ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СТАТЬЯ
https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-2.10
УДК 331.1, 005.95/.96
JEL J8, J69

CC BY 4.0
OPEN ACCESS

Матрицы компетенций в дополнительном профессиональном образовании при цифровой трансформации рынка труда[1]

Софья В. АНИСИМОВА [1)], **Марина А. ЗЫРЕВА** [2)]
[1, 2)] *Тверской государственный университет, г. Тверь, Российская Федерация*

Для цитирования: Анисимова, С. В., Зырева, М. А. (2025). Матрицы компетенций в дополнительном профессиональном образовании при цифровой трансформации рынка труда. *AlterEconomics, 22*(2), 362–376. https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-2.10

Аннотация. Цифровая трансформация рынка труда требует переосмысления стратегий развития компаний и персонала, включая матрицы компетенций, а разрыв между образованием и требованиями работодателей требует реформ в сфере взаимодействия между всеми участниками рынка. Одинаково значимы проблемы наличия квалифицированной рабочей силы и необходимости в квалифицированных заказчиках (работодателях), способных менять рынки труда и образования, в частности, дополнительного профессионального образования (ДПО). Эти проблемы решаются через работу с компетенциями. Цель исследования — выявить потребности всех участников рынка труда, включая работодателей, в цифровом варианте решения проблемы формирования и оценки компетенций сотрудников и ответить на вопрос о разрыве спроса и предложения на рассматриваемых рынках. В исследовании участвовало более 300 организаций (использовались данные с сайтов поиска работы), проведен маркетинговый анализ 100 участников рынка ДПО, особое внимание уделено лидерам рынка edtech 2024 года. Научная новизна заключается в разработке предложения о формировании единого для рынка ДПО и рынка труда формата обучения и проведении независимой онлайн-оценки сотрудников и соискателей по компетенциям через цифровое решение. Полученные результаты могут быть применены в работе образовательных платформ (на рынке ДПО), при выстраивании новых моделей взаимодействия работодателей, соискателей и образовательных структур.

Ключевые слова: компетенция, цифровые решения, профессиональные стандарты, образовательные платформы, соискатели, работодатели, рынок труда, рынок ДПО, персонал, сотрудники

[1] © Анисимова С. В., Зырева М. А. Текст. 2025.

RESEARCH ARTICLE

Competency Matrices in Continuing Professional Education amid the Digital Transformation of Russia's Labor Market

Sof'ia V. ANISIMOVA [1)], **Marina A. ZYREVA** [2)]
[1, 2)] *Tver State University, Tver, Russian Federation*

For citation: Anisimova, S. V., & Zyreva, M. A. (2025). Competency Matrices in Continuing Professional Education amid the Digital Transformation of Russia's Labor Market. *AlterEconomics, 22*(2), 362–376. https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-2.10

Abstract. The digital transformation of Russia's labor market requires new approaches to workforce development and competency building. A persistent gap between educational outcomes and employer expectations highlights the need for stronger coordination among stakeholders. Key challenges include a shortage of skilled workers and limited employer involvement in shaping vocational training and education. Competency-based approaches offer a promising solution to these problems. This article examines how Russian employers and continuing education participants respond to labor market demands, aiming to identify their need for digital solutions that support the development and assessment of workforce competencies and to propose ways to close the gap between market demands and available resources. The methodology includes employer observation, analysis of job search platforms, marketing analysis of 100 participants in the continuing education market, with special attention given to the EdTech market leaders in 2024. The study's key contribution is a proposal for a unified training format and independent online competency assessments of employees and job applicants. This digital solution is intended for use by EdTech providers and their audiences. The findings have practical significance for enhancing Russia's labor and continuing education markets, supporting educational platforms, guiding employer-educator collaboration, and advancing digital competency databases and assessment tools.

Keywords: competence, digital solutions, professional standards, educational platforms, job seekers, employers, labor market, continuing education market, staff, employees

1. Введение

В странах ЕС есть европейская многоязычная классификация навыков, компетенций, квалификаций и профессий — Европейские навыки / компетенции, квалификации и профессии (ESCO)[1]. Ее применяют и соискатели, и работодатели, и организации образования, пользуясь единым набором данных профессий и навыков, компетенций для разных целей. В нашей стране нет таких аналогов. При этом значимость согласования потребностей участников системы дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) и возможности применения на практике сложно переоценить. Доказательству, исследованию этого факта, а также разработке конкретного предложения о решении этой ситуации посвящена данная статья. Под ДПО авторы понимают данное законодателем понятие.

Запрос отечественных работодателей на качественные человеческие ресурсы в условиях неопределенности (концепции SHIVA и BANI) растет. Возрастает и количество организаций, регулярно проводящих оценку персонала и соискателей по компетенциям. Получить недостающие компетенции действующие и потенциальные сотрудники могут на рынке ДПО. Однако на этом этапе возникают сложности из-за отсутствия соответствующих предложений цифрового инструментария с независимой оценкой компетенций на фоне появляющегося четкого спроса работодателей.

[1] European Commission. European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/european-skillscompetences-qualifications-and-occupations-esco_en (дата обращения: 19.03.2025).

В основе понимания потребностей работодателя лежит термин «компетенция», при этом выделяют виды компетенций, которые могут быть сформированы образовательными программами, самостоятельно сотрудником или соискателем, но что самое важное, работодатель на основе глубокого понимания своих потребностей может составить матрицы компетенций каждого рабочего места (Бакай, 2015).

На современном этапе наблюдается значимое отличие понимания термина «компетенция» и инструментов его формирования, оценивания и использования разными участниками рынка труда: соискателями, работодателями, образовательными организациями и другими профессиональными участниками рынка труда, включая кадровые агентства и консультантов на фоне возрастающего запроса на цифровые решения в оценке компетенций.

Предложение авторов лежит в области Edutech-решений (самая динамично развивающаяся часть ДПО). Именно рынок онлайн-образования является одним из рынков, поддерживаемых в рамках НТИ. Ежегодно, по данным статистики, он демонстрирует рост 10–15 %, в какие-то периоды и 20–30 %.

2. Разрыв между образованием и рынком труда: роль цифровых решений в формировании компетенций

2.1. Подходы к термину «компетенция» у разных участников рынка труда

Образовательные организации используют законодательство в области образования, включая Национальную рамку квалификаций и профессиональные стандарты. При этом отмечается, что фактически запросы работодателей первичны при определении значимости той или иной компетенции, и те из них, что не полностью соответствуют запросам, должны сразу выбраковываться как не использующиеся работодателями, а значит, заведомо невостребованные (Бабич, Иващенкова, 2024). В то же время выделяется значимость ранней интеграции работодателя в процессы формирования образовательной траектории соискателей — будущих работников, начиная с уровня студентов, при формировании ожидаемых от них компетенций. В основе эффективных решений лежит универсальный подход формирования моделей компетенций на основе ожиданий работодателей, возможностей системы образования сформировать заявленные компетенции, а также способности соискателей увидеть потенциал для реализации себя в востребованных компетенциях (Токтарова, Ребко, 2022).

Среди значимых направлений взаимодействия образования и работодателей выделяют конференции и мастер-классы, регулярные совместные стратегические проектные сессии, где в целях акселерации представители учебных заведений обсуждают конкретные вопросы и задачи для ускорения развития инноваций в образовании (Томасова, Глухов, 2024). Работодатели ориентируются на справочные материалы регулятора в области занятости (Минтруда России) (профстандарты).

Несмотря на то, что с 2014 г. активно разрабатываются и внедряются профессиональные стандарты по разным профессиям, в практике внедрения процессов управления персоналом они практически не применяются, и многие работодатели ориентируются на старые классификаторы. Это говорит о необходимости более серьезной информационной и консультационной работы в регионах по этому вопросу.

Профессиональные стандарты также оперируют сущностями из общероссийского классификатора занятий. Только основные профессиональные образова-

тельные программы формируют у слушателей компетенции (согласно требованиям ФГОС 3++), а программы дополнительного профессионального образования редко применяют компетенции при формировании и описании программ, хотя это одна из самых важных их функций — дообучение не хватающим соискателю или работодателю (разные позиции) компетенциям (Федотова, 2015).

Профессиональные участники рынка труда применяют для обособления от конкурентов собственные методики и принципы оценки формирования компетенций как у работодателей, так и у соискателей. Участники рынка дополнительного образования в целом не используют какие-либо методы и инструменты формирования и оценки компетенций ни для образовательного контента, ни для слушателей своих программ.

Вузы и работодатели созависимы в процессе подготовки квалифицированных кадров, но при этом инструменты их взаимодействия не современны. Самый популярный метод — наблюдение, сейчас всё чаще участие проявляется в увеличении вовлеченности работодателей в реализацию образовательных программ, повышая количество реализуемых работодателями дисциплин (Милёхина и др., 2024).

Часто компетенции на практике рассматриваются только в качестве требований к работникам, записанным в вакансиях, т. е. применяется этот подход именно при подборе и отборе персонала. Более серьезная оценка сложных компетенций осуществляется на уровне специалистов (HR, руководителей и пр.) (Сизова и др., 2023).

Н.С. Бабич и Н.В. Иващенкова (2024) провели анализ архива переписки работодателей с соискателями вакансий и доказали использование работодателями иного, по сравнению с системой образования, языка в описании требований к сотрудникам (в т. ч. их компетенций): обнаружен феномен практически полного отрыва рынка труда от формальных стандартов высшего образования (образовательные стандарты описания компетенций социологов не использованы ни в одной вакансии или резюме из более 32 тыс. обнаруженных на порталах). Следствием фактически является всё усиливающийся разрыв между образовательной системой и рабочим местом.

Эту проблему можно преодолеть, находясь в тесном взаимодействии с ключевыми и не только работодателями отраслей, регионов. Для этого рынку ДПО и образовательным платформам важно научиться предоставлять соответствующие запросам рынка труда продукты (онлайн-сервисы). Отметим при этом, что попытки сформировать единое понимание компетенций, универсальный инструментарий их оценки стандартными путями не представляются возможными.

В свою очередь профильные министерства и ведомства на основе статистических данных потребностей работодателей субъектов РФ формируют правила набора в образовательные организации региона и страны в целом. Еще одним аспектом учета мнений и запросов работодателей является всероссийский опрос работодателей, который проводит Минтруд «в целях определения дополнительной потребности предприятий и организаций в профессиональных кадрах для обеспечения их подготовки в системе высшего и среднего профессионального образования по соответствующим специальностям / профессиям». Обработанные результаты опроса «будут представлены в обобщенном виде как прогноз профессионально-квалификационной структуры рынка труда и дополнительной потребности в профессиональных кадрах на пятилетний прогнозный период (до 2029 г.)». Оперативным этот метод назвать сложно, а значит, и применять в практике организаций тоже невозможно.

Не находя в общероссийских классификаторах и ресурсах необходимое их запросам содержание, работодатели вынуждены либо самостоятельно разрабатывать свои корпоративные классификаторы компетенций (возможно, часть из них станет доступна широкому кругу лиц, когда станет профессиональным стандартом), либо использовать классификаторы и подходы к формированию компетенций профессиональных участников рынка труда (кадровых агентств и других профессиональных сообществ).

Длительная реформа образовательной системы РФ и низкая степень вовлеченности работодателей в образовательные процессы усугубляют явления разрыва между реальными потребностями бизнеса и уровнем подготовки квалифицированных кадров для них. Соискатели, работодатели и государство оказываются неспособны оперативно и в нужном для экономики объеме реагировать на скорость изменений, вызовы формирования новых профессий, изменения в учебных планах учреждений СПО и ВО для обеспечения оперативной перенастройки и донастройки в обучении профессии и получении квалификации.

В рамках данной работы под компетенциями будем понимать разработанные для применения при оценке сотрудников и их обучения на программах ДПО необходимые работодателям знания, навыки и возможности сотрудников, подкрепленные их мотивацией к деятельности.

2.2. Результаты анализа рынка ДПО — EdTech в вопросе формирования конкретных компетенций на программах

Хотя есть труды, описывающие методики разработки программ ДПО в их связи с компетенциями (Лаас и др., 2024), крупнейшие образовательные платформы: Яндекс Практикум, Skillbox, Skyeng, Ultimate Education, IThub, Puzzled Brain, Нетология, Синергия и др. — фактически обучая актуальным компетенциям, не делают публичного акцента на том, каким именно. Не показана связь конкретного курса или блока обучения с приобретаемыми компетенциями. Авторами было проведено исследование лидеров российского EdTech-рынка с целью выявления акцентов образовательных платформ на получение навыков и компетенций (рис.).

Так, по состоянию на 02.11.2024, среди лидеров рынка (Skillbox, Skyeng, Ultimate Education, IThub, Puzzled Brain, Нетология, Синергия, Яндекс Практикум) только у одной из 7 компаний четко указаны навыки и компетенции, которые получит слушатель, успешно завершивший обучение на программе. Важно отметить,

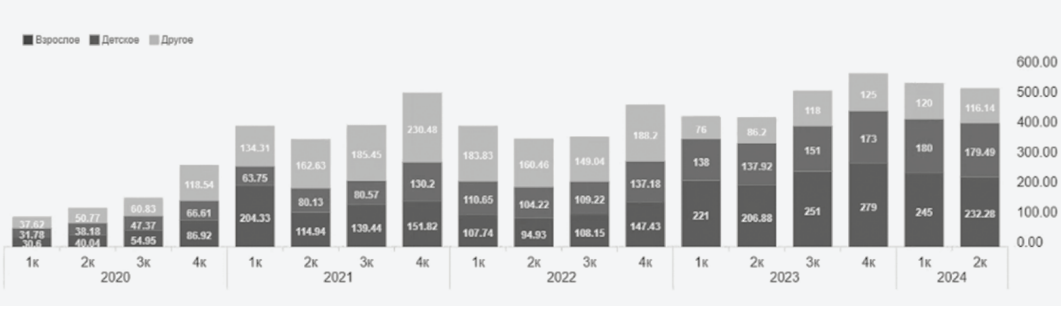


Рис. *Индекс российского EdTech-рынка за 2-й квартал 2024 г. (источник: сост. по данным Ed-tech. https://edtechs.ru/indeks/ (дата обращения:19.03.2025))*

Fig. *Index of Russia's EdTech Market in the Second Quarter of 2024*

что, по данным аналитиков, именно эта компания продолжает расти в каждый из периодов общего спада на исследуемом рынке последний год. У 2 из 7 ведущих компаний рынка среди фильтров для поиска и выбора программы указаны, помимо профессии, навыки. Таким образом, только 3 компании-лидера рынка связывают получение ДПО у них с приобретением конкретных компетенций. Остальные говорят об обучении компетенциям, о персональных подходах и пр., но проверить это до «входа» на обучение не представляется возможным.

Вне лидеров рейтинга был проведен анализ еще нескольких десятков участников рынка по тому же критерию. Выделим отдельно наиболее интересный для целей исследования опыт у ряда участников рынка: ISpring — в части предложения аттестации сотрудников (онлайн-оценка); у Академии Айти предлагают сертифицировать сотрудников, подтверждая уже имеющиеся навыки и компетенции (вне связи с полученным или получаемым ими образованием); Профилиум занимается профориентацией, помогая в формировании образовательной траектории студентов. Таким образом, элементы единой системы работы с компетенциями отсутствуют на всех образовательных платформах. Описание возможных и реализованных решений отсутствует и в научной литературе.

Получается, для работодателей неэффективно, когда они отправляют своих сотрудников получить дополнительные навыки и недостающие компетенции, но последние для них неочевидны и не выделены конкретным субъектом образования.

2.3. Развитие рынка труда и рынка образования в связи с развитием цифровых компетенций

Исследователи отмечают, что в кратчайшие сроки специфика трудоустройства и специфика спроса на российском рынке труда сильно изменятся (Sekerin et al., 2023). Изменения в трудоустройстве должны будут сопровождаться изменениями требований к профессиональному образованию, в т. ч. к сфере ДПО.

Соискатели, примеряя на себе различные методы и методики оценки и требований к рабочему месту, зачастую ориентируются на свое собственное субъективное мнение о перспективах и опыте трудоустройства. Понимание соискателями термина «компетенция» не всегда сформировано, более понятной формой продолжают выступать понятия «навыки» и личная «компетентность». В свою очередь соискатели манипулируют ожиданиями работодателей, указывая востребованные, но недоосознанные компетенции (Mattar et al., 2022).

При этом появились исследования попыток решения вопроса о соответствии компетенциям, требуемым работодателям, и тем, на которые обучают уже в студенчестве. Так, студенты самостоятельно принимают решение о совмещении учебы с работой, и этот выбор приносит им вполне видимые результаты, которые авторы (Рожкова и др., 2024) делят на 3 части с конкретными эффектами: формирование дополнительных компетенций в процессе работы — об их наличии свидетельствует сохраняющаяся отдача от совмещения на начальных курсах обучения; формирование сигнала об индивидуальной продуктивности; вход в профессиональную деятельность со встраиванием в актуальные технологические и бизнес-процессы, которые существуют в реальном бизнесе и с которыми далеко не всегда можно познакомиться в стенах университета.

Для решения актуальных проблем в сфере образования система подготовки кадров с высокими цифровыми компетенциями должна претерпеть кардинальные

изменения. Понятие компетенций должно иметь верифицированное всеми участниками рынка ДПО понимание, которое опирается на единую универсальную библиотеку актуальных компетенций и их индикаторов. Эффективное функционирование субъектов рыночных отношений возможно благодаря выявлению альтернативных конкурентных стратегий развития с учетом цифровых трендов. Уровень владения такими навыками будет определять успех в жизни человека и перспективы его трудоустройства. Это исследование выявило тенденцию к повышению спроса на навыки адаптации и цифровые навыки у профессионалов. Развитие свободного владения цифровыми технологиями влияет на качество работы сотрудников. Умение сочетать различные образовательные технологии, форматы обучения и технические инновации в единую образовательную систему является отличительной чертой талантливого сотрудника. Также важно сбалансировать традиционные модели очной формы обучения с мобильными технологиями, средствами дополненной реальности и другими цифровыми образовательными инструментами (Andriushchenko et al., 2020).

Реализованное официальное понимание термина «компетенция» в образовательных программах вузов не решило вопросы работодателей. Требования работодателей к соискателям не содержат отсылки на сформированные в образовательных программах компетенции (Danailova, 2024).

Более того, есть исследования, авторы которых приходят к выводу об отсутствии представления о многих важных осях цифровых компетенций у руководителей образовательных учреждений, в частности школ (Дерябин и др., 2021). Это приводит к стагнации значимых компетенций и у педагогов, и у школьников.

Отдельного внимания исследователей (Коршунов и др., 2024) удостоился вопрос такой компетенции, как «самостоятельность». Запрос на наличие данной компетенции особо актуален для работодателей в отраслях, ориентированных на интеллектуальную и творческую деятельность с высокой долей внедрения инновационных и креативных технологий. «При этом конкретные характеристики, связанные с самостоятельностью, коррелируют с должностью и размером предлагаемой заработной платы. В сегменте низких заработных плат доминирует запрос на характеристики, предполагающие осознанное действие работника и его умение решать текущие задачи, тогда как на уровне высоких зарплат дополнительно возрастает необходимость проявления лидерских компетенций, решительности, автономности, многозадачности, стратегического планирования, организационного управления коллективами и запуска новых самостоятельных проектов (корпоративное предпринимательство)» (Дерябин и др., 2021).

Исследований, посвященных выявлению потребностей у соискателей, достаточно, что обусловлено в том числе демографической ямой и кризисом в закреплении сотрудников на рабочих местах, связанным со сменой поколений и необходимостью адаптации рабочих мест под изменившиеся запросы обеих сторон трудовых отношений (Журавлева и др., 2024), но исследования, выявляющие и количественные, и качественные компоненты потребностей в конкретных компетенциях у работодателей, отсутствуют.

Ученые делают выводы, что «современная система образования не отвечает современным требованиям рынка труда. В одних отраслях количественно, в других — качественно, по уровню подготовки» (Ивашинина и др., 2023). В ряде публикаций запрос работодателей исследуют, когда они уже работают с выпускниками

(«готовым продуктом») (Рейханова, 2015; Рожкова и др., 2024), что не отвечает перспективным запросам экономики. Фактически это догоняющий тип развития компетенций выпускников. Отмечают в качестве важного аспекта еще и вопрос содержания обучения и понимания связи между результатами обучения как результатами повышения эффективности у сотрудников (Лаас и др., 2024). Поэтому при приеме на работу основной сложностью в трудоустройстве выпускников оказывается неготовность принимать молодых специалистов из-за отсутствия практического опыта работы на конкретных предприятиях и необходимости осуществлять дополнительные инвестиции в них (Астафьева и др., 2023).

Универсальные и личностные компетенции должны стать предметом исследований и цифровизации на всех этапах кадрового обеспечения предприятия. Единообразное понимание разнообразия — залог решения кадровых вопросов (Barna & Csete, 2024).

Порочный круг, сформированный разрывом в терминах и понимании участниками рынка труда, имеет шанс быть исправленным только прозрачными и всеми однозначно понимаемыми цифровыми решениями.

Среди предложений развития системы образования в РФ с целью усиления соответствия запроса работодателя компетенциям выпускников выделим следующие:

— применение современных подходов к профилированию работодателей с целью повышения эффективности трудоустройства, что обеспечивает адресный подход при формировании индивидуальных планов предоставления услуг со стороны службы занятости (Вашаломидзе, Рыжов, 2023);

— «участие работодателя в подготовке специалистов под конкретные рабочие места, которое предполагает разработку практико-ориентированных образовательных программ на основе профессиональных стандартов» (Токтарова, Ребко, 2022);

— рекомендация вузам создавать интегрированные длинные программы, начинать работать со школьниками, предлагая программы среднего профессионального образования, а потом программы высшего образования, удобные для совмещения с работой. Также нужно создавать взаимовыгодное партнерство с работодателями, помогать им в продвижении сотрудников, которые достигли определенной квалификации и нуждаются в повышении уровня образования: сюда относятся и обеспечение информационными материалами, и участие в разработке учебных программ, возможность прохождения оплачиваемых стажировок в подразделениях по профилю своей будущей специальности, участие в создании реальных образцов продуктовой линейки, решении актуальных производственных вопросов и задач (Астафьева и др., 2023).

Отмечается наличие проблем при разработке и согласовании требований к выпускникам, наборе необходимых учебных материалов и распределении актуальных версий этих материалов между участниками образовательного процесса. Эти разногласия предлагается разрешать посредством работы через информационные системы, что поможет поддерживать информацию актуальной, менять ее быстро, так же быстро распространять и т. д. (Воробьева и др., 2022).

Важно отметить наличие цифровых предложений при решении вопроса выявления потребностей работодателей. Так, АО «Национальные квалификации» в 2022 г. зарегистрировало программу для ЭВМ «Цифровой конструктор компетен-

ций» (Цифровой конструктор компетенций, 2022)[1]; в Нижневартовске зарегистрировали базу данных под названием «Структурная модель взаимодействия преподавателей с работодателями в процессе формирования профессиональных компетенций студентов»[2]. Также интересна программа оценки необходимых для работодателя компетенций выпускников вузов на основе итогов академической успеваемости по дисциплинам учебных планов компетентностно-ориентированных образовательных программ, разработанная в Саратовском государственном техническом университете имени Гагарина Ю. А.[3] Однако данные программы и разработки не были внедрены и на рынок не вышли. В имеющихся работах не хватает инструментария и предложения платформ независимой оценки формирования / сформированных компетенций в результате прохождения программ ДПО разного уровня.

Среди главных перспектив и тенденций развития высшего образования в РФ выделяют то, что в основе учебных программ лежат актуальные требования заинтересованных сторон — работодателей, государства, самих обучающихся (Патутина, 2020)

Результаты исследований потребностей в цифровых компетенциях будущих учителей математики и естественных наук в контексте STEM (Hidayat, 2023) подводят нас к выводам, что полученные в ходе образовательных программ компетенции студентов должны быть доступны (с соблюдением требований 152-ФЗ[4]) всем рекрутинговым ресурсам и витринам данных МинТруда.

При этом важно понять, что необходимо обсуждать преимущества и недостатки дистанционного обучения при реализации образовательных программ: развитие ответственности студентов за обучение; модернизация методического обеспечения базовой учебной программы в соответствии со спецификой онлайн-образования; тренинги по развитию когнитивно-технологических навыков (Ignatenko, 2024)

Среди данных портала «Роснавык», которые формируются исходя из анализа 4 основных источников (самых крупных сайтов поиска работы и сотрудников), одним из основных виджетов является «Навыки и компетенции», требуемые работодателям. За период с октября 2023 г. по октябрь 2024 г. было обработано порядка 12,5 млн вакансий, с выделением более 500 навыков и компетенций разной сте-

---

[1] Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2022661087 Российская Федерация. Цифровой конструктор компетенций: № 2022619397: заявл. 24.05.2022: опубл. 15.06.2022; заявитель Акционерное общество «Национальные квалификации». EDN TBMJDU.

[2] Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2015621233 Российская Федерация. Структурная модель взаимодействия преподавателей с работодателями в процессе формирования профессиональных компетенций студентов: № 2015620450: заявл. 29.04.2015: опубл. 11.08.2015 / Е. В. Гончарова, И. С. Телегина; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижневартовский государственный университет». EDN ZLIWVN.

[3] Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2023682221 Российская Федерация. Программа оценки необходимых для работодателя компетенций выпускников ВУЗов на основе итогов академической успеваемости по дисциплинам учебных планов компетентностно-ориентированных образовательных программ: № 2023681348: заявл. 12.10.2023: опубл. 23.10.2023 / М. К. Магомедова, Ю. Б. Томашевский; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.». EDN PKHTED

[4] Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 19.09.2024).

пени актуальности для работодателей (некоторые надпрофессиональные компетенции важнее профессиональных по лидерам списка). Значимость поиска решений для устранения разрыва между рынком образования в целом, а также рынком ДПО в частности, и требованиями работодателей подтверждается наличием госпрограммы содействия занятости молодежи до 2030 г., которую в 2021 г. разработали Минтруд, Агентство стратегических инициатив и Worldskills Russia. Одна из ее целей — сокращение различий между профстандартами вузов и работодателей. Однако и на этой платформе не реализовано единство понимания участниками рынка ДПО терминов компетенций и индикаторов.

По данным исследования портала «Работа.ру» и СберПодбора февраля 2024 г., более 80 % российских компаний проводят оценку эффективности сотрудников. При этом только 25 % опрошенных разрабатывают план развития сотрудника, еще 17 % планируют бюджет на обучение персонала исходя из результатов оценки.

Данные исследования «Росатом» и НИУ ВШЭ «Индекс человекоцентричности компаний» показывают более значимые результаты. Так, среди опрошенных (более 120 компаний из России, стран СНГ и стран БРИКС) 74 % компаний систематически проводят оценку компетенций сотрудников, чтобы оценить разрыв между имеющимися и требуемыми рабочими навыкам, 66 % организуют после этого обучение на программах ДПО. Отмечается, что чем больше сотрудников в компании, тем чаще встречается проверка компетенций, и всё больше появляется возможностей и запросов именно на цифровые решения при их оценке.

3. Выводы и предложения

Реализованное официальное понимание термина «компетенция» в образовательных программах вузов не решило вопросы работодателей. Требования работодателей к соискателям не содержат отсылки на сформированные в образовательных программах компетенции. Подобного понимания в программах ДПО, значимых в условиях непрерывного образования, не выявлено, поскольку нет инструментов и механизма независимой оценки компетенций. Попытки применения этой категории носят эпизодический характер, не включенный в единую платформенную систему «компетенция-блок / модуль обучения-рабочее место». В связи с этим выпускники практически всех образовательных программ не готовы к рабочим местам без доп. подготовки и дообучения (чаще на самом рабочем месте) при наличии попыток работодателей повлиять на эти результаты в разных формах (преподавание, инвестиции в оборудование, стажировки и др.).

Возникают сложности во взаимодействии между всеми участниками рынка труда: так, соискатели манипулируют ожиданиями работодателей, указывая востребованные, но недоосознанные компетенции; образовательные организации редко исследуют и обучают перспективным компетенциям, в связи с чем у выпускников они отсутствуют в портрете / портфеле компетенций.

Исправить сформированный разрыв в терминах и понимании участников рынка труда могут только прозрачные и однозначно понимаемые цифровые решения.

Вариантом решения этого вопроса может стать ранняя интеграция в образовательный процесс работодателя и учет его ожидаемых компетенций от соискателей, даже от студентов; ранняя диагностика соответствия обучаемых рынку труда, учитывая его перспективные запросы (стратегии развития, тренды), по итогу каждой образовательной дисциплины; цифровые сценарии поиска возможных со-

искателей на основе профиля компетенций рабочего места — все эти вопросы снимаются только в сценариях совместных решений на единой платформе формирования цифровых компетенций. Этот подход позволит образовательным организациям и работодателям договориться об единых понятиях и рамках, выстроив эффективную модель взаимодействия с более востребованным рынком труда результатом, а соискателям увидеть потенциал для реализации себя в востребованных компетенциях.

Авторами предложено разработать проектно-образовательную платформу, на которой встречаются работодатели, соискатели и представители рынка ДПО (в будущем необходимо расширять до всех уровней образования), где работодатели и отдельные соискатели будут иметь возможность формирования (через обучение на программах, предложенных платформой) независимой оценки компетенций, необходимых предприятиям на базе единых для рынка понятий компетенций. Предлагается обеспечение возможности формирования организациями собственной модели компетенций, частично с возможностью выбора конкретного набора индикаторов, проведения оценки по компетенциям действующих сотрудников и соискателей в онлайн-формате.

В перспективе важно проработать вопрос доступности полученных в ходе образовательных программ компетенций студентов (с соблюдением требований 152-ФЗ[1]) всем рекрутинговым ресурсам и витринам данных МинТруда.

Универсальные и личностные, а также мета-компетенции должны стать предметом исследований и цифровизации на всех этапах кадрового обеспечения предприятия. Таким образом, имеет смысл совместно развивать кросс-функциональные цифровые технологии формирования и оценки компетенций.

Список источников

Астафьева, А. А., Коршунова, Е. Д., Окоракова, А. А. (2023). Управление циклом взаимодействия «вуз — промышленное предприятие» на основе использования принципов краудфандинга. *E-Management, 6* (1), 4–16. http://dx.doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-1-4-16

Бабич, Н. С., Иващенкова, Н. В. (2024). Компетенции в высшем образовании и на рынке труда: социокогнитивный анализ проблемы интеграции. *Интеграция образования, 28* (1), 68–80. http://dx.doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080

Бакай, О. Н. (2015). Построение матрицы компетенций персонала в организации. *The international multidisciplinary Congress "knowledge is POWER, POWER is knowledge!", Vienna, Austria, 27 июля 2015 года* (с. 178–184). Vienna: Международная научная ассоциация "SCIENCE & GENESIS".

Вашаломидзе, Е. В., Рыжов, Д. А. (2023). Профилирование работодателей как инструмент повышения эффективности трудоустройства *Экономика труда, 10* (12), 2037–2056. http://dx.doi.org/10.18334/et.10.12.120220

Воробьева, В. В., Кобзев, Д. С., Смирнов, О. Л. (2022). Сквозное обучение информационным технологиям по модели «школа — вуз — работодатель». *Научно-технический вестник Поволжья,* (6), 55–57.

Дерябин, А. А., Бойцов, И. Э., Попов, А. А., Рабинович, П. Д., Заведенский, К. Е. (2021). Исследование представлений директоров российских школ о цифровых компетенциях участников образовательной системы. *Вопросы образования,* (3), 212–236. http://dx.doi.org/10.17323/1814-9545-2021-3-212-236

[1] Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 19.09.2024).

Журавлева, Л. А., Зарубина, Е. В., Симачкова, Н. Н., Синько, В. Н., Чупина, И. П. (2024). Маркетинг персонала: поколенческий подход. *Право и управление,* (1), 364–370. http://dx.doi.org/10.24412/2224-9133-2024-1-364-370

Ивашинина, Т. Б., Чернышева, Г. Н., Лавренова, Г. А., Лавренова, Е. В. (2023). Экономика нуждается в профессиональных кадрах. *Регион: системы, экономика, управление,* (3(62)), 114–121. http://dx.doi.org/10.22394/1997-4469-2023-62-3-114-121

Коршунов, И. А., Ширкова, Н. Н., Сорокин, П. С. (2024). Запрос работодателей на самостоятельность сотрудников: анализ открытых вакансий. *Социологические исследования,* (1), 85–96. http://dx.doi.org/10.31857/S0132162524010085

Лаас, Н. И., Гурова, Е. В., Романова, И. А. (2024). Тренды и технологии в обучении и развитии персонала в современных организациях. *Развитие малого предпринимательства в Байкальском регионе: Материалы 6-й международной научно-практической конференции, Иркутск, 23 ноября 2023 года* (с. 177–183). Иркутск: Байкальский государственный университет.

Милёхина, О. В., Асланова, И. В., Сирик, Е. Е. (2024). Координация действий университетов и бизнеса: разработка датацентричного инструмента взаимодействия. *Университетское управление: практика и анализ, 28* (1), 50–70. http://dx.doi.org/10.15826/umpa.2024.01.004

Патутина, Е. С. (2020). Взаимосвязь модели подготовки компетенций в системе высшего образования и требований работодателей. *Наука. Исследования. Практика: сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 26 августа 2020 года* (с. 113–118). Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ».

Рейханова, И. В. (2015). Развитие модели компетенций выпускника вуза с позиции работодателя. *Гуманитарные и социально-экономические науки,* (3(82)), 114–118.

Рожкова, К. В., Рощин, С. Ю., Травкин, П. В. (2024). От совмещения учебы с работой к совмещению работы с учебой? Изменение модели российского высшего образования. *Вопросы образования,* (2), 286–322. http://dx.doi.org/10.17323/vo-2024-17242

Сизова, И. Л., Орлова, Н. С., Елагина, Е. Д. (2023). Компетентность работников в условиях социально-экономической неопределенности. *Социологический журнал, 29* (4), 31–55. http://dx.doi.org/10.19181/socjour.2023.29.4.2

Токтарова, В. И., Ребко, О. В. (2022). Модели цифровых компетенций сотрудников: структурно-содержательный анализ. *Высшее образование сегодня,* (5–6), 8–14.

Томасова, Д. А., Глухов, А. П. (2024). Комплементарность как принцип развития партнерств в инновационной образовательной системе. *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология,* (79), 243–257.

Федотова, В. В. (ред.) (2015). *Методика разработки модулей программ дополнительного профессионального образования для формирования компетенций, обеспечивающих трудовые функции, заявленные в профессиональных стандартах.* Екатеринбург: УрФУ, 74.

Andriushchenko, K., Rozhko, O., Tepliuk, M., Semenyshyna, I., Kartashov, E., & Liezina, A. (2020). Digital literacy development trends in the professional environment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19* (7), 55–79. http://dx.doi.org/10.26803/ijlter.19.7.4

Barna, O., & Csete, M. S. (2024). Competence Framework-Based Assessment to Foster Sustainability Management. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. http://dx.doi.org/10.3311/ppso.22416

Danailova, I. (2024). The implementation of DigComp (European Digital Skills Framework) for digital competence assessment and evaluation. *Nauchni trudove,* (1), 87–125. http://dx.doi.org/10.37075/rp.2024.1.03

Hidayat, M. L., Prayitno, H. J., Anif, S., Meccawy, M., & Khanzada, T. J. S. (2023). Science Learning in Answering Digital Competency Needs of Preservice Math and Science Teachers in the STEM Context. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia, 12* (3), 410–422. http://dx.doi.org/10.15294/jpii.v12i3.43960

Ignatenko, N., Savenco, V., Kryskov, A., Habrusieva, N., Tetiana, R., & Lemiszka, D. (2024). Formation of Cognitive-Technological Competence as a Mechanism of Realisation of Rational Component in Training Undergraduate Students. *Journal of Education Culture and Society, 15* (1), 247–263. http://dx.doi.org/10.15503/jecs2024.1.247.263

Mattar, J., Ramos, D. K., & Lucas, M. R. (2022). DigComp-based digital competence assessment tools: literature review and instrument analysis. *Education and Information Technologies, 27* (8), 10843–10867. http://dx.doi.org/10.1007/s10639-022-11034-3

Sekerin, V., Gorokhova, A., Bank, S., Gayduk, N., & Gorlevskaya, L. (2022). Transformation of the labor market and the necessary professional competencies of employees under the influence of the development of technologies and practical sciences. *Nexo Revista Científica, 35* (04), 942–949. http://dx.doi.org/10.5377/nexo.v35i04.15532

References

Andriushchenko, K., Rozhko, O., Tepliuk, M., Semenyshyna, I., Kartashov, E., & Liezina, A. (2020). Digital literacy development trends in the professional environment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19* (7), 55–79. http://dx.doi.org/10.26803/ijlter.19.7.4

Astafeva, A. A., Korshunova, E. D., & Okorakova, A. A. (2023). Managing the interaction cycle of "university - industrial enterprise" based on the use of crowdfunding principles. *E-Management, 6* (1), 4–16. http://dx.doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-1-4-16 (In Russ.)

Babich, N. S., & Ivashchenkova, N. V. (2024). Competencies in Higher Education and the Labor Market: A Sociocognitive Analysis of the Problem of Integration. *Integratsiya obrazovaniya [Integration of Education], 28* (1), 68–80. http://dx.doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080 (In Russ.)

Bakay, O. N. (2015). Building a matrix of personnel competencies in an organization. *The international multidisciplinary Congress "knowledge is POWER, POWER is knowledge!", Vienna, Austria, 27 July 2015* (pp. 178–184). International Scientific Association "Science & Genesis". (In Russ.)

Barna, O., & Csete, M. S. (2024). Competence Framework-Based Assessment to Foster Sustainability Management. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. http://dx.doi.org/10.3311/ppso.22416

Danailova, I. (2024). The implementation of DigComp (European Digital Skills Framework) for digital competence assessment and evaluation. *Nauchni trudove,* (1), 87–125. http://dx.doi.org/10.37075/rp.2024.1.03

Deryabin, A. A., Boytsov, I. E., Popov, A. A., Rabinovich, P. D., & Zavedensky, K. E. (2021). "Russian School Principals' Beliefs about Digital Competences of Educational Process' Participants". *Voprosy obrazovaniya [Educational Studies Moscow],* (3), 212–236. http://dx.doi.org/10.17323/1814-9545-2021-3-212-236 (In Russ.)

Fedotova, V. V. (Ed.) (2015). *Metodika razrabotki moduley programm dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya dlya formirovaniya kompetentsiy, obespechivayushchikh trudovye funktsii, zayavlennye v professional'nykh standartakh [The methodology of developing modules of additional professional education programs for the formation of competencies that provide the labor functions deaclared in professional standards]*. Ekaterinburg, Russia: Ural Federal Univeristy. (In Russ.)

Hidayat, M. L., Prayitno, H. J., Anif, S., Meccawy, M., & Khanzada, T. J. S. (2023). Science Learning in Answering Digital Competency Needs of Preservice Math and Science Teachers in the STEM Context. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia, 12* (3), 410–422. http://dx.doi.org/10.15294/jpii.v12i3.43960

Ignatenko, N., Savenco, V., Kryskov, A., Habrusieva, N., Tetiana, R., & Lemiszka, D. (2024). Formation of Cognitive-Technological Competence as a Mechanism of Realisation of Rational Component in Training Undergraduate Students. *Journal of Education Culture and Society, 15* (1), 247–263. http://dx.doi.org/10.15503/jecs2024.1.247.263

Ivashinina, T. B., Chernysheva, G. N., Lavrenova, G. A., & Lavrenova, E. V. (2023). The economy has a need for professional staff. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie [Regions: Systems, Economics, Management],* (3(62)), 114–121. http://dx.doi.org/10.22394/1997-4469-2023-62-3-114-121 (In Russ.)

Korshunov, I. A., Shirkova, N. N., & Sorokin, P. S. (2024). Employers' request for employee independence: analysis of vacancies on recruiting sites. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies],* (1), 85–96. http://dx.doi.org/10.31857/S0132162524010085 (In Russ.)

Laas, N. I., Gurova, E. V., & Romanova, I. A. (2024). Trends and technologies in personnel training and development in modern organizations. *Razvitie malogo predprinimatel'stva v Baykal'skom regione: Materialy 6-y mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Irkutsk, 23 noyabrya 2023 goda [Development of small business in the Baikal region: Proceedings of the 6th International Scientific and Practical Conference, Irkutsk, November 23, 2023]* (pp. 177–183). Irkutsk, Russia: Baikal State University. (In Russ.)

Mattar, J., Ramos, D. K., & Lucas, M. R. (2022). DigComp-based digital competence assessment tools: literature review and instrument analysis. *Education and Information Technologies, 27* (8), 10843–10867. http://dx.doi.org/10.1007/s10639-022-11034-3

Milekhinaa, O. V., Aslanova, A. V., & Sirik, E. E. (2024). Coordination of Actions Between Universities and Business: Development of a Data-Centric Interaction Tool. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University Management: Practice and Analysis], 28* (1), 50–70. http://dx.doi.org/10.15826/umpa.2024.01.004 (In Russ.)

Patutina, E. S. (2020). The relationship between the model of competence training in the higher education system and the requirements of employers. *Nauka. Issledovaniya. Praktika: sbornik izbrannykh statey po materialam Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii, Sankt-Peterburg, 26 avgusta 2020 goda [Science. Researches. Praktika: a collection of selected articles based on the materials of the International Scientific Conference, St. Petersburg, August 26, 2020]* (pp. 113–118). St Petersburg: Private research and educational institution of additional professional education of a Humanitarian national research Institute "NATSRAZVITIE". (In Russ.)

Reyhanova, I. V. (2015). Development of the competence model graduate of university from the perspective of the employer. *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki [The humanities and socio-economic sciences],* (3(82)), 114–118. (In Russ.)

Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu., & Travkin, P. V. (2024). From combining study and work to combining work and study? The changing model of Russian Higher Education. *Voprosy obrazovaniya [Educational Studies Moscow],* (2), 286–322. http://dx.doi.org/10.17323/vo-2024-17242 (In Russ.)

Sekerin, V., Gorokhova, A., Bank, S., Gayduk, N., & Gorlevskaya, L. (2022). Transformation of the labor market and the necessary professional competencies of employees under the influence of the development of technologies and practical sciences. *Nexo Revista Científica, 35* (04), 942–949. http://dx.doi.org/10.5377/nexo.v35i04.15532

Sizova, I. L., Orlova, N. S., & Elagina, E. D. (2023). Employee Competence in Conditions of Socio-economic Uncertainty. *Sotsiologicheskiy zhurnal [Sociological Journal], 29* (4), 31–55. http://dx.doi.org/10.19181/socjour.2023.29.4.2 (In Russ.)

Toktarova, V. I., & Rebko, O. V. (2022). Models of digital competencies of employees: structural and content analysis. *Vysshee obrazovanie segodnya [Higher Education Today],* (5–6), 8–14. (In Russ.)

Tomasova, D. A., & Glukhov, A. P. (2024). Complementarity as a principle for developing partnerships in an innovative educational system. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya [Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science],* (79), 243–257. (In Russ.)

Vashalomidze, E. V., & Ryzhov, D. A. (2023). Employer profiling as a tool to improve employment efficiency. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labour Economics], 10* (12), 2037–2056. http://dx.doi.org/10.18334/et.10.12.120220 (In Russ.)

Vorobieva, V. V., Kobzev, D. S., & Smirnov, O. L. (2022). End-to-end information technology training according to the "school - university - employer" model. *Nauchno-tekhnicheskiy vestnik Povolzh'ya [Scientific and Technical Volga Region Bulletin],* (6), 55–57. (In Russ.)

Zhuravleva, L. A., Zarubina, E. V., Simachkova, N. N., Sinko, V. N., & Chupina, I. P. (2024). Personnel Marketing: Generational Approach. *Pravo i upravlenie [Law and Management],* (1), 364–370. http://dx-.doi.org/10.24412/2224-9133-2024-1-364-370 (In Russ.)

Информация об авторах

Анисимова Софья Викторовна — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления, Тверской государственный университет; https://orcid.org/0000-0002-2201-8557 (Российская Федерация, 170100, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12; e-mail: sophi2911@mail.ru; Anisimova.SV@tversu.ru).

Зырева Марина Александровна — старший преподаватель кафедры государственного управления, Тверской государственный университет; https://orcid.org/0009-0008-6302-2836 (Российская Федерация, 170100, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12; e-mail: Zyreva.MA@tversu.ru; marinazyreva@gmail.com).

About the authors

Sof'ia V. Anisimova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Public Administration, Tver State University; https://orcid.org/0000-0002-2201-8557 (12, Studenchesky pereulok, Tver, 170100, Russian Federation; e-mail: sophi2911@mail.ru; Anisimova.SV@tversu.ru).

Marina A. Zyreva — Senior Lecturer of the Department of Public Administration, Tver State University; https://orcid.org/0009-0008-6302-2836 (12, Studenchesky pereulok, Tver, 170100, Russian Federation; e-mail: Zyreva.MA@tversu.ru; marinazyreva@gmail.com).

Дата поступления рукописи: 02.11.2024.
Прошла рецензирование: 15.11.2024.
Принято решение о публикации: 02.06.2025.
Received: 02 Nov 2024.
Reviewed: 15 Nov 2024.
Accepted: 02 Jun 2025.