности, пространства деятельности, смены ценностей, новых потребностей и возможностей их реализации.

Формирующееся новое общественное самосознание становится определяющим фактором в формировании социальных отношений и воплощает в себе общественные потребности в квалифицированных кадрах.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

The authors declare the absence a conflict of interest warranting disclosure in this article.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Горина С.В., Тихановская Л.Б.** Формирование готовности к профессиональной деятельности в изменяющемся мире. *Современные проблемы гражданской защиты*. 2022. № 2 (43). С. 5-12.
2. **Степанова С.М.** Управление трудовыми ресурсами региона в условиях esg-трансформации. В сборнике: *Вызовы и решения для устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса. Сборник научных трудов V национальной (всероссийской) научно-практической конференции преподавателей и студентов*. Краснодар, 2023. С. 216-226.
3. Университетские Центры компетенций подвели итоги года работы <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/molodezhnaya-politika/86465>.
4. **Спенсер Л., Спенсер С.** Компетенции на работе. М.: Гиппо, 2010.
5. **Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.** Компетентностный подход к модернизации профессионального образования. *Высшее образование в России*. 2005. № 4, С. 23-29.
6. **Пузанков Д.В., Кузьмин Н.Н., Шехонин А.А.** Проблемы оценивания результатов обучения при компетентностном задании требований к выпускнику вуза. Материалы XI Симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика». М., 2006. С. 25-28.

REFERENCES

1. **Gorinova S.V., Tikhonovskaya L.B.** Formation of readiness for professional activity in a changing world. *Modern problems of civil defense*. 2022. N 2 (43). P. 5-12.
2. **Stepanova S.M.** Upravlenie trudovymi resursami regiona v usloviyax esg-transformacii. V sbornike: *Vy`zovy i resheniya dlya ustojchivogo razvitiya i otvetstvennogo vedeniya biznesa. Sbornik nauchny`x trudov V nacional`noj (vserossijskoj) nauchno-prakticheskoj konferencii prepodavatelej i studentov*. Krasnodar. 2023. P. 216-226.
3. Universitetskie Centry` kompetencij podveli itogi goda raboty` <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/molodezhnaya-politika/86465>.
4. **Spenser L., Spenser S.** Kompetencii na rabote L. Spenser, S. Spenser. M.: Gippo, 2010.
5. **Zeer E.F., Symanyuk E.E.** Competence-based approach to the modernization of professional education. *Higher education in Russia*. 2005. N 4. P. 23-29.
6. **Puzankov D.V., Kuzmin N.N., Shekhonin A.A.** Problems of assessing learning outcomes in competency-based assignment of requirements for university graduates. Proceedings of the XI Symposium "Qualimetry in Education: Methodology, Techniques, Practice". Moscow, 2006. P. 25-28.

7. **Горина С.В., Степанова С.М.** Проблемы адаптации основных профессиональных образовательных программ высшего образования к изменениям требований образовательных стандартов. *Пожарная и аварийная безопасность*. 2022. № 3 (26). С. 28-35.
8. **Степанова С.М., Онопчук Е.Ю., Голышева Е.Е.** Разработка критериев эффективности социально-трудового потока промышленного регионально-отраслевого комплекса. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2021. № 1 (65). С. 46-51.
9. **Сацук Т.П., Сучалкина Е.А., Горина С.В.** Молодежная политика как фактор устойчивого развития образовательной деятельности. *Пожарная и аварийная безопасность*. 2023. № 3 (30). С. 91-97.
10. **Горина С.В., Степанова С.М.** Организационно-методическое обеспечение практико-ориентированных образовательных процессов в системе подготовки кадров МЧС России. *Пожарная и аварийная безопасность*. 2021. № 3 (22). С. 38-46.
11. **Коробова О.О., Рычихина Н.С., Сорокин Н.Д., Трошина М.А.** Перспективные формы работы, способствующие успешному трудоустройству выпускников вузов / образовательных учреждений в условиях динамичности рынка труда. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2023. №1(73). С.70-78.
12. **Задорожникова Е.Б., Панкратова Е.В.** Образовательное пространство вуза как фактор формирования карьерных ориентаций студентов (на примере ИВГУ). *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2022. № 3 (71). С. 18–26.
13. **Чумаков М.В., Елизарова А.А., Берендеева А.Б.** Интерактивные методы в обучении будущих государственных и муниципальных служащих. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2022. № 1 (69). С. 35.
14. **Татаринов К.А., Тяпкина М.Ф.** Управление знаниями в обучающейся организации. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством»*. 2023. № 02 (56). С.36-44.
15. **Рычихина Н.С., Коробова О.О., Евдокимова О.В.** Компетентностный подход к построению карьеры HR-специалиста в компании. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством»*. 2022. № 01(51). С.62-72.
7. **Gorinova S.V., Stepanova S.M.** Problemy` adaptirovaniya osnovny`x professional`ny`x obrazovatel`ny`x programm vy`sshego obrazovaniya k izmeneniyam trebovaniy obrazovatel`ny`x standartov. *Pozharnaya i avariynaya bezopasnost*. 2022. N 3 (26). P. 28-35.
8. **Stepanova S.M., Onopyuk E.Yu., Goly`sheva E.E.** Razrabotka kriteriev e`ffektivnosti social`no-trudovogo potoka promy`shlennogo regional`no-otraslevogo kompleksa. *Modern high technology. Regional application*. 2021. N 1 (65). P. 46-51.
9. **Saczuk T.P., Suchalkina E.A., Gorinova S.V.** Molodezhnaya politika kak faktor ustojchivogo razvitiya obrazovatel`noj deyatel`nosti. *Pozharnaya i avariynaya bezopasnost*. 2023. N 3 (30). P. 91-97.
10. **Gorinova S.V., Stepanova S.M.** Organizacionno-metodicheskoe obespechenie praktiko-orientirovanny`x obrazovatel`ny`x processov v sisteme podgotovki kadrov MChS Rossii . *Pozharnaya i avariynaya bezopasnost*. 2021. N 3 (22). P. 38-46.
11. **Korobova O.O., Rychikhina N.S., Sorokin N.D., Troshina M.A.** Promising forms of work that contribute to the successful employment of graduates of universities / educational institutions in a dynamic labor market. *Modern high technology. Regional application*. 2023. N 1(73). P.70-78.
12. **Zadorozhnikova E.B. Pankratova E.V.** The educational space of the university as a factor in the formation of career orientations of students (on the example of ivsu). *Modern high technology. Regional application*. 2022. N 3 (71). P. 18-26.
13. **Chumakov M., Elizarova A., Berendeeva A.** Interactive methods in the training of future state and municipal employees. *Modern high technology. Regional application*. 2022. N 1 (69). P. 35.
14. **Tatarinov K.A., Tyapkina M.F.** Knowledge management in a learning organization. *Ivecofin*. 2023. N 02(56). P.36-44.
15. **Rychikhina N.S., Korobova O.O., Evdokimova O.V.** Competence-based approach to building a career of HR-specialist in the company. *Ivecofin*. 2022. N 01(51). P. 62-72.

Поступила в редакцию (Received): 22.12.2024
Принята к опубликованию (Accepted): 18.01.2025