

Научная статья

УДК 657.1 © Е. В. Жданова

DOI: 10.24412/2225-8264-2024-2-787

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД — ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Жданова Е. В.¹

Ключевые слова: компетенции, профессиональные компетенции, компетентностный подход, профессиональный стандарт, рынок образовательных услуг, рынок труда, бухгалтер

Keywords: competencies, professional competencies, competency-based approach, professional standard, market for educational services, labor market, accountant.

***Аннотация.** Качественная подготовка кадров в настоящее время приобретает наибольший интерес у работодателей. Бизнес сообществу требуется не только наличие знаний, умений и навыков у выпускников, а их комплексное воплощение в виде профессиональных компетенций. Целью работы является контент-анализ вакансий работодателей на сайтах по поиску работы на предмет наличия в них точных формулировок профессиональных компетенций учетно-аналитических работников в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Бухгалтер». В статье также рассмотрено, каким образом в текущих условиях на рынке образовательных услуг реализуется компетентностный подход, определено место профессиональных компетенций при формировании конкурентоспособных акторов рынка труда. К используемым методам относятся метод исследования текстов — контент анализ, а также метод классификации и статистического анализа. Полученные результаты могут быть применены работодателями в целях унификации требований по наличию профессиональных компетенций к потенциальным сотрудникам при размещении вакансий на сайтах по поиску работы.*

¹Жданова Елена Валерьевна — аспирант, преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации (Россия, г. Новосибирск, проспект Карла Маркса, д. 26)
E-mail: jdaev@inbox.ru
ORCID: 0000-0002-4634-4672

THE COMPETENCY-BASED APPROACH AS A TOOL FOR ASSESSING THE REQUIREMENTS OF EMPLOYERS IN THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET

Elena V. Zhdanova

Post-Graduate Student, Siberian University of Consumer Cooperation

***Abstract.** High-quality personnel training is currently gaining the greatest interest among employers. The business community requires not only the knowledge, skills and abilities of graduates, but their comprehensive implementation in the form of professional competencies. The purpose of the work is a content analysis of employer vacancies on job search sites for the presence of precise formulation of the professional competencies of accounting and analytical workers in accordance with the requirements of the professional standard "Accountant". The article also examines how, under current conditions, the competency-based approach is implemented in the educational services market, and considers the role of professional competencies in the development of competitive labor market actors. The methods used include the method of text research - content analysis, as well as the method of classification and statistical analysis. The results obtained can be used by employers to unify the requirements to professional competencies of potential employees in job advertisements on job search sites.*

Поступила в редакцию:
14.04.2024

В современных условиях рынок образовательных услуг наряду с рынком труда обеспечивает все сферы экономической деятельности трудовыми ресурсами. Основным движущим звеном рынка труда в текущих реалиях являются выпускники, получившие профессиональное образование различного уровня. С появлением новых технологий, изменением социально-экономической среды и ростом потребностей бизнеса, требования к уровню образования существенно меняются. Вышесказанное в свою очередь требует от молодых специалистов наличие необходимого набора профессиональных компетенций, обладание которыми будет способствовать мобильной адаптации специалиста к изменяющимся условиям экономического развития.

Вопросы ориентации современного образования на использование компетентностного подхода в настоящее время активно транслируются в трудах отечественных ученых. В частности, М. В. Якушев утверждает, что компетенции, как составляющая компетентности, представляют собой результаты профессиональной подготовки [1, с. 306]; И. Д. Столбова, Е. С. Дударь рассматривают компетентностный подход в образовании как составляющую управления качеством образования [2, с. 75]; В. Г. Дьяченко, П. Э. Ратманов полагают, что профессиональные компетенции являются основой современного образования [3, с. 86]; по мнению А. Б. Звездой, В. Г. Орешкина в условиях развития кадрового ресурса российского общества компетентностный подход неизбежно востребован [4].

В научной литературе также имеет место утверждение о том, что наличие у соискателей профессиональных компетенций является одним из требований работодателей и рынка труда [5, 6, 7, 8, 9].

В последние годы источником для выявления востребованных на рынке труда навыков являются массивы данных, размещенных на онлайн-площадках. Опыт эмпирического исследования имеется у отечественных ученых: А. Д. Волгина, В. Е. Гимпельсона [10], О. Н. Басовой, Н. П. Шерстянкиной [11], Н. С. Бабича, Н. В. Иващенко [12], С. Д. Капелюка, И. Н. Карелина [13].

Сложившаяся в настоящее время ситуация на рынке образовательных услуг позволяет утверждать о наличии новых взаимоотношений между работодателями и выпускниками, получившими профессиональное образование. Для потенциальных работодателей на передний план выходит скорее наличие у акторов рынка труда профессиональных компетенций, нежели теоретических знаний. Таким образом, компетентностный подход может рассматриваться как связующее звено между системой образования и рынком труда.

Компетентностный подход берет свое начало в психологии, в частности, он использовался для предопределения профессиональной успешности. В современной интерпретации понятие «компетенция» трактуется как «(англ.: competence) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности» [14, с. 10].

Для формирования конкурентоспособных на рынке труда специалистов, обладающих необходимым набором профессиональных компетенций, сформиро-

ванных в результате получения профессионального образования, Министерством образования и/или Министерством просвещения (в зависимости от уровня образования) введены Федеральные государственные образовательные стандарты (далее — ФГОС). Данные образовательные стандарты разрабатываются отдельно для каждого направления и уровня подготовки и, в свою очередь, обеспечивают:

— требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;

— требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;

— требования к результатам освоения основных образовательных программ [15].

Реализация образовательных программ в соответствии с ФГОС нацелена на получение будущим специалистом общепрофессиональных компетенций (ОК), и, как говорилось ранее, профессиональных компетенций (ПК). При этом требования к общепрофессиональным компетенциям закреплены во ФГОС, а профессиональные компетенции определяются организацией, оказывающей образовательные услуги, самостоятельно на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (при наличии) [15]. Рассмотрим, какое место занимают профессиональные компетенции при формировании конкурентоспособных акторов рынка труда и сферы услуг (см. рис. 1).

На основе представленных на рисунке 1 данных, стоит отметить, что профессиональные компетенции занимают ключевое место при формировании конкурентоспособных акторов рынка труда и сферы услуг. ФГОС как основной документ, отражающий обязательные требования при реализации образовательных программ, способствует приобретению определенных знаний, умений и навыков, являющихся фундаментом для формирования профессиональных компетенций. Наряду со ФГОС, к внешним факторам, влияющим на формирование вышеупомянутых компетенций, относятся требования работодателей и профессиональные стандарты. Представленное влияние внешних факторов в гармонизации с уже сформированными профессиональными компетенциями, свойствами личности, способностями и нацеленностью на результат моделируют выпускника, конкурентоспособного на рынке труда.

Для реализации поставленной цели нами выбрана профессиональная область «Финансы, бухгалтерия», а именно учетно-аналитические работники. Специалисты в сфере бухгалтерского учета в текущих реалиях являются достаточно востребованными. Согласно данным информационного агентства ТАСС, по итогам 2023 г. «в топ-15 по востребованности у работодателей вошли такие специалисты, как бухгалтеры (2,7% от всех вакансий в стране)» [16]. Представленная вос-

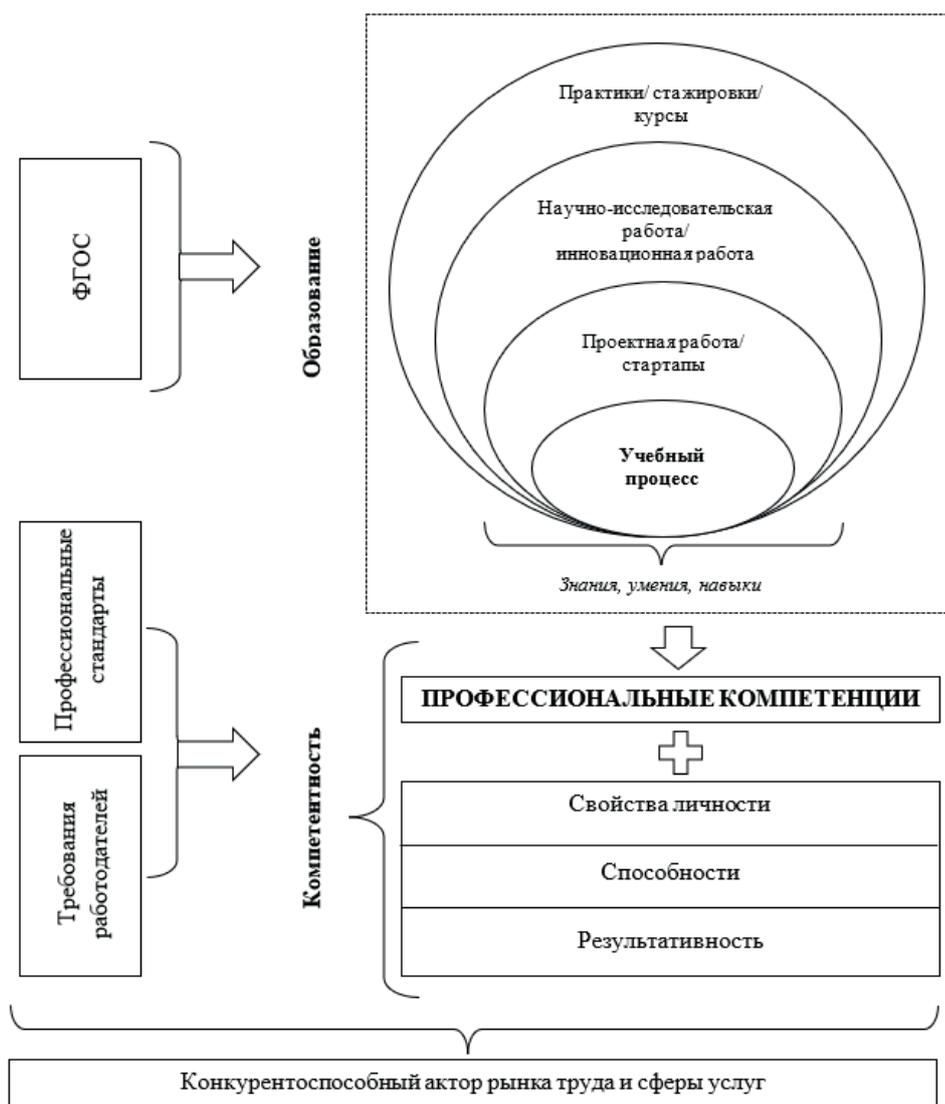


Рис. 1. Место профессиональных компетенций при формировании конкурентоспособных акторов рынка труда и сферы услуг

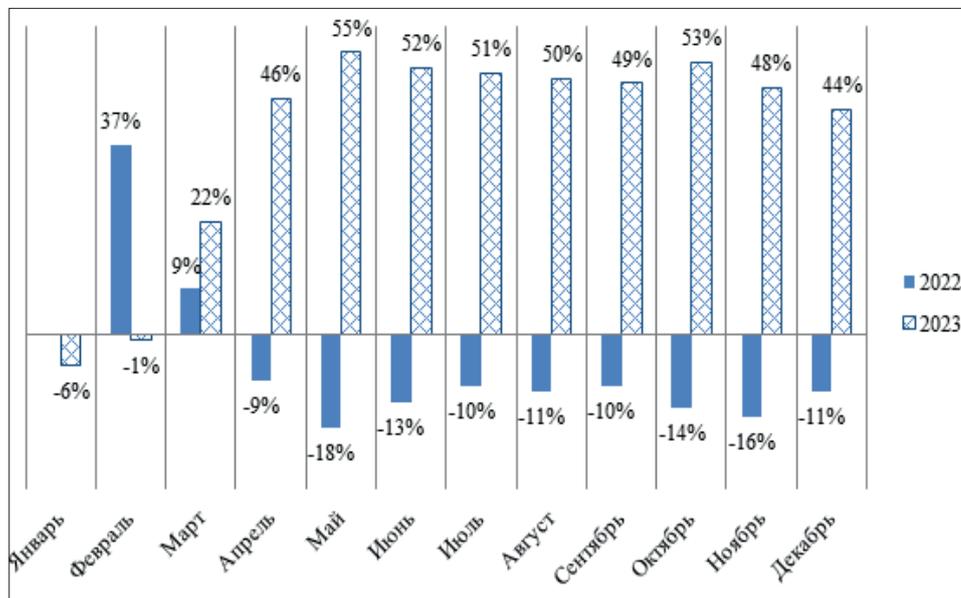
Источник: составлено автором

требованность также подтверждается тем, что в целом по России в 2023 г. по сравнению с 2022 г. наблюдается рост вакансий в среднем на 40 % в представленной профессиональной области (рис. 2).

Эмпирической базой исследования является массив данных, размещенных в открытом доступе на популярной в России онлайн платформе, специализирующейся

на содействии в поиске сотрудников и работы посредством размещения вакансий и резюме — Head Hunter. Контент-анализ на наличие профессиональных компетенций осуществлялся на основе вакансий, актуальных за период с 1 по 30 апреля 2024 г. Выборка ограничивалась регионами, входящими в Сибирский федеральный округ (далее — СФО), и составила 3 418 вакан-

Рис. 2. Динамика вакансий в профессиональной области «Финансы, бухгалтерия» в целом по России, за 2022-2023 г. [17]



сий по учетно-аналитическим должностям. Отметим, что профессиональными компетенциями, в нашем понимании, являются трудовые действия, указанные в профессиональном стандарте «Бухгалтер», который утвержден Приказом Минтруда РФ от 21.02.2019 № 103н [18]. Поиск профессиональных компетенций осуществлялся с ограничением по строгой фразе по заданным критериям. Для проведения исследования нами взята обобщенная трудовая функция «Ведение бухгалтерского учета» (код А), которая, согласно рекомендациям профессионального стандарта, ориентирована на должности бухгалтера, бухгалтера II и I категорий. В данную обобщенную трудовую функцию входят несколько функций (А/01.5, А/02.5, А/03.5), которые будут представлены далее. Остальные обобщенные трудовые функции (коды В, С, D, E) ориентированы на должности главного бухгалтера, начальника службы бухгалтерского учета, директора по бухгалтерскому аутсорсингу, коммерческого директора и т.п. и не имеют сходства с функциями, представленными кодом А.

Рассмотрим, какое количество упоминаний профессиональных компетенций в разрезе трудовых функций обнаружено при контент-анализе вакансий работодателей в СФО (рис. 3).

По результатам проведенного исследования обнаружено, что в трех регионах Российской Федерации, таких как Республика Алтай, Республика Тыва и Республика Хакасия отсутствует точная формулировка

упоминаний требований работодателей к наличию профессиональных компетенций. По остальным регионам общее количество упоминаний профессиональных компетенций составило 220 ед. Отметим, что не все обнаруженные в вакансиях упоминания профессиональных компетенций относятся непосредственно к должности бухгалтера (рис. 4).

Из данных рисунка 4 очевидно, что большая часть упоминаний профессиональных компетенций относится непосредственно к той должности, которая предусматривает их выполнение согласно требованиям профессионального стандарта: 69,52 %, 100 % и 92 % по категориям А/01.5, А/02.5, А/03.5 соответственно. Однако в некоторых вакансиях профессиональные компетенции бухгалтера требуются для других должностей. Например, по категории А/01.5 обнаружены 17,11 % профессиональных компетенций на должность главного бухгалтера и 13,37 % на должности других отраслей; по категории А/03.5 — 8 % на должность главного бухгалтера. Уточним, что в рациональных целях должность «главный бухгалтер в единственном числе» распределена в подборку «бухгалтер».

Рассмотрим, в каком субъекте СФО наиболее часто упоминаются профессиональные компетенции, соответствующие формулировке профессионального стандарта (см. рис. 5).

Наиболее точно руководствуются формулировка-

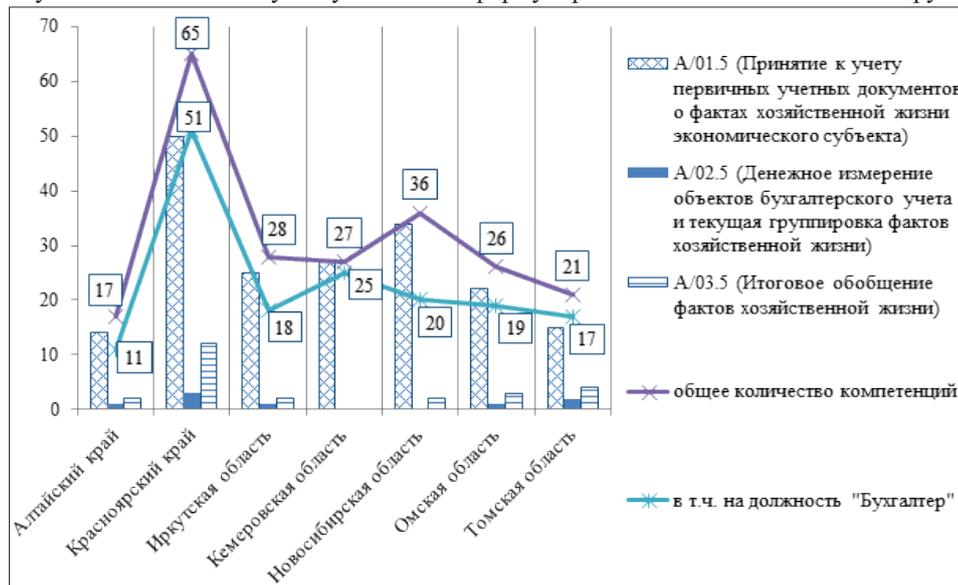
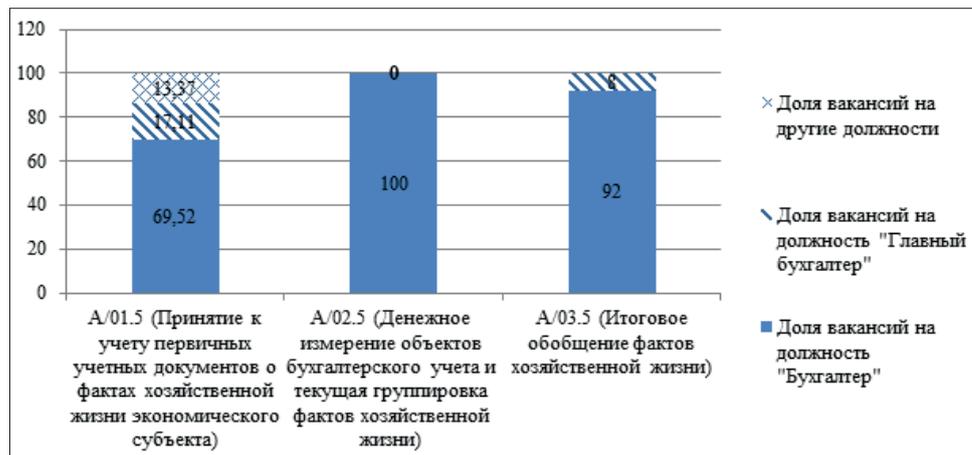


Рис. 3. Количество упоминаний профессиональных компетенций в разрезе трудовых функций, отмеченных вакансиях работодателей СФО, ед.

Источник: составлено автором

Рис. 4. Распределение профессиональных компетенций в разрезе трудовых функций, указанных в вакансиях по должностям в СФО, %



Источник: составлено автором

ми необходимых профессиональных компетенций в вакансиях работодатели Красноярского края (31,68 %), Кемеровской области (15,53 %) и Новосибирской области (11,18 %). С небольшим отрывом от тройки лидеров - Омская область (11,80 %), Иркутская область (11,18 %) и Томская область (10,56 %); менее всего упоминаний — в Алтайском крае (6,83%).

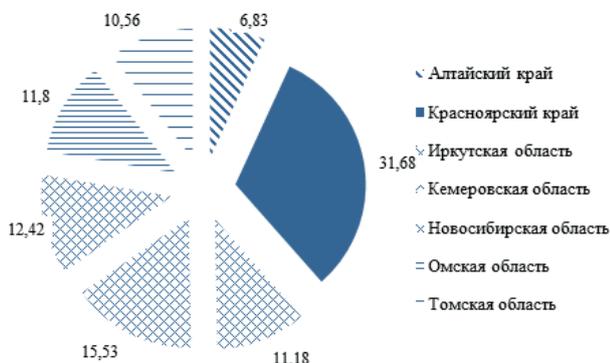
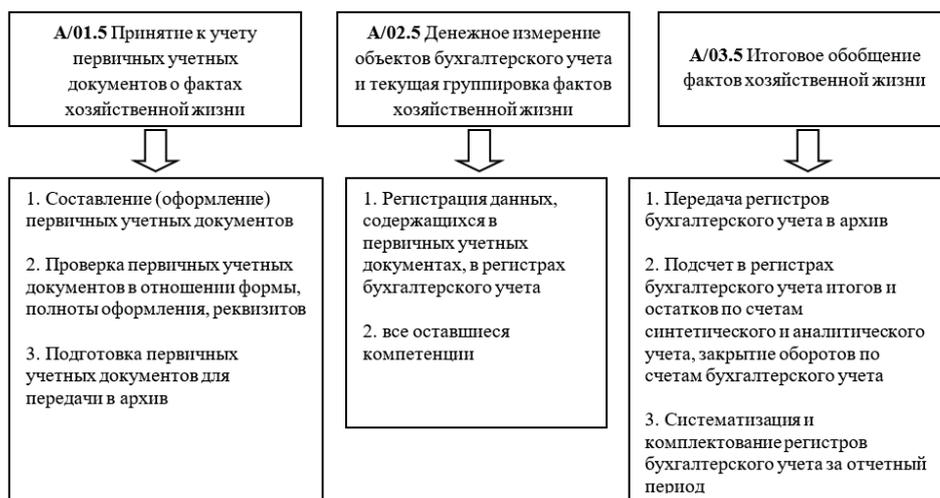


Рис. 5. Доля компетенций, отраженных в вакансиях на должность «бухгалтер» по регионам СФО, %
Источник: составлено автором

Оценим, какие формулировки профессиональных компетенций в разрезе трудовых функций являются лидерами по количеству упоминаний в вакансиях работодателей (рис. 6).

Рис. 6. Топ-3 профессиональных компетенций по популярности у работодателей, в разрезе трудовых функций



Источник: составлено автором

Список источников

1. Якушев М. В. Компетенции и компетентность: о целях и преимущественности современного образования // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2013. № 5 (55). С. 301–307.
2. Столбова И. Д., Дударь Е. С. Компетентный формат обучения как инновационное качество образовательного процесса // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1 (77). С. 75–79.
3. Дьяченко В. Г., Ратманов П. Э. Профессиональная компетенция — основа современной модели медицинского образования // Дальневосточный медицинский журнал. 2016. № 4. С. 84–90.
4. Звездова А. Б., Орешкин В. Г. Компетентный подход в высшем профессиональном образовании [Электронный ресурс] // URL: https://mier.edu.ru/upload/science/zvezdova_oreshkin.pdf (дата обращения: 15.02.2024).
5. Золотарев В. Б. Требование работодателей — основной ориентир для формирования профессионально компетентного специалиста // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2015. № 3. С. 90–98.
6. Алтухова Е. В. Компетентный подход в условиях цифровизации экономики // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2020. Т. 17, № 2 (110). С. 66–73. DOI 10.21686/2413-2829-2020-2-66-73.

7. Азарова С. П. Повышение компетенций бакалавров экономики с учетом требований рынка труда // Российское предпринимательство. 2014. № 22 (268). С. 96–104.
8. Чистякова О. А., Жданова Е. В. Цифровая трансформация ресурсного потенциала учетно-аналитических работников в подготовке конкурентоспособных акторов сферы услуг // *Baikal Research Journal*. 2024. Т. 15, № 1. С. 58–70. DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).58-70.
9. Лищук Е. Н., Чистякова О. А. Современные вызовы и структурные изменения цифровых навыков учетно-аналитических работников: анализ рынка труда // Актуальные вопросы бухгалтерского учета, анализа и аудита в инновационной экономике: сборник статей международной научно-практической интернет-конференции (Гомель, 27 октября 2023 года). Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2023. С. 31–35.
10. Волгин А. Д., Гимпельсон В. Е. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн данных о вакансиях // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 26, № 3. С. 343–374. DOI 10.17323/1813-8691-2022-26-3-343-374.
11. Баева, О. Н., Шерстянкина Н. П. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 3. С. 835–850. DOI 10.18334/et.5.3.39426.
12. Бабич Н. С., Иващенко Н. В. Компетенции в высшем образовании и на рынке труда: социокогнитивный анализ проблемы интеграции // Интеграция образования. 2024. Т. 28, № 1 (114). С. 68–80. DOI 10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080.
13. Капелюк С. Д., Карелин И. Н. Динамика востребованности цифровых навыков на рынке труда регионов России // *π-Economy*. 2023. Т. 16, № 1. С. 51–61. DOI 10.18721/JE.16104.
14. Блинов В. И., Волошина И. А., Есенина Е. Ю., Лейбович А. Н., Новиков П. Н. Словарь-справочник современного российского профессионального образования. Вып. 1. М.: ФИРО, 2010. 19 с.
15. Официальный сайт ФГОС [Электронный ресурс] // ФГОС. URL: <https://fgos.ru/> (дата обращения: 06.03.2024).
16. Эксперты назвали самые востребованные профессии в России в 2023 году [Электронный ресурс] // ТАСС. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19564599> (дата обращения: 27.01.2024).
17. Статистика: данные о рынке труда [Электронный ресурс] // Head Hunter. URL: https://stats.hh.ru/?from=menu&utm_source=hh.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=menu_new (дата обращения: 27.01.2024).
18. Профессиональный стандарт «Бухгалтер» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 103н) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

References

1. Yakushev M. V. Competencies and competence: about the goals and continuity of modern education. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i social'nye nauki = Scientific Notes of the Oryol State University. Series: Humanities and social Sciences*. 2013; 5 (55): 301-307. (In Russ.).
2. Stolbova I. D., Dudar E. S. Competence-based training format as an innovative quality of the educational process. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2012; 1 (77): 75-79. (In Russ.).
3. Dyachenko V. G., Ratmanov P. E. Professional competence is the basis of the modern model of medical education. *Dal'nevostochnyj medicinskij zhurnal = Far Eastern Medical Journal*. 2016; (4): 84-90. (In Russ.).
4. Zvezdova A. B., Oreshkin V. G. Competence-based approach in higher professional education. URL: https://miep.edu.ru/upload/science/zvezdova_oreshkin.pdf
5. Zolotarev V. B. Employers' requirements are the main guideline for the formation of a professionally competent specialist. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psihologija i pedagogika = Bulletin of the Russian Peoples' Friendship University. Series: Psychology and Pedagogy*. 2015; (3): 90-98. (In Russ.).
6. Altukhova E. V. Competence-based approach in the context of digitalization of the economy. *Vestnik Rossijskogo jekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plehanova = Bulletin of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov*. 2020; Vol. 17, 2(110): 66-73. DOI 10.21686/2413-2829-2020-2-66-73. (In Russ.).
7. Azarova S. P. Increasing the competencies of bachelors of economics taking into account the requirements of the labor market. *Rossijskoe predprinimatel'stvo = Russian Entrepreneurship*. 2014; 22 (268): 96-104. (In Russ.).
8. Chistyakova O. A., Zhdanova E. V. Digital transformation of the resource potential of accounting and analytical workers in the preparation of competitive actors in the service sector. *Baikal Research Journal*. 2024; Vol. 15, (1): 58-70. DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).58-70. (In Russ.).
9. Lishchuk E. N., Chistyakova O. A. Modern challenges and structural changes in the digital skills of accounting and analytical workers: analysis of the labor market. Current issues of accounting, analysis and audit in the innovative economy: Proceedings of the International Scientific and Practical Internet Conference, October 27, 2023. Gomel: Belarusian Trade and Economic University of Consumer Cooperation, 2023, pp. 31-35.
10. Volgin A. D., Gimpelson V. E. Demand for skills: analysis based on online data on vacancies. *Jekonomicheskij*

zhurnal Vysshej shkoly jekonomiki = Economic Journal of Higher School of Economics. 2022; Vol. 26, (3): 343-374. (In Russ.). DOI 10.17323/1813-8691-2022-26-3-343-374.

11. Baeva O. N., Sherstyankina N. P. Identification of competencies in demand in the labor market: experience of empirical research. *Jekonomika truda = Labor Economics*. 2018; Vol. 5, (3): 835-850. (In Russ.). DOI 10.18334/et.5.3.39426.

12. Babich N. S., Ivashchenkova N. V. Competencies in higher education and the labor market: sociocognitive analysis of the problem of integration. *Integracija obrazovanija = Integration of Education*. 2024; Vol. 28, 1(114): 68-80. (In Russ.). DOI 10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080.

13. Kapelyuk S. D., Karelin I. N. Dynamics of demand for digital skills in the labor market of Russian regions. *π -Economy*. 2023; Vol. 16, (1): 51-61. (In Russ.). DOI 10.18721/JE.16104.

14. Blinov V. I., Voloshina I. A. Dictionary-reference book of modern Russian professional education. M: FIRO; 2010. 19 p.

15. Official website of the Federal State Educational Standard. Federal State Educational Standard. URL: <https://fgos.ru/>

16. Experts named the most in-demand professions in Russia in 2023. TASS. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19564599>

17. Statistics: data on the labor market. Head Hunter. URL: https://stats.hh.ru/?from=menu&utm_source=hh.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=menu_new

18. Professional standard “Accountant” (approved by order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated February 21, 2019 No. 103n). Reference and legal system “Consultant Plus” URL: <https://www.consultant.ru>