

УДК 331.54

В. К. Краснов

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко, Москва, e-mail: thekrespo2@gmail.com

С. А. Баженова

Новороссийский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Новороссийск, e-mail: sabazhenova@fa.ru

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ

Ключевые слова: профессиональные компетенции, востребованность, рынок труда, проблемы профессионализма, конкурентоспособность, развитие специалистов.

В статье обоснована актуальность темы формирования профессиональных компетенций в рамках повышения конкурентоспособности специалистов в России. Сделан обзор исследований по этому вопросу. Также в статье проведен анализ состояния рынка рабочей силы в РФ и дана характеристика ситуации на рынке труда Российской Федерации за 2022-2023 годы, в том числе сделан анализ уровня конкуренции среди специалистов разных отраслей и определены особенности востребованности определенных компетенций специалистов разных возрастных категорий. Важным аспектом статьи является использование для примера данных Росстата, иллюстрирующих динамику рабочей силы и ее изменения по составу в рамках применения компетенций. В работе также были обоснованы особенности и перечислены основные проблемы и факторы, влияющие на формирование и развитие важнейших компетенций современных специалистов и уровень их востребованности по возрастному признаку. В исследовании был сделан вывод о том, что профессиональные компетенции оказывают существенное влияние на конкурентоспособность специалистов, выделены важные направления этого процесса и предложены методы их решения. Также подчеркнуто, что ключевую роль в перспективном развитии рынка труда в стране играют инновации в сфере развития востребованных компетенций.

V. K. Krasnov

National Scientific Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko, Moscow, e-mail: thekrespo2@gmail.com

S. A. Bazhenova

Novorossiysk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: sabazhenova@fa.ru

PROBLEMS OF PROFESSIONAL COMPETENCE FORMATION WITHIN THE FRAMEWORK OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SPECIALISTS IN RUSSIA

Keywords: professional competencies, demand, labor market, problems of professionalism, competitiveness, development of specialists.

The article substantiates the relevance of the topic of professional competence formation in the framework of increasing the competitiveness of specialists in Russia. A review of research on this issue is made. The article also analyzes the state of the labor market in the Russian Federation and describes the situation on the labor market of the Russian Federation for 2022-2023, including an analysis of the level of competition among specialists in different industries and identifies the specifics of the demand for certain competencies of specialists of different age categories. An important aspect of the article is the use of Rosstat data as an example, illustrating the dynamics of the workforce and its changes in composition within the framework of the application of competencies. The paper also substantiated the features and listed the main problems and factors affecting the formation and development of the most important competencies of modern specialists and the level of their demand by age. The study concluded that professional competencies have a significant impact on the competitiveness of specialists, identified important areas of this process and proposed methods for their solution. It was also emphasized that innovations in the field of developing sought-after competencies play a key role in the long-term development of the labor market in the country.

Введение

Состояние рынка труда в целом и профессионализм трудоспособного населения являются основой для развития страны и имеют ключевое значение в современном мире. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов способствует, в том числе, и обеспечению развития экономики страны в перспективе, поскольку речь идет и о молодежи, конкуренция на рынке труда среди которой выше, чем среди опытных специалистов. Важное значение также имеет образование специалистов и его качество, что обусловлено переходом к информационному обществу, основное значение в котором имеют знания и компетенции. В связи с чем, ключевую роль также имеют перспективы развития образования в стране, постоянное его совершенствование, обучение с использованием передовых методов и инноваций в этой сфере, а также учет актуальных, наиболее востребованных компетенций для будущих специалистов и обеспечения их конкурентоспособности. Таким образом, одним из приоритетных вопросов повышения конкурентоспособности специалистов, является качество их обучения. Конкуренция среди специалистов активно возрастает ввиду внедрения новых технологий, развития науки и техники, что и обуславливает необходимость регулярного формирования и развития профессиональных компетенций.

Вопросы формирования компетенций специалистов привлекают внимание многих современных исследователей. Это объясняется актуальностью темы – компетенции специалистов имеют решающее значение в условиях высокой конкуренции на рынке труда.

Так, в своем исследовании И.А. Неводова и др. [5] рассматривают развитие профессиональных и личностных компетенций как фактор повышения конкурентоспособности молодого специалиста. Тема ключевой компетенции компании: от компетенции человеческого капитала к организационной компетенции, подробно раскрыта в работе В.А. Лисченко [3]. Диагностика сформированности социально-ориентированных предпринимательских компетенций у студентов на основе анализа надпрофессиональных компетенций была рассмотрена О.А. Гешко [1]. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров выявлены в исследовании Г.В. Можяевой и др. [4]. Эти и другие ав-

торы в своих исследованиях подтверждают тот факт, что ключевую роль в перспективном развитии рынка труда в стране, а также в его постоянном совершенствовании, играют аспекты соответствия уровня обучения (с использованием передовых методов и инноваций в этой сфере) востребованности актуальных, наиболее важных компетенций для будущих соискателей на рынке труда и их конкурентоспособности.

На официальном сайте Федеральной службы государственной статистики [6] ежегодно публикуется статистическая информация о состоянии рынка труда, составе рабочей силы, занятости и безработице в России. На основании этих данных, можно судить о состоянии рынка труда и конкуренции среди специалистов.

Целью исследования является обзор статистических данных по рынку труда РФ и анализ компетенций специалистов и работников современных организаций в России по возрастному признаку, как возможности освоения новых знаний и востребованных профессий, необходимых рынку труда России в 2022-2023 гг.

Материалы и методы исследования

Проведение настоящего исследования сопровождалось использованием материалов научных статей и официальных данных. Статистические сведения Федеральной службы государственной статистики стали основой для анализа рынка труда современной России и выявления уровня конкуренции среди специалистов. Статьи современных исследователей послужили материалом для дополнения и сопоставления с мнением авторов и выводов о перспективах этой сферы. В ходе написания работы применялись различные методы научного исследования: общенаучные – индукция и дедукция, анализа и синтеза, сравнение и обобщение и др.; специальные – информационный, научно-исследовательский, статистический, структурно-аналитический, нормативно-целевой, системно-аналитический и др.

Результаты исследования и их обсуждение

Конкурентоспособность специалистов является одним из важнейших стратегических факторов развития общества. «Трудоспособным гражданам очень важно обладать мобильностью, так как постоянное развитие экономики, технологий, науки

не стоит на месте, с течением времени к работникам предъявляются все более и более высокие требования. То есть нынешняя трансформация рынка труда в России предполагает наличие конкурентоспособности специалиста» [5].

По данным Росстат, численность рабочей силы увеличилась с 72,6 тыс. чел. в 2022 году до 73,6 тыс. чел. к 2023 году. Одновременно, произошло снижение численности населения в целом на 432 тыс. чел. к 2023 году [6]. Следовательно, к 2023 году существенно увеличилась доля рабочей силы. В составе рабочей силы был отмечен рост числа занятых (с 72,6 тыс. чел. в 2022 году до 73,6 тыс. чел. к 2023 году) в совокупности со снижением числа безработных (с 2,98 тыс. чел. до 2,4 тыс. чел.). Безусловно, это является положительной тенденцией, поскольку даже в условиях санкционного давления, в России наблюдается снижение уровня безработицы – в 2023 году он достиг минимального значения за историю и составил 3,6% [6]. Следовательно, ситуация на рынке труда достаточно благоприятная, однако повышение конкурентоспособности специалистов имеет актуальное значение, поскольку рост числа занятых также способствует росту конкуренции на рабочие места. К 2023 году наблюдалось снижение потенциальной рабочей силы на 189 тыс. чел. В целом, ее величина за последнее пятилетие сократилась в 5 раз, что говорит о снижении объема кадрового резерва страны. Что касается занятости населения по возрастным категориям, то наибольшее снижение показателей к 2023 году наблюдалось в следующих группах: 25-29 лет (на 206 тыс. чел.); 30-34 года (на 431 тыс. чел.) [6].

Таким образом, наибольшее снижение занятости наблюдается среди молодежи, что, безусловно, является негативной тенденцией. Первая возрастная группа из перечисленных – молодые специалисты, выпускники высших учебных заведений, которые уже обладают определенным опытом работы. В свою очередь, специалисты следующей группы, как правило, уже имеют большой опыт или являются профессионалами, а также характеризуются высоким уровнем мотивации и производительности. Одними из причин снижения занятости среди молодежи можно назвать желание заниматься собственным делом, а также несоответствие желаемых условий работы с действительными.

Следовательно, значительное снижение занятости среди молодых специалистов является неблагоприятным фактором для страны как на данный момент, так и на перспективу. Однако, следует отметить, что среди остальных возрастных групп наблюдалось увеличение числа занятых. Помимо профессиональных компетенций, молодые специалисты, для достижения необходимого уровня конкурентоспособности, должны обладать также и определенными личностными компетенциями, что также позволит повысить уровень их занятости. Среди личностных компетенций, формирование которых актуально для молодежи, можно отметить пунктуальность, скорость принятия целесообразных решений и умение нести за них ответственность, самоорганизацию, а также коммуникабельность.

В том числе, по данным Росстат за 2022 год, наблюдается рост числа занятых в возрасте 25-65 лет, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку на 691,9 тыс. чел. по сравнению с предыдущим годом [6]. Это говорит о том, что вопросу формирования профессиональных компетенций специалистов стало уделяться большее внимание. Формирование профессиональных компетенций специалистов имеет существенное влияние на их конкурентоспособность, поэтому данный процесс приобретает особую значимость в современных условиях.

Одновременно, ввиду сложности учета множества факторов, формирование компетенций специалистов сопровождается определенными проблемами, среди которых можно выделить следующие (рисунок).

Рассмотрим их более подробно:

1. Проблемы, зависящие от возрастной группы специалистов.

Молодые специалисты в возрасте 20-24 лет, которые недавно получили высшее или среднее специальное образование, имеют наибольшую потребность в формировании профессиональных компетенций для приобретения конкурентоспособности в целом, поскольку, как правило, имеют по большей части теоретические знания, и нуждаются в дополнительном практическом опыте. «Конкуренция среди молодых специалистов в разы выше, чем у опытных специалистов, также, как и уровень безработицы у молодых людей – выпускников высших учебных заведений, выше в 4-5 раз.



*Проблемы формирования профессиональных компетенций специалистов
Источник: составлено авторами*

Конкурентоспособный специалист должен владеть профессиональными и личностными качествами, которые являются приоритетными при приеме на работу среди остальных кандидатов» [5]. Так, формирование компетенций молодых специалистов, сопровождается следующими проблемами: нежелание приобретения компетенций, которые молодой специалист считает несущественными; проблемы с личностными компетенциями, которые влияют на процесс повышения конкурентоспособности (например, непунктуальность); необходимость дополнительной адаптации к новым условиям (например, необходимость оперативного принятия решений, а также несения ответственности за него); сложность оценивания имеющихся компетенций; необходимость регулярного контроля формирования компетенций, проведения дополнительных оценок эффективности процесса; отсутствие либо нехватка практического опыта. Однако, молодые специалисты также имеют преимущества, например, такие как гибкость к изменениям и высокий уровень владения цифровыми компетенциями. В исследовании Н.Е. Куприяновой указано, что: «..развитие цифровых компетенций, в том числе у обучающихся в вузах студентов, декларируется

как одна из целей в государственной программе «Кадры для цифровой экономики». Развитые цифровые компетенции студентов являются необходимым условием их успешной адаптации к современным требованиям рынка труда, предоставляя дополнительные возможности в выборе работы и развитии карьеры» [2].

Специалисты в возрасте 25-45 лет. Специалисты этой возрастной группы уже приобрели практический опыт или даже стали профессионалами в своей сфере. Как показал анализ рынка, наибольшее снижение занятости наблюдалось среди специалистов 25-34 лет. Это может быть связано с возрастанием требований специалистов к работодателям, поскольку наличие определенного опыта повышает уверенность в себе. Следовательно, формирование компетенций у этой возрастной группы должно иметь особую гибкость, поскольку вероятность смены места работы выше, чем среди специалистов других групп.

Специалисты старшей возрастной группы. Несмотря на значительный опыт и профессионализм, формирование новых профессиональных компетенций у специалистов старше 55 лет также характеризуется определенными проблемами, такими

как: нежелание работать с новыми технологиями; сниженный интерес и мотивация к обучению, повышению собственной конкурентоспособности.

2. Постоянный рост требований к специалистам, изменение ситуации на рынке труда. Ввиду активного увеличения конкуренции на рынке, одновременно растут и требования к специалистам со стороны работодателей. Следовательно, увеличивается и потребность формирования дополнительных компетенций.

3. Изменения законодательства и условий деятельности. Постоянные изменения в законодательстве необходимы ввиду постоянного развития общества. Следовательно, деятельность специалистов должна им соответствовать, что предъявляет дополнительные требования к их профессиональным компетенциям.

4. Снижение сроков получения образования.

5. Изменения в востребованности специалистов определенных профессий. Развитие общества подразумевает появление новых профессий, и, следовательно, снижение спроса на некоторые старые. Таким образом, возникает необходимость формирования значительного количества новых профессиональных компетенций для специалистов областей, которые стали менее востребованы на рынке, ввиду поиска других мест работы. Одновременно, специалисты новых профессий также нуждаются в повышении профессиональных компетенций.

6. Разработка и внедрение новых технологий. Новые технологии также являются следствием развития общества, и их внедрение в деятельность организаций должно сопровождаться обучением сотрудников, которые будут с ними работать. Следовательно, за счет повышения профессиональных компетенций таких сотрудников, будет увеличена и их конкурентоспособность на рынке труда, поскольку навыки работы с инновациями являются значительным преимуществом. «Цифровая трансформация экономики и общества, происходящая в настоящий момент во всем мире, предъявляет высокие требования к специалистам всех сфер деятельности в части владения IT-навыками, кибербезопасности и работы с персональными данными. Критически важными цифровые компетенции становятся для управленческих кадров, от которых зависит, смо-

жет ли организация реализовать цели своей деятельности в новой цифровой среде, будет ли она конкурентоспособной» [4].

7. Сопротивление изменениям. Сопротивление изменениям относится к личностным характеристикам специалиста, однако, влияет на приобретение профессиональных компетенций. Нежелание обучаться и повышать собственную конкурентоспособность является достаточно распространенной проблемой, сопровождающей формирование профессиональных компетенций специалистов. Ее преодоление может включать методы повышения мотивации сотрудников, как моральные, так и материальные.

8. Невозможность проведения точной оценки компетенций сотрудников. Ввиду того, что точно определить и оценить компетенции конкретного специалиста достаточно сложно, при необходимости учитывать ряд быстро меняющихся требований и параметров, процесс их формирования усложняется. Так, применение тестирований в данном случае неэффективно, а оценка по результатам деятельности не дает возможности выявить все компетенции специалиста. Следовательно, определение недостающих профессиональных компетенций становится проблематичным.

Таким образом, конкурентоспособность специалиста на рынке достигается за счет наличия целого комплекса компетенций, необходимых для определенной сферы деятельности. И, в рамках минимизации влияния выявленных проблем на процесс формирования профессиональных компетенций, для повышения конкурентоспособности специалистов, целесообразным будет применение компетентностного подхода.

Заключение

С учетом актуального положения дел на рынке труда, конкурентоспособность специалистов становится все более насущным вопросом. Одновременно, обеспечение конкурентоспособности является достаточно сложным процессом, включающим ряд подпроцессов в направлении оперативного и своевременного формирования наиболее востребованных профессиональных компетенций специалистов. Активное развитие всех сфер жизни общества подразумевает в том числе и изменения в образовательном уровне специалистов.

На сегодняшний день, существует тенденция на получение образования в течении жизни, что позволяет своевременно приобретать новые навыки, необходимые для более продуктивной деятельности. Следовательно, повышаются требования и объемы формирования профессиональных компетенций специалистов.

Библиографический список

1. Гешко О.А., Геращенко И.П. Диагностика сформированности социально ориентированных предпринимательских компетенций у студентов на основе анализа надпрофессиональных компетенций // Современные проблемы науки и образования. 2024. № 4. DOI: 10.17513/spno.33585.
2. Куприянова Н.Е., Валеева Н.Ш. К вопросу о месте цифровых компетенций в структуре универсальных и общепрофессиональных компетенций // Высшее и среднее профессиональное образование России: вчера, сегодня, завтра: Материалы 17-ой Международной научно-практической конференции, Казань, 23 мая 2023 года. Казань: Редакционно-издательский центр «Школа», 2023. С. 421-424. EDN: QRTNQO.
3. Лисченко В.А., Кугушева Т.В. Ключевая компетенция компании: от компетенции человеческого капитала к организационной компетенции // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 34(2). С. 122–131. DOI: 10.24412/2309-4788-2021-10966.
4. Можяева Г.В., Александрова Л.Д., Пуляева В.Н. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020. Т. 10, № 6. С. 49–55. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-6-49-55.
5. Неводова И.А., Спиридонова Д.А., Баштовая В.И. Развитие профессиональных и личностных компетенций как фактор повышения конкурентоспособности молодого специалиста // ЕГИ. 2023. № 4(48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-professionalnyh-i-lichnostnyh-kompetentsiy-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-molodogo-spetsialista> (дата обращения: 03.03.2025). EDN OJUXZH.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.02.2025).