DOI: 10.17117/na.2016.01.03.277

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.03.277.pdf>

Поступила (Received): 24.01.2016

Большедворская М.В. Ключевые компетенции работников с точки зрения работодателей (на примере Иркутской области)

Bolshedvorskaya M.V. Key competencies of employees from the perspective of employers (for example, the Irkutsk Region)

В статье приведен сравнительный анализ опроса работодателей в 2002 и 2012 годах относительно сформированности ключевых компетенций у наемных работников

Ключевые слова: ключевые компетенции, наемные работники, работодатели

The paper presents a comparative analysis of the survey of employers in 2002 and 2012 regarding the formation of the key competences of employees

Key words: key competencies, employees, employers

Большедворская Марина Владимировна
Кандидат социологических наук, доцент
Московский государственный лингвистический университет
г. Иркутск, ул. Ленина, 8

Bolshedvorskaya Marina Vladimirovna
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor
Moscow state linguistic university
Irkutsk, Lenin st., 8

Современный российский рынок труда динамичен, изменчив, регулярно требует от работников готовности и способности к самообразованию, повышению квалификации, переподготовке, сотрудничеству, принятию решений в стремительно меняющихся условиях, самоорганизации, ответственности, освоению новейших технологий.

Работодатель ценит не только и не столько знания, а умения, которые являются основной составляющей компетенций, как профессиональных, так и ключевых (общекультурных). Совокупность знаний, умений, навыков, способов деятельности, качеств, свойств личности, позволяющая действовать самостоятельно, брать на себя ответственность за порученное дело и собственную жизнь в данном обществе называется ключевыми компетенциями [1, с. 50].

Целью исследования явилось установления факта: удовлетворены ли работодатели знаниями, умения, качествами, опытом своих работников. Анкетирование работодателей Иркутской области в 2002 году (483 работодателя) проводилось в рамках проекта «Ключевые компетенции в начальном профессиональном образовании и подготовке кадров», проводимого международным отделом Шотландского квалификационного управления и Главным управлением общего и профессионального образования Администрации Иркутской области

при поддержке Британского Совета. В 2012 году (392 работодателя) анкетирование проводилось в рамках взаимодействия с работодателя, которые предоставляли места практики студентам вузов Иркутской области с целью определения мнения работодателей о сформированности компетенций (профессиональных и ключевых (общекультурных) у своих работников. В анкетах вместо термина «ключевые (общекультурные) компетенции» использовались термины «умения» и «качества».

В Иркутской области основными работодателями являются предприятия лесной, лесоперерабатывающей, металлургической, машиностроительной, топливно-энергетической, химической промышленности, перерабатывающей сельхозпродукты и сфера обслуживания. Поэтому для проведения опроса были выбраны следующие предприятия и учреждения Иркутской области: Иркутскэнерго, Иркутский завод тяжелого машиностроения, ЗАО «Иркутскпромстрой», ОАО «Иркутский авиационный завод № 403 гражданской авиации», Ангарское управление строительством, Спецмонтажремонтстрой, Мегетская птицефабрика, ОАО «Продтовары», ОАО «Белореченское», ОАО «Торговый комплекс», Ангарская нефтехимическая компания, АО «Полимеры», Ангарский завод бытовой химии, сеть аптек «Фармацея», Прибайкальский национальный парк, Департамент юстиции, БрАЗ, ИркАЗ, ООО «Ангарскхлебпродукт», ООО «Востсибуголь», ОАО «Газпром», «КаСес» (производство хлебобулочных изделий), ИП Матафонов (производство мебели), Администрация муниципального образования г. Иркутска, Администрация Иркутского районного муниципального образования, Аппарат Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области, Государственный архив Иркутской области, служба записи актов гражданского состояния Иркутской области.

Опрошенные работодатели представляли различные отрасли хозяйственной деятельности: тяжелая промышленность: 2002 г. – 22,8%, 2012 г. – 10%; энергетическая и химическая промышленность: 2002 г. – 15,2%, 2012 г. – 15%; строительство: 2002 г. – 7,6%, 2012 – 13,5%; легкая и пищевая промышленность: 2002 г. – 15,2%, 2012 г. – 20%; сфера обслуживания: 2002 г. – 19%, 2012 г. – 21,5%; сфера управления: 2002 г. – 20,2%, 2012 г. – 20%. Опрос проводился на предприятиях различных форм собственности: государственные и муниципальные органы власти и управления, государственные учреждения: 2002 г. – 48,7 %; акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью: 2002 г. – 48,6%, 2012 г. – 41,2%; частные предприятия: 2002 г. – 2,7%, 2012 г. – 7,4%. Результаты опроса приведены в таблице 1.

Работодатели отмечают, что работники предприятий в большинстве случаев профессионально подготовлены, успешны, следуют инструкциям, соблюдают технологические требования в процессе трудовой деятельности, соблюдают технику безопасности, способны заниматься самообразованием, умеют работать с профессиональной литературой, обладают достаточным интеллектуальным потенциалом, способны использовать новые технологии (руководители сферы обслуживания отмечали у своих работников достаточно хорошие вычислительные навыки), а также работодатели видят своих работников как творчески мыслящих людей.

Таблица 1. Данные опроса работодателей Иркутской области в процентах

Умение, качества, присутствуют у большинства работников	2002	2012
Соблюдение технологических требований при выполнении работы	82	85
Профессиональные знания, умения и навыки	80	75
Дисциплинированность	78	65
Соблюдение правил охраны труда	71	72
Честность, порядочность	71	85
Интеллектуальные способности	69	72
Вычислительные навыки	67	70
Умение решать проблемы	62	84
Умение заниматься самообразованием	62	60
Умение читать и понимать специальную литературу	56	62
Творческое мышление	56	54
Умение общаться	56	58
Инициативность, энтузиазм в работе	55	52
Умение использовать новые технологии	54	68
Умение работать в группе (умение сотрудничать)	54	54
Ответственность	51	59
Уверенность в себе	45	75
Умение управлять собой	42	82
Навыки работы на ПК	36	94
Умение использовать средства связи (факс, электронная почта и др.)	35	95
Умение заниматься самопрезентацией	25	82
Знание иностранных языков	13	10

Отметили работодатели и составляющие ключевых (общекультурных) компетенций у своих работников, высокую оценку получили, такие умения и качества, как: умение решать проблемы; умение работать в группе (умение сотрудничать); умение общаться; дисциплинированность; ответственность; инициативность, энтузиазм в работе; честность, порядочность.

В 2002 году менее 50% набрали следующие качества и умения – «уверенность в себе», «умение управлять собой», работодатели желают видеть в своих рабочих коллективах самодостаточных людей, уверенных в своих силах и умеющих контролировать свои эмоции и поведение, но только 45% и 42% работодателей наблюдают такие качества у своих подчиненных.

В 2012 году качества и умения – «уверенность в себе», «умение управлять собой» как сформированные отметили у своих работников 75% и 82% респондентов соответственно. Можно предположить, что жители современной России стали более самодостаточными, адаптировались в современных условиях и способны брать ответственность на себя.

В 2002 году отмечали работодатели у своих работников и недостаточную компьютерную грамотность, владение современными средствами связи (36% и 35% соответственно); знание иностранных языков как «присутствуют у большинства» отметили только 13%. Незнание современной оргтехники, неумение работать на персональном компьютере и незнание иностранных языков в условиях технологизации всех сфер жизнедеятельности человека и расширении сотрудничества со странами Запада и Востока является значительным тормозом развития предприятия.

В 2012 году недостаточную компьютерную грамотность и владение современными средствами связи у своих работников отмечали только 6% и 5% соответственно работодателей. Следовательно, за десять лет наша страна продвинулась в направлении компьютеризации профессиональной и бытовой сферы. Однако, знание иностранных языков как «присутствуют у большинства» отметили только 10%, т.е. в Иркутской области знание языков не является приоритетным при трудоустройстве и непосредственно в производственных отношениях.

В 2002 году только 25% работодателей указали «умение заниматься самопрезентацией» у своих работников, в 2012 такое умение отметили у своих работников уже 82% работодателя. Анализируя данные исследования можно предположить, что современные наемные работники осознали свою роль в поиске работы и научились «продавать» свой труд, брать ответственность на себя, презентовать свои профессиональные, деловые и коммуникативные навыки.

Двадцатилетний период рыночной экономике не прошел бесследно для жителей России. Наемные работники, по мнению работодателей, научились брать ответственность на себя, принимать решения в быстроменяющихся условиях, регулярно повышать свою квалификацию, использовать новейшие информационные технологии в профессиональной и социальной деятельности, сотрудничать в рабочем коллективе, общаться, руководствуясь требованиями сложившихся профессиональных и социальных условий.

Итак, работодатели Иркутской области, в целом, удовлетворены сотрудниками своих предприятий, их деловыми качествами, знаниями, умениями, опытом, желанием и умением взаимодействовать в рабочем коллективе. Из набора ключевых компетенций, как развитые деловые качества, определены: дисциплинированность, честность, инициативность, ответственность, самоорганизация, уверенность в себе, творчество; умения: решать проблемы, заниматься самообразованием, общаться, использовать новые технологии, сотрудничать, заниматься самопрезентацией.

Список используемых источников:

1. Большедворская М.В. Становление ключевых компетенций в процессе обучения взрослых: социологические исследования. Монография. Германия: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012. 110 с.

© 2016, Большедворская М.В.

Ключевые компетенции работников с точки зрения работодателей (на примере Иркутской области)

© 2016, Bolshedvorskaya M.V.

Key competencies of employees from the perspective of employers (for example, the Irkutsk Region)