

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2023. № 4(61). С. 168–171
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2023;(4(61)):168–171

Научная статья

УДК 338.24

doi: 10.47598/2078-9025-2023-4-61-168-171

ИЗМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПОД ЗАПРОСЫ БИЗНЕСА

Елена Юрьевна Кузьмина^{1,2}

¹Государственный университет управления, Москва, Россия, kuzmina.ey@mail.ru,

<https://orcid.org/0000-0001-6470-0426>

²Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю. М. Лужкова, Москва, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции в запросах современных организаций на ключевые компетенции будущих выпускников вузов. Выявляются основные проблемы в несоответствии запросов бизнеса и реальных компетенций молодых специалистов. Выявляются и анализируются ключевые компетенции, которые позволяют адаптироваться к нестабильности внешней среды современного бизнеса. Рассматривается положительный отечественный и зарубежный опыт по решению данной проблемы.

Ключевые слова: компетенции, знания, практические навыки, цифровая трансформация, цифровизация

Для цитирования: Кузьмина Е. Ю. Изменение компетенций сотрудников под запросы бизнеса // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 4 (61). С. 168–171. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-4-61-168-171>.

Research article

CHANGING EMPLOYEE COMPETENCIES TO MEET BUSINESS NEEDS

Elena Yu. Kuzmina^{1,2}

¹State University of Management, Moscow, Russia, kuzmina.ey@mail.ru,

<https://orcid.org/0000-0001-6470-0426>

²Moscow City University of Management of the Moscow Government named after Yu. M. Luzhkov, Moscow, Russia

Abstract. The article examines the main trends in the demands of modern organizations for the key competencies of future university graduates. The main problems are identified in the discrepancy between business demands and the real competencies of young specialists. Key competencies are identified and analyzed that allow one to adapt to the instability of the external environment of modern business. Positive domestic and foreign experience in solving this problem is considered.

Keywords: competencies, knowledge, practical skills, digital transformation, digitalization

For citation: Kuzmina E. Yu. Changing employee competencies to meet business needs. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(4(61)):168–171. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-4-61-168-171>.

Весьма распространено мнение о том, что запросы бизнеса часто не совпадают с полученными знаниями и приобретенными навы-

ками новоиспеченных выпускников вузов. И действительно, сегодня мы живем в так называемую «информационную эру», в которой

лавинообразное развитие информационных технологий привело к тому, что информация является двигателем развития общества. По различным оценкам, современный человек получает больше информации за один день, чем в XV веке получал за всю свою жизнь. При этом растет не только объем доступной информации, но и темпы ее освоения и создания новой. Однако полученные знания постепенно теряют свою актуальность в связи с коротким периодом их использования. Те знания, которые современный выпускник вуза получает на «выходе», к моменту его трудоустройства уже успевают потерять значимость или просто устареть. По оценкам экспертов период актуальности диплома современного инженера составляет 2 года [1]. Это касается и других областей профессиональных знаний. К тому же свой отпечаток накладывает цифровая трансформация бизнеса, которая предъявляет свои требования [2]. Претендент на вакантную должность должен уметь уверенно работать в информационной среде. Актуальными становятся навыки, тесно связанные с развитием технологий и позволяющие максимально использовать потенциал цифровизации рабочего места. В целом можно отметить, что цифровая компетенция в сумме с логико-математическим мышлением, навыками работы с информационными технологиями приобретает очень большое значение.

Таким образом, можно говорить о высоком темпе происходящих изменений в целом во внешней среде и в бизнес-среде, в частности [3].

Также в числе ключевых отраслевых компетенций экспертами выделяются критическое мышление и способность к обучению и саморазвитию. Все эти навыки, по мнению работодателей, помогают адаптироваться к усложняющейся нестабильной реальности и добиваться успеха в этих условиях [4].

Другой проблемой является то, что большинство высших учебных заведений ставит своей целью подготовку универсальных специалистов с фундаментальными знаниями, в то время как бизнес-среда делает ставку на узкие прикладные навыки и умения. Развить практические навыки у будущих выпускников поможет тесное сотрудничество вузов

с представителями бизнес-среды. Компании могут выступать площадкой для реализации проектной деятельности студентов, апробации результатов научных исследований, базой производственной проектно-технологической и производственной научно-исследовательской практики, а также заказчиками методических исследований в выпускных квалификационных работах выпускников. Это отличный шанс для обучающихся получить опыт работы, еще будучи студентами получить опыт практической деятельности, чтобы затем успешно начать свою профессиональную деятельность. Возможно также проведение в рамках такого сотрудничества различных прикладных проектов и семинаров.

Представители крупных компаний могут стать экспертами или войти в наблюдательные советы вузов, тем самым участвовать в формировании содержания образовательных программ. Это позволит привнести в образовательный процесс больше прикладных компетенций.

Также для повышения прикладных компетенций выпускников компаниям необходимо уделить внимание и обучению профессорско-преподавательского состава. В ходе таких курсов и мастер-классов преподаватели вузов могут получить информацию для составления кейсов, узнать новые принципы работы в современной организации. На западе такой подход к образованию известен как *train-the-trainer*, который предполагает обучение преподавателей высшей школы. В ходе подобной учебы преподаватели приобретают или обновляют свои знания об особенностях управления современной организацией, в том числе с использованием цифровых технологий, разработки актуальных бизнес-процессов на основе искусственного интеллекта, управление нематериальными благами в условиях цифровой трансформации экономики [5].

Итак, налаживать диалог необходимо вузам и бизнесу для того, чтобы выпускать востребованных на рынке специалистов. В России уже существует множество подобных успешных примеров. Например, компания Яндекс установила связь со многими университетами и помогает внедрять в них качественное

IT-образование. Высшие учебные заведения (например, Высшая школа экономики) налаживают диалог с крупными компаниями и стараются выяснить, каких специалистов не хватает на рынке труда, каким компетенциям обучать будущих выпускников.

Есть и примеры интересных региональных партнерств. Например, компания Bellini вместе с Metro, SimpleWine открыли в Сибирском федеральном университете филиал института гастрономии Поля Бокюза. Он стал первой в России научно-практической и культурной площадкой, объединившей два образовательных направления ресторанной сферы — Высшей школы ресторанного менеджмента и Высшей школы гастрономии. Это пока единственное российское отделение французской высшей школы шеф-поваров. Качество знаний обучающихся там студентов обеспечивают высокие стандарты государственного вузовского образования, опыт практиков бизнеса и сотрудничество с европейскими высшими учебными заведениями, а также непрерывная практика, которая занимает половину времени всего обучения [6].

За рубежом данную проблему решают на основе внедрения в университетах проблемно-ориентированного обучения (англ. *problem-based learning*), основанного на решении реальных практических задач. Своей целью подобные университеты видят подготовку специалистов, способных комплексно подходить к решению сложных проблем реальной практики. Причем эти задачи носят действительно комплексный характер: от социальных и этических до технологических. Студенты таких университетов учатся на факультете гуманитарных и естественных наук.

Студентам предоставляется право самим выбирать, какие задачи они в будущем хотят решать и в зависимости от этого изучают различные теории, концепции и учатся комбинировать полученные знания для решения выбранных практических задач. Студенты объединяются в небольшие группы по 4–6 человек для решения задач реальной практики. При этом 40% учебного времени посвящается изучению дисциплин, а 60% — исследовательской деятельности. В процессе обучения студентам помогают академические, карьерные и социальные наставники. Академический наставник ориентирует студента по обучаемой программе, карьерный наставник помогает выстроить карьерную траекторию, выявить требуемые профессиональные навыки для будущей деятельности, а задачей социального наставника является наладить коммуникации и помочь студенту решать сложные проблемы. Наряду с этими занятиями студенты проходят обязательную стажировку у коммерческих партнеров. Подобный подход хорошо себя зарекомендовал, в частности, в London Interdisciplinary School. Такое обучение помогает студентам, имея междисциплинарные знания, решать сложные комплексные задачи. Навыки проведения исследований, опыт работы в команде, управление проектами и данными, взаимодействие с искусственным интеллектом позволяют выпускникам подобных учебных заведений быть весьма успешными в своей профессиональной среде.

Таким образом, взаимодействие бизнеса с высшими учебными заведениями позволит приблизить компетенции выпускников к запросам организаций.

Список источников

1. Современное обучение на рабочем месте 2022. Целостный подход к организационному обучению и развитию // [modernworkplacelearning.com](https://www.modernworkplacelearning.com/cild/mwl/about/#targetText=Modern%20estimates%20place%20the%20half,between%202.5%20and%205%20years.%E2%80%9D) : сайт. URL: <https://www.modernworkplacelearning.com/cild/mwl/about/#targetText=Modern%20estimates%20place%20the%20half,between%202.5%20and%205%20years.%E2%80%9D>
2. Кузьмина Е. Ю. Профессиональная подготовка кадров в условиях цифровизации экономики // Приоритетные и перспективные направления научно-технического развития Российской Федерации : материалы II Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 12–14 марта 2019 г.). Москва : Государственный университет управления, 2019. С. 328–330.
3. Жернакова М. Б., Кротенко Т. Ю., Румянцева И. А. Новые подходы к подготовке современных руководителей в условиях цифровизации экономики и коренных изменений условий деятельности бизнеса // Экономические системы. 2022. Т. 15, № 2. С. 129–135.

4. Навыки будущего для 2020-х: новая надежда // АРПН : официальный сайт. URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202.0/Future%20Skills%20for%20the%202020s_A%20New%20Hope_RU.pdf.

5. Кузьмина Е. Ю., Жернакова М. Б. Организационные аспекты цифровизации управления // Экономические системы. 2020. Т. 13, № 1. С. 95–101.

6. Высшая школа гастрономии от Institut Paul Bocuse // gastronomyinstitute.ru : сайт. URL: <https://gastronomyinstitute.ru/page3739487.html>

References

1. Modern Workplace Learning 2022. A Holistic Approach to Organizational Learning and Development. modernworkplacelearning.com: site. (In Russ.). Available from: <https://www.modernworkplacelearning.com/cild/mwl/about/#targetText=Modern%20estimates%20place%20the%20half,between%202.5%20and%205%20years.%E2%80%9D>

2. Kuzmina E. Yu. Professional training in the conditions of digitalization of the economy. Priority and promising directions of scientific and technical development of the Russian Federation: materials of the II All-Russian scientific and practical conference (Moscow, March 12–14, 2019). Moscow: State University of Management; 2019. P. 328–330. (In Russ.).

3. Zhernakova M. B., Krotchenko T. Yu., Rumyantseva I. A. New approaches to the training of modern managers in the context of digitalization of the economy and fundamental changes in business conditions. *E`konomicheskie sistemy` = Economic systems*. 2022;15(2):129–135. (In Russ.).

4. Skills of the future for the 2020s: new hope // Professions and Skills Development Agency: official site. (In Russ.). Available from: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202.0/Future%20Skills%20for%20the%202020s_A%20New%20Hope_RU.pdf.

5. Kuzmina E. Yu., Zhernakova M. B. Organizational aspects of digitalization of management. *E`konomicheskie sistemy` = Economic systems*. 2020;13(1):95–101. (In Russ.).

6. Higher School of Gastronomy from the Institut Paul Bocuse. gastronomyinstitute.ru: site. (In Russ.). Available from: <https://gastronomyinstitute.ru/page3739487.html>

Информация об авторе

Е. Ю. Кузьмина — кандидат экономических наук, доцент кафедры теории и организации управления; доцент кафедры государственного управления и кадровой политики.

Information about the author

E. Yu. Kuzmina — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Theory and Organization of Management; Associate Professor of the Department of Public Administration and Personnel Policy.

Статья поступила в редакцию 08.12.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 08.12.2023; approved after reviewing 20.12.2023; accepted for publication 25.12.2023.