

Секция «Проблемы воспитания: ценности и смыслы, тренды сменяемости»

Наличие компетенций у молодых специалистов как фактор успешного трудоустройства

Научный руководитель – Гуринович Людмила Анатольевна

Маркова Елизавета Александровна

Студент (бакалавр)

Иркутский государственный университет, Институт социальных наук, Кафедра культурологии и управления социальными процессами, Иркутск, Россия

E-mail: elizavetamarkova030101@gmail.com

Постиндустриальная эпоха характеризуется серьезными изменениями в сфере экономики, связанными с цифровизацией, автоматизацией производства, а также с внедрением новых технологий. Это сопровождается технологической трансформацией рынка труда. На рынке труда все большее распространения получают различные виды нестандартной занятости, наблюдаются революционные изменения требований к компетенциям будущих специалистов.

Так, наличие диплома о высшем образовании становится недостаточным основанием для приема на работу. Это связано с тем, что современные организации выдвигают новые требования к своим потенциальным кандидатам, так как в изменяющихся экономических условиях фокус внимания работодателей сменился в сторону наличия не только высокого уровня профессиональных компетенций, но и надпрофессиональных [2]. Молодому специалисту для успешного приема на работу недостаточно обладать знаниями и навыками в профессиональном плане, освоенным при изучении учебных дисциплин, молодому специалисту необходимо иметь достаточный уровень компетенций, которые обеспечат достаточный уровень гибкости, готовность к постоянным изменениям и обучению, что отвечает требованиям современного работодателя.

Изучениям актуальных компетенций для будущих специалистов на сегодняшний день уделяется достаточно много внимания. Исследователи предложили новую модель классификации компетенций, которая подразумевает под собой деление компетенций на две группы: *hard skills* и *soft skills*, то есть жесткие и мягкие навыки [2]. Исследователи определяют «*hard skills*» как способность выполнять определенные задачи, которые можно продемонстрировать наглядно, и они непосредственно связаны с той деятельностью, которой на данный момент занимается человек [2]. Данные навыки можно получить в образовательных учреждениях и в ходе непосредственной работы, например, на практике или стажировке. К типу компетенций *hard skills* можно отнести владения иностранным языком, наличие водительских прав, навыки программирования и умение вести бухгалтерскую деятельность.

Компетенциям группы *soft skills* дается следующее определение: это компетенции, которые позволяют человеку эффективно решать поставленные задачи через эффективное взаимодействие с другими людьми путем коммуникаций, убеждений, лидерских и других эмоционально-психологических качеств [2].

Согласно исследованию, проведенному Гарвардским университетом, 85% успеха в работе зависит от мягких навыков, и всего лишь 15% от жестких [2]. На наш взгляд, это связано с тем, что в силу изменений в сфере экономики, вызванных ускоренными темпами цифровизации, работодатели на сегодняшний день стали уделять большое внимание наличию навыков *soft skills* у будущих работников, так как *soft skills* характеризуют специалистов как потенциальных профессионалов.

Таким образом, исследователи и работодатели на сегодняшний день полагают, что для успешного устройства на работу, специалистам необходимо наличие таких компетенций как soft skills. Но считают ли так будущие специалисты, а именно студенты и выпускники вузов? Для того чтобы определить мнение будущих соискателей по поводу наличия необходимых компетенций для удачного трудоустройства, нами был проведен опрос методом анкетирования.

В опросе приняли участие 57 человек, из них 32,7% мужчины, 67,3% - женщины, в возрасте от 18 до 24 лет - 98,2% и в возрасте от 25 до 35 лет - 1,8%.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос о том, какие требования являются наиболее значимыми при приеме на работы. 57,9% респондентов считают, что это «личностные качества будущего специалиста», 42,1% выбрали ответ «специальные знания и умения, соответствующие профилю непосредственной деятельности», «наличие профессионального опыта» важно для 42,1% опрошенных, «уровень профессиональных знаний», для 36,8%, вариант «соответствие кандидата корпоративной культуре организации» отметили 15,8% респондентов, «направление и качество образования» - 12,3%. Согласно результатам опроса, будущие специалисты считают, что наиболее значимым требованием при приеме на работу является личностные качества будущего специалиста.

На вопрос о том, по каким причинам работодатели чаще всего отказывают соискателям, нами были получены следующие ответы: наиболее частой причиной отказа являются «манеры общения» - 63,2%, также к причинам отказа респонденты отнесли «неумение правильно изъясняться» (56,1%), «несовпадение ожиданий работодателя и претендента» (54,4%), «отсутствие опыта работы» (50,9%), Как видим, респонденты относят к наиболее распространенным причинам отказа те компетенции, которые относятся к группе soft skills. Подтверждение такому выводу получено при анализе результатов ответа на следующий вопрос, касающийся компетенций, востребованных работодателями. Респонденты считают, что наиболее востребованными компетенциями являются: «умение решать проблемы, возникающие в рабочем режиме» (71,9%), «умение организовать свою работу» (63,2%), «умение работать в команде» (61,4%), «способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности» (61,4%) и «готовность к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе» (54,4%). К менее востребованным респонденты отнесли такие компетенции как «осознаю социальную значимость своей будущей профессии» - 12,3% и «владение основами речевой профессиональной культуры» - 12,3%.

Мы можем сделать вывод, что в условиях изменений в сфере экономики рынок труда столкнулся с новой реальностью. Работодатели все большее предпочтение отдают специалистам с развитыми качествами группы softskills, в то время как наличие качеств, напрямую связанных с профессией, оказывается недостаточно, молодые специалисты знают о тенденциях на рынке труда и наиболее востребованных качествах среди работодателей, нарабатывая их путем участия в различных социальных практиках.

Источники и литература

- 1) 1. Маркова Е. А. Презентация как социальный маркер молодого человека: классические и современные аспекты отражения / Е. А. Маркова, Л. А. Гуринович // Глобальные и региональные воздействия в системе современных обществ : сборник научных трудов. – Иркутск : Иркутский государственный университет. 2021. С. 396-401.
- 2) 2. Пияльцев А. И. Востребованные компетенции молодых специалистов на рынке труда / А. И. Пияльцев, А. Б. Евлоева // Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития : сборник научных статей Научно-практической конференции. 2021. С. 470-473.