

## ТРАНСВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

ГЕЛЬМАНОВА З.С.

кандидат экономических наук

ПАК О.К.

магистр

Карагандинский индустриальный университет, г. Темиртау, Республика Казахстан

**АННОТАЦИЯ.** В статье приводится систематический обзор трансверсальных компетенций для трудоустройства выпускников университетов с точки зрения работодателя с учетом важности темы в межнациональном контексте. Приведенный анализ был сосредоточен на характеристиках работодателей и организаций, методах и инструментах оценки трансверсальных компетенций и наиболее высоко ценимых компетенций на международном уровне. Одним из основных вкладов является создание классификации, состоящей из множества сквозных компетенций, сгруппированных по пяти параметрам. Результаты показывают, что работодатели придавали большее значение компетенциям, связанным с базовыми навыками, связанными с работой (JRB), навыками социально-отношенческих отношений (SR) и навыками самоуправления (SM). Высшие учебные заведения должны включать «педагогическую подготовку трудоустройства», которая укрепит связь между академической средой и социально-профессиональной реальностью и обеспечит адекватный переход выпускников в мир труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** soft skills, возможность трудоустройства, выпускники вузов, работодатели, высшее образование, рынок труда.

## БІТІРУГЕРДІҢ ЖҰМЫСҚА ОРЫНДАУ ҮШІН ТРАНСВЕРСАЛДЫ ҚҰЗІРЕТТЕР

ГЕЛЬМАНОВА З.С.

экономика ғылымдарының кандидаты

ПАК О.К.

магистр

Қарағанды индустриялық университеті», Темиртау қ., Қазақстан Республикасы

**АҢДАТПА.** Мақалада ұлтаралық контекстегі тақырыптың маңыздылығын ескере отырып, жұмыс берушінің көзқарасы бойынша Университет түлектерін жұмысқа орналастыру үшін трансверсальды құзыреттіліктерге жүйелі шолу жасалады. Жоғарыда келтірілген талдау жұмыс берушілер мен ұйымдардың сипаттамаларына, трансверсальды құзыреттіліктерді және халықаралық деңгейде жоғары бағаланған құзыреттерді бағалау әдістері мен құралдарына бағытталған. Негізгі үлестердің бірі-бес параметр бойынша топтастырылған көптеген құзыреттерден тұратын классификация құру. Нәтижелер жұмыс берушілердің негізгі жұмыс дағдыларына (JRB), әлеуметтік-қарым-қатынас дағдыларына (SR) және өзін-өзі басқару дағдыларына (SM) қатысты құзыреттерге көбірек мән бергенін көрсетеді. Жоғары оқу орындары академиялық орта мен әлеуметтік-кәсіби шындық арасындағы байланысты нығайтатын және түлектердің еңбек әлеміне барабар көшуді қамтамасыз ететін "жұмысқа орналастыру педагогикасын" қамтуы тиіс.

**ТҮЙІН СӨЗДЕР:** soft skills, жұмысқа орналасу мүмкіндігі, ЖОО түлектері, жұмыс берушілер, жоғары білім, еңбек нарығы.

## TRANSVERSAL COMPETENCES FOR GRADUATE EMPLOYMENT

GELMANOVA Z.S.

Candidate of Economic Sciences

ПАК О.К.

Master

Karaganda Industrial University, Temirtau, Republic of Kazakhstan

**ABSTRACT.** The article provides a systematic review of transversal competencies for the employment of university graduates from the point of view of the employer, taking into account the importance of the topic in an interethnic context. The above analysis focused on the characteristics of employers and organizations, methods and tools for assessing transversal competencies and the most highly valued competencies at the international level. One of the main contributions is the creation of a classification consisting of many cross-cutting competencies grouped according to five dimensions. The results show that employers placed more value on competencies related to basic job-related skills (JRB), social relationship skills (SR), and self-management skills (SM). Higher education institutions should include an "employment pedagogy" that will strengthen the link between the academic environment and socio-professional reality and ensure an adequate transition of graduates into the world of work.

**KEY WORDS:** soft skills, employment opportunities, university graduates, employers, higher education, labor market.

**ВВЕДЕНИЕ.** На современном рынке труда стратегии работодателей по поиску новых работников представляют собой сложный предмет. Свидетельством этого является тот факт, что до сих пор неясно, какие переменные влияют на возможность трудоустройства выпускников, что увеличивает неопределенность в отношении требований рынка труда и давление на вузы с целью продвижения стратегий обучения, которые помогают студентам стать «более трудоспособными» [1].

В частности, в экономике знаний работодатели придают большое значение трансверсальным компетенциям выпускников, которые также известны как «мягкие навыки», из-за заметных преимуществ для эффективности бизнеса, эффективности в различных командах и стремления к инновациям. Нет сомнения, что на рынке труда 21 века «кто ты есть» так же важно, как и «что ты знаешь» [2].

Из-за этого soft skills являются одной из основных тем образовательной политики на международном уровне. Однако этот интерес не сопровождался консенсусом в научной литературе по поводу выявления, определения или классификации сквозных компетенций, которые необходимы выпускникам для того, чтобы быть более пригодными для трудоустройства.

В этом контексте в данной статье посредством систематического обзора исследуются сквозные компетенции, которые работодатели больше всего ценят в выпускниках университетов на международном уровне. С этой целью возникли несколько исследовательских вопросов.

Во-первых, определяем характеристики работодателей и организаций, нанимающих на работу выпускников вузов. В частности, социально-демографические переменные работодателей, такие как пол, квалификация и опыт, а также их положение в бизнесе, профессиональном секторе, собственности и размер организаций. Во-вторых, анализируем методы, которые использовались в рассмотренных исследованиях, изучая используемые методы и инструменты, а также классификацию наиболее распространенных компетенций. В-третьих, рассматриваем схему классификации трансверсальных компетенций на основе результатов систематического обзора. Наконец, определяем, какие социальные навыки работодатели в рассмотренных исследованиях отдают приоритет при приеме на работу выпускников университетов. Статья направлена на выявление сквозных компетенций, которые указываются в специальной литературе в качестве факторов, способствующих трудоустройству, и какие методы чаще всего используются для анализа этого вопроса в международном исследовании.

## **МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.**

Возможность трудоустройства выпускников стала темой для высших учебных заведений (ВУЗов), и есть причины, по которым она стала настолько важной. В современном сложном мире социальная миссия вузов должна быть направлена на построение инновационного высшего образования, способного снизить социальное неравенство и усилить студенческое лидерство за счет воспитания компетенций для решения задач 21 века и Индустрии 4.0 [3]. В этих рамках вузы действуют в неопределенном масштабе деятельности, что требует интегративного подхода к возможностям трудоустройства. Одно определение, включающее его различные аспекты, было предложено Clarke M., который понимает возможность трудоустройства выпускников как конструкцию, включающую «человеческий капитал, социальный капитал, а также индивидуальное поведение и атрибуты, лежащие в основе воспринимаемой способности человека к трудоустройству в контексте рынка труда, и это в совокупности влияет на результаты занятости» [4].

Помимо перспективы трудоустройства, ограниченной выходом на рынок труда, методология, лежащая в основе этого исследования, фокусируется на важности способности людей вносить свой вклад в различные обстоятельства, в которых они оказываются на протяжении всей своей жизни. К ним относятся социальная и гражданская активность, а также экономическое и социальное взаимодействие через их работу и карьеру.

В связи с этим университеты играют фундаментальную роль в осознании и развитии компетенций, так как это позволяет молодым выпускникам активно адаптироваться к работе и к вытекающим из этого личным и социальным обстоятельствам. Компетентностные учебные программы в вузах помогают выпускникам определить профессиональные возможности, оптимизировать личные ресурсы для поиска или получения желаемой работы, действовать в различных ситуациях, когда преследуется общая цель [1, 3, 4, 5].

Тем не менее, текущая нестабильность на рынке труда существенно меняет возможности профессионального развития выпускников. В настоящее время трудоустройство означает понимание перехода на работу как сложного процесса, в котором, помимо личностных переменных (образование, технические и общие навыки, профессиональная квалификация и т. д.), присутствует ряд внешних факторов, к которым относятся макроэкономические условия рынка, политика занятости, убеждения и ожидания работодателей [1].

Сегодня изменения в структуре экономики

видны в таких аспектах, как: сокращение числа рабочих мест в производственной сфере и увеличение числа рабочих мест в сфере услуг; потребность в высококвалифицированной (с высшим образованием) и квалифицированной (в плане компетенций) рабочей силе; увеличение механизации и автоматизации работ в целях цифровизации; профессиональная ориентация на положение, обеспечивающее возможность трудоустройства, которое требует от работников адаптации к нестабильным и изменчивым рынкам труда; поляризация рынка труда, приводящая к заметным различиям в оплате труда между профессиями, требующими высокого уровня квалификации, и другими [6].

В этом контексте необходимо правильное понимание понятия «возможность трудоустройства». Его определение касается самоосознания человеком компетенций для перемещения в социальной и профессиональной среде, которые становятся все более нестабильными и турбулентными, и, следовательно, существует особая связь с адаптивностью и устойчивостью [1, 5]. Способность выпускников осознавать и реагировать на непредсказуемую среду приводит к таким подходам, как «разнообразная карьерная ориентация» и «карьера без границ», которые подчеркивают способность человека адаптироваться и управлять изменениями перед лицом динамичного современного рынка труда [1].

В процессе найма отсутствие у выпускников профессионального опыта в сочетании с несоответствием навыков между их образованием и подготовкой, необходимой для работы, означает, что многие высококвалифицированные молодые люди испытывают длительные периоды безработицы, находят низкооплачиваемую работу или сталкиваются с трудностями, с неопределенными долгосрочными перспективами. Вдобавок к этому существуют и другие факторы, такие как растущее число работников с более высокой квалификацией и риск автоматизации, которые подчеркивают необходимость наличия у людей компетенций высокого уровня, позволяющих им расти внутри компании по мере того, как организации внедряют инновации и увеличивают их производительность.

Следовательно, для работодателей «быть способным» (подготовленным и квалифицированным) и «быть кем-то» (с широкими социальными сетями и связями) неотъемлемо от работы и, следовательно, имеет основополагающее значение для трудоустройства выпускника. Именно по этой причине в последние годы дискурс в вузах сосредоточился на предложении действий по совершенствованию компетенций и личного капитала выпускников [2], повышающих их способность «быть трудоспособными» и двигаться

самостоятельно достаточно в своей профессиональной карьере [1, 4].

Таким образом, компетенции определяются как ценностные цели, основанные на сочетании и овладении новыми знаниями, стилями практики и желательными и формирующими установками или ценностями, что составляет фундаментальную часть профессиональной и образовательной деятельности. Mertens L. называет их «компетенциями для трудоустройства» и понимает под ними те компетенции, которые необходимы для того, чтобы выбрать работу, остаться на ней или найти новую работу. Тем не менее, стоит отметить, что дискуссия о компетенциях, под которыми понимается развитие навыков и способностей, происходит в то время, когда изучение экономики развития означает особое внимание понятию «способности».

Важность компетенций для трудоустройства заключается в подходе к человеческому капиталу, где образование и обучение являются наиболее важными инвестициями [7]. Они обеспечивают набор рыночных навыков, которые повышают производительность бизнеса, а также приводят к более высокой заработной плате и лучшим позициям на рынке труда [7]. Следовательно, если отдельные лица и их семьи будут инвестировать время и деньги в повышение своей образовательной квалификации и профессиональной подготовки, они увеличат свой человеческий капитал и, следовательно, улучшат свои возможности трудоустройства [5].

Точно так же в контексте спроса на высококвалифицированных специалистов с широким спектром компетенций теории сигнализации или фильтрации были предложены в качестве альтернативы для объяснения процессов найма. Эти теории основаны на предположении, что любое решение о найме принимается в условиях неопределенности и представляет собой «инвестиционное решение» для работодателей. Поскольку компетенции человека нельзя наблюдать напрямую, лица, ответственные за найм, должны основывать свою оценку кандидатов на «сигналах», которые они подают. Согласно Forrier and Celso эти сигналы представляют собой индивидуальные характеристики или конкретные действия, которые предлагает кандидат, которые предоставляют работодателю соответствующую информацию о конкретных возможностях. К ним относятся профессиональный опыт (биографические данные), академический опыт (образование и участие в непрерывном обучении) и биографические характеристики (возраст, пол, семейное положение). Эти сигналы дают работодателю представление о пригодности и готовности человека к работе, что может увеличить шансы его найма. Однако, литература показала, что тео-

рия найма требует более широкой точки зрения, особенно потому, что решения работодателей о найме принимаются в рамках систем убеждений и когнитивных моделей и основаны на организационно-институциональных или культурных детерминантах. На самом деле, эти теории могут лучше объяснить недопредставленность или дискриминацию определенных групп в определенных отраслях или секторах из-за пола или этнической принадлежности, среди прочих причин.

Согласно этим теориям, в условиях неопределенности современного рынка труда особенно важны трансверсальные компетенции, так как они являются ключевым элементом в определении возможностей, которые могут быть у выпускников, чтобы продуктивно и осмысленно жить и работать на протяжении всей жизни. Имея это в виду, можно утверждать, что трансверсальные компетенции становятся все более важными, поскольку они могут показать работодателям навыки и личностные качества выпускников, а также их соответствие занимаемой должности. Много было написано о том, что отличает трансверсальные компетенции от других типов компетенций. В то время как «жесткие навыки» относятся к техническим и академическим знаниям и способностям, необходимым для выполнения определенной работы, «мягкие навыки» охватывают все общие или сквозные компетенции, которые повышают способность человека к трудоустройству в условиях динамичного, изменчивого и неопределенного рынка. Их можно определить как «динамическое сочетание когнитивных и метакогнитивных навыков, межличностных, интеллектуальных и практических навыков», которые «помогают людям адаптироваться и вести себя позитивно, чтобы они могли эффективно справляться с трудностями своей профессиональной и повседневной жизни» [8].

Эмпирические данные показывают, что навыки межличностного общения, или «сквозные компетенции», наиболее востребованы работодателями, потому что они позволяют людям улучшать свои индивидуальные показатели при выполнении различных задач, в то же время, способствуя личному развитию и взаимодействию с другими. Принимая во внимание, насколько важны трансверсальные компетенции как элемент человеческого капитала и, следовательно, как ключевой аспект трудоустройства выпускников, мы можем назвать их «сквозными компетенциями для трудоустройства».

Современный рынок труда характеризуется командными и сервис-ориентированными ролями, которые требуют больше социальных навыков, чем технических способностей. Таким образом, мы сейчас сталкиваемся с изменением парадигмы в процессах найма, которые перешли

от простой оценки квалификации и технических навыков, связанных с должностью, к более тщательной оценке способностей каждого человека.

На международном уровне было предпринято множество инициатив, направленных на анализ этих компетенций в рамках высшего образования. В Европе в рамках проектов Tuning, REFLEX и CHEERS была предпринята попытка установить заранее определенный список сквозных компетенций для оценки возможностей трудоустройства выпускников. Различные классификации также были созданы в ответ на попытки исследователей и политиков определить согласованный список соответствующих компетенций, таких как SCANS в США и модель USEM в Соединенном Королевстве. На сегодняшний день не существует четкого международного соглашения о наиболее важных сквозных компетенциях для трудоустройства выпускников, что увеличило неопределенность вокруг этой темы.

При изучении возможностей трудоустройства выпускников в научной литературе значительное внимание уделяется влиянию таких факторов, как квалификация, социальный капитал и институциональная репутация. Тем не менее, в последние годы агентства, предприятия и учреждения уделяют особое внимание оценке социальных навыков, которые способствуют трудоустройству выпускников университетов.

С точки зрения человеческого капитала эти оценки демонстрируют необходимость анализа компетенций, которые как сквозные общие занятия являются основополагающими с точки зрения разнонаправленных карьерных траекторий, в которых выпускники должны уметь разумно управлять своими профессиональными траекториями. В свою очередь, это позволило бы им избежать несоответствия учебных планов в вузах требованиям рынка труда.

Несмотря на то, что были предприняты попытки определить, какие сквозные компетенции улучшают возможности трудоустройства выпускников, литература по-прежнему указывает на различные проблемы. С одной стороны, существует мало систематических обзоров, посвященных трансверсальным компетенциям. В большинстве случаев исследования работодателей были очень конкретными (имеющими дело с определенными областями знаний, профессиями или географическими регионами) и использовались очень маленькие выборки из-за сложности получения больших выборок работодателей [9].

Существуют также систематические обзоры, в которых учтены точки зрения студентов и работодателей [10]. Исследования по этой теме должны учитывать результаты анализа онлайн-сообщений о наборе персонала, которые в цифровой реальности содержат полезные дескрипторы для

оценки требований к найму, таких как информация о работе, требуемые компетенции и среди прочего требуется профессиональный опыт.

С другой стороны, одной из основных проблем исследований, оценивающих сквозные компетенции, является отсутствие единой классификации, которая позволила бы сравнивать профессиональные требования на национальном уровне.

Понятно, что на процессы найма в компаниях влияет множество факторов, определяющих, как выпускники входят в мир труда и остаются в нем. Этот систематический обзор направлен на анализ того, какие сквозные компетенции или межличностные навыки выпускников университетов наиболее высоко ценятся работодателями на международном уровне. Он направлен на то, чтобы внести свой вклад в научную литературу, анализируя: характеристики работодателей, нанимающих выпускников университетов; методы, используемые для анализа трансверсальных компетенций; выявление, определение и классификация этих компетенций; и отбор наиболее важных (Топ-10 сквозных компетенций) для компаний на современном рынке труда.

Использована классификация для анализа наиболее ценных трансверсальных компетенций в исследованиях, предложенной Wagenaar R. для организации различных компетенций. Эта классификация была обновлением классификации, установленной Tuning Project, которая является одной из самых важных в Европе. Цель этого проекта состояла в том, чтобы установить общую международную структуру компетенций на основе различных областей знаний в высшем образовании путем дифференциации мягких навыков на три категории: инструментальные компетенции (когнитивные, методологические, технологические и языковые навыки); межличностные компетенции (навыки социального взаимодействия и сотрудничества); и системные компетенции (предполагающие предварительное приобретение предыдущих компетенций, навыков, которые включают в себя сочетание понимания, чувствительности и знаний).

Wagenaar R. пересмотрел эту первоначальную классификацию, изменив и добавив некоторые новые сквозные компетенции, такие как способность демонстрировать понимание равных возможностей и гендерных проблем, способность действовать с социальной ответственностью и гражданским сознанием, приверженность сохранению окружающей среды, а также приверженность здоровью, благополучию и безопасности.

Отправной точкой для схемы классификации в настоящем исследовании было использование ярлыков для каждой компетенции из списка Wagenaar R., а также запись номенклатур, кото-

рые использовались в рассмотренных исследованиях. После того, как была создана, схема классификации следующим шагом является анализ сквозных компетенций, которые наиболее высоко ценились для трудоустройства выпускников университетов, путем изучения их важности. Критерием определения наиболее высоко оцениваемых компетенций был выбор тех из них, которые входят в первую десятку позиций в классификациях исследований.

**РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ.** Обзор показывает, что наиболее широко используемые методы оценки навыков трудоустройства были косвенными. Работодатели оценивали сквозные компетенции с помощью предполагаемой информации (которая была сосредоточена на важности, показателях пригодности к трудоустройству или ожиданиях компетенций, необходимых для работы). Напротив, только в незначительных исследованиях проводилась непосредственная оценка навыков, необходимых для работы (сосредоточив внимание на оценке критериев найма путем опроса работодателей). В этой прямой оценке было проведено большое количество исследований, посвященных анализу содержания объявлений о вакансиях. Что касается методов и инструментов, которые использовались для оценки трансверсальных компетенций наиболее распространенными были анкеты.

Одним из ключевых моментов нашего анализа было изучение наиболее часто упоминаемых в научной литературе гибких навыков, а одной из основных

Первое измерение, базовые навыки, связанные с работой (JRB), объединяет знания и навыки, необходимые для эффективного выполнения работы и обеспечения продуктивности бизнеса. Это традиционное целей обзора было выявление, определение и классификация этих навыков. Была создана единая классификация сквозной компетенции на основе названий, которые были собраны в ходе рассмотренных исследований, и сгруппировали их по различным измерениям: базовые навыки, связанные с работой (JRB), навыки самоуправления (SM), социально-реляционные (SR), навыки предпринимательства (ENT) и навыки социальной и профессиональной ответственности (SPR). Предлагаемая классификация сквозных компетенций, полученная в результате систематического обзора, включает: измерение возможности трудоустройства, на котором вузы концентрируют свои усилия, с учебными планами, которые поощряют приобретение знаний и навыков с помощью явно профессионального подхода «профессионализации», что облегчает будущим выпускникам готовность к работе.

Второй аспект, навыки самоуправления (SM), охватывает основные навыки, которые позволя-

ют выпускникам управлять собой и действовать самостоятельно в своей профессиональной и личной жизни. Это ключевое измерение, так как оно позволяет выпускникам адаптироваться к социально-профессиональному миру и принимать решения на протяжении всей жизни [1, 5]. Это измерение подчеркивает необходимость того, чтобы выпускники университетов подходили к трудоустройству для безграничной карьеры перед лицом сложности современного рынка труда и социальной среды. Это также подчеркивает важность «профессиональной идентичности», то есть того, как люди воспринимаются и как они видят себя в социальной и профессиональной среде. Это измерение соответствует способности человека учиться, и это одно из слабых мест в образовательных предложениях вузов, которые должны использовать свою институциональную политику, чтобы сформулировать опыт, который показывает, что обучение — это непрерывный путь длиною в жизнь.

Третье измерение, социально-реляционные (SR) навыки, касается основных навыков реагирования на ситуации и контексты, которые требуют компромисса, согласия и понимания в глобальной среде. В него входят компетенции, ориентированные на работу в команде и направленные на достижение социальной вовлеченности, что возможно только посредством действий, преследующих общие цели в различных социально-профессиональных условиях. Учитывая, насколько это важно, вузы должны поощрять совместное обучение в университетском образовании как стратегию улучшения возможностей трудоустройства выпускников.

Четвертый аспект, навыки предпринимательства (ENT), выделяется в повестке дня политики, поскольку часто упоминается необходимость иметь выпускников с предпринимательскими способностями. Очевидно, что это необходимые навыки для работы, поскольку лидерство, инициатива и креативность способствуют инновациям в экономике знаний. Это означает, что для вузов важно включать в свои учебные планы конкретные программы, направленные на улучшение предпринимательской деятельности выпускников, поскольку это является ключевым аспектом трудоустройства.

Наконец, пятое измерение, навыки социальной и профессиональной ответственности (SPR), касается необходимости подготовки людей, которые могут быть преданными и социально ответственными перед лицом дискриминации и социальной несправедливости, которые характеризуют конкурентное индивидуалистическое общество. Это измерение связано с дискурсом в вузах, где появляется все больше и больше образовательных мероприятий и подходов, таких

как сервисное обучение, которое направлено на продвижение социальной ответственности и достижение Целей устойчивого развития.

Статья призвана проиллюстрировать, как трансверсальные компетенции оцениваются с точки зрения работодателей в международном контексте. В частности, мы рассмотрели характеристики работодателей и требования к работе. Исследование дало нам общую картину академической литературы по этому вопросу. Одна заметная проблема, которая была поднята при анализе работодателей, нанимающих выпускников на международном уровне, заключалась в том, что очень немногие исследования определяют социально-демографические (пол или происхождение) или профессиональные (должность) переменные работодателей. Эти вопросы заслуживают особого внимания из-за их связи с властными отношениями на рабочем месте.

Было замечено, что женщины недостаточно представлены на руководящих должностях, что может означать предвзятость в оценке компетенций, в то время как работники часто связывали хороший менеджмент с преимущественно мужскими характеристиками. Точно так же в литературе указывается, что при найме на должности с низким уровнем власти мужчины могут негативно реагировать на кандидатов-женщин, поскольку они воспринимают их как угрозу. Гендерная предвзятость в решениях о найме, которая особенно влияет на профессии, в которых доминируют мужчины, такие как инженерия и информационные технологии, может иметь негативные последствия с точки зрения заработной платы, продвижения по службе, профессионального статуса и личной жизни.

То же самое происходит с организационными характеристиками, поскольку обзор также показывает, что в литературе мало внимания уделяется определению размеров или типов организаций или профессиональных секторов, в которых работают выпускники. Это еще одна серьезная проблема, поскольку переменные, связанные с организационным или институциональным контекстом, определяют уровень важности, который работодатели придают гибким навыкам. В связи с этим был сделан вывод, что в европейском контексте более высокие требования к компетенциям предъявляют крупные международные организации, поэтому можно говорить о «репутационных рекрутерах».

Большинство исследований, включенных в обзор, использовали косвенные методы для оценки трансверсальных компетенций с точки зрения работодателей. Это вопрос, который требует некоторой осторожности, поскольку прямые методы, такие как анализ требований к должности, означают, что существует большая объективность

оценки по сравнению с косвенными методами, которые сосредоточены на оценке удовлетворенности, важности или ожиданий от работы, навыков выпускников, что требует от работодателей более субъективных оценок.

В последние годы наблюдается растущий интерес к включению утвержденных шкал в оценку требований работодателей к квалификации. По результатам нашего обзора, это вопрос, на который следует обращать больше внимания в научной литературе, поскольку большее или меньшее включение компетенций может определять, как они оцениваются. Учитывая широкий диапазон шкал, использованных в рассмотренных нами исследованиях, разумно заключить, что необходимо перейти к определению консенсусных шкал, которые позволят проводить международные сравнения и избежать несоответствия между тем, что предлагают университеты, и тем, что предприятия требуют. Одним из наиболее важных выводов в этом отношении, было уточнение группировки параметров «мягких навыков» для трудоустройства выпускников в международном контексте. Исходя из этого, были изучены компетенции, которые работодатели ценят больше всего, и нашли различные результаты, которые заслуживают внимания.

Отчасти это может быть связано с тем, что существуют определенные контекстуальные переменные, которые опосредуют важность, придаваемую навыкам, необходимым для работы. Было показано, что потребность в любой данной компетенции сильно зависит от экономической политики и систем убеждений работодателей, которые могут лежать в основе различий, которые были обнаружены в систематическом обзоре. Тем не менее, исследование контекстуальных факторов и того, что они означают для оценки трансверсальных компетенций, является направлением анализа, которое все еще находится на ранних стадиях.

Три компетенции, которые составляют изменение базовых навыков, связанных с работой (JRB), получили высокую оценку. В такой глобализированной экономике, как наша, цифровые навыки имеют большой спрос. То же самое происходит и с коммуникативными навыками, которые работодатели также указывали как основополагающие для трудоустройства выпускников в других систематических обзорах по этому вопросу [10]. Были обнаружены исследования, в которых обосновывалось высокое значение, придаваемое компетенциям, связанным с конкретными знаниями, связанными с работой, что указывает на то, что выпускники должны обладать навыками, связанными с их профессией, а также уметь применять конкретные предметные знания [11].

Учитывая, насколько важен этот аспект в про-

цессе выхода на рынок труда, необходимо понять, как методы преподавания могут способствовать его развитию и превращению его в потенциальную основную деятельность в вузах. Следуя той же линии, различные исследования подчеркивают важность опыта работы в подготовке студентов университетов в реальных условиях рабочего места, поскольку он поощряет контакт с реальностью и способствует развитию этой группы навыков.

Что касается аспекта навыков самоуправления (СМ), то работодатели ценят решение проблем, навыки непрерывного обучения, гибкость и адаптивность, а также аналитические способности. Это согласуется с текущим профессиональным руководством, которые могут адаптироваться к меняющимся рынкам труда. Это измерение компетенций требует именно того самосознания личных навыков, которое позволяет двигаться во все более неопределенных социальных и профессиональных условиях [1].

В связи с этим управление карьерой стало важным навыком, поскольку оно позволяет субъектам самостоятельно определять свой профессиональный путь на постоянно меняющемся рынке труда. Обзор литературы показывает, что работодатели не придавали большого значения таким компетенциям, как навыки управления карьерой. На современном рынке труда это имеет основополагающее значение с точки зрения разнонаправленных карьерных путей, при которых выпускники должны знать, как последовательно направлять свою профессиональную жизнь. Однако компании, по-видимому, больше заинтересованы в компетенциях, которые помогают субъектам вести себя надлежащим образом в трудных ситуациях и справляться со сложным рынком труда — «компетенции профессионального развития», по словам Bridgestock R., но они меньше инвестируют в компетенции, ориентированные на управление карьерой. Компетенции, которые работодатели наиболее высоко ценили в измерении социально-реляционных (SR) навыков, включали работу в команде и навыки межличностного общения, результаты которых согласуются с результатами систематических обзоров [10], в которой умение работать в команде оказалось одной из наиболее высоко ценимых работодателем компетенций. Понятно, что современный рынок труда характеризуется ролями, которые требуют высокого уровня навыков социального взаимодействия. Однако особое внимание в научной литературе также уделяется влиянию факторов (таких как влияние социального капитала на возможность трудоустройства), которые непосредственно связаны с межличностными компетенциями.

В этом же аспекте мы обнаружили, что мало

ценятся такие компетенции, как владение иностранным языком, способность работать с разнообразием и мультикультурностью, а также способность работать в международном контексте. Это согласуется с результатами [10], которые сообщают, что навыки глобального гражданства и навыки, необходимые для работы в мультикультурном контексте, не считались важными для работодателей. Удивительно, что в такой взаимосвязанной экономике, которая требует все большей мобильности и интернационализации как основных факторов подготовки и привлечения талантов, эта группа компетенций не считается столь важной. На самом деле было показано, что в благоприятных условиях опыт мобильности может оказывать сигнальное влияние на решения о найме, что отражает конкретную личность и набор навыков, которые ценят работодатели [12].

С другой стороны, компетенции, которые составляют измерение навыков предпринимательства (ENT), как правило, не получили высокой оценки, несмотря на то, что они оценивались в значительной части исследований. В настоящее время предпринимательство способствует как содействию занятости, так и динамизации экономики, поскольку оно позволяет субъектам распознавать возможности трудоустройства и генерировать инновационные идеи и проекты.

Обзор показывает, что в последнем измерении, навыках социальной и профессиональной ответственности (SPR), исследования показали высокую ценность, придаваемую этической рабочей компетентности. Этическая работа и подобные ценности стали ключевыми компонентами современного рынка труда. В соответствии с этим на международном уровне наблюдается четкая и растущая озабоченность университетов по уделению приоритетного внимания обучению ответственных граждан, обладающих социальной совестью и способных выполнять свою работу с точки зрения этического участия [13].

Понятно, что возможность трудоустройства выпускников стала серьезной проблемой для высшего образования. Как мы видели, социально-профессиональные рамки, в которых профессиональная динамика университетов стала заметной, характеризуются быстрыми изменениями, которые основаны не только на экономических обстоятельствах, предлагаемых рабочих местах или требованиях работы, но также и на установках, способности и социальные факторы, которые являются ключевыми для возможности трудоустройства.

Как следствие, вузы должны адаптировать учебные планы с тем, что было названо «педагогикой для трудоустройства», с учетом тех основных компетенций, которые с большей вероятно-

стью будут высоко оценены работодателями. Это означает открытие университетов для внешнего мира и вовлечение общества и экономического мира в образовательный процесс. Другими словами, университеты должны использовать и предоставлять выпускникам знания о ближайшем окружении, а это означает, что создание учебных программ должно учитывать конкретные требования, предъявляемые к ним рынком труда.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** С помощью этого исследования мы провели систематический обзор перекрестных компетенций и возможностей трудоустройства выпускников университетов. В данной статье основное внимание уделяется двум вопросам. Одним из них является определение трансверсальных компетенций, которые работодатели больше всего ценят в межнациональном контексте. Другим является определение единой таксономии, которое может помочь будущим исследованиям по сквозной оценке компетенций, особенно с учетом отсутствия в литературе консенсуса в отношении терминологии, определений и важности. Эта классификация позволит проводить сравнение данной группы компетенций в международных исследованиях, а также послужит механизмом оценки и мониторинга обучения студентов в вузах. Таким образом, он может стать инструментом повышения качества вузов, оценочных агентств и государственной политики. Это также может быть значительным вкладом в безработных молодых людей или взрослых и тех, кто переходит на работу, поскольку позволяет увидеть изменения в требованиях к компетенциям в течение периода времени, охватываемого исследованием. Университетам еще предстоит работать над повышением возможностей трудоустройства своих выпускников. ВУЗам следует отказаться от исключительно профессионального подхода, который помогает обеспечить выпускников личными ресурсами, необходимыми им для личного и профессионального развития на протяжении всей жизни. В связи с этим существуют явные ограничения текущих планов обучения, когда речь идет о том, чтобы помочь выпускникам столкнуться с разнонаправленными профессиональными путями. Именно в этом контексте «педагогика трудоустройства» имеет наибольший смысл, позволяя университетам включать активные методологии в предлагаемое ими образование и укрепляя связи между академическими кругами и социально-профессиональной реальностью.

Как и все исследования, этот систематический обзор имеет ограничения, ибо нет единого мнения о том, какие переменные влияют на возможность трудоустройства выпускников. Это относится к таким переменным, как характеристики работодателя (пол, возраст, образование, про-

фессиональный опыт и т.д.) и организационные характеристики (профессиональный сектор, форма собственности, размер, местонахождение). Нет сомнений в том, что исследования должны продолжаться, и что они должны включать и анализировать эти переменные, чтобы предложить более реалистичное представление о переходе выпускников университетов к работе.

На перспективном уровне цель состоит в том, чтобы продолжить исследования в направлении трансверсальных компетенций. Это позволит проводить исследования по развитию и приобретению этих компетенций, а также стимулировать последующее наблюдение за образованием студентов профессионалами, вузами и агентствами по оценке. Кроме того, это позволило бы проводить сравнительный анализ между об-

разованием, которое предлагают университеты, и требованиями рынка труда, а также выявлять потенциальные несоответствия навыков и необходимость принятия академическими кругами корректирующих действий.

Это исследование явно помогает решить проблему трудоустройства выпускников с точки зрения компетенций. В настоящее время выпускники сталкиваются с высоким уровнем неопределенности карьеры, что приводит к высокому уровню безработицы, низкой заработной плате, чрезмерной квалификации, временным контрактам и, короче говоря, нестабильной и фрагментарной карьере. Этот вопрос, в рамках миссии вузов, должен привести к усилиям по сопровождению и направлению выпускников на одном из самых критических этапов их жизни: переходе к работе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Bennett, D. (2018). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Rev. High. Educ.*, 5, 31–61. URL: <https://www.herdsa.org.au/herdsa-review-higher-education-vol-5/31-61> (accessed on 2 July 2022).
2. Brown, P. & Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford University Press: Oxford, UK, 288 p.
3. Marope, M., Griffin, P. & Gallagher, C. (2017). *Future Competences and the Future of Curriculum*. UNESCO IBE: Geneva, Switzerland, 59 p.
4. Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Stud. High. Educ.*, 43, 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
5. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
6. Bowman, D., Borlagdan, J. & Bond, S. (2015). *Making Sense of Youth Transitions from Education to Work*. Brotherhood of St Laurence: Adamstown, VIC, Australia, 49 p.
7. Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research: New York, NY, USA, 187 p.
8. Haselberger, D., Oberheumer, P., Perez, E., Cinque, M. & Capasso, D. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions*. ModEs Project, Life-Long Learning Programme, 133 p. URL: [https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES\\_handbook\\_en.pdf](https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf) (accessed on 15 October 2022).
9. Hesketh, A.J. (2000). Recruiting and elite? Employers' perceptions of graduate education and training. *Journal of Education and Work*, 13(3), 245–271. <https://doi.org/10.1080/713676992>
10. Sarfraz, I., Rajendran, D. & Hewege, C. (2018). An exploration of global employability skills: A systematic research review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(1), 63–88. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2018.091339>
11. Messum, D., Wilkes, L., Jackson, D. & Peters, K. (2011). Employability Skills: Essential requirements in health manager vacancy advertisements. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 11(1), 25–34. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v11i1.235>
12. Janson, K., Schomburg, H. & Teichler, U. (2009). *The Professional Value of ERASMUS Mobility: The Impact of International Experience on Former Students' and on Teachers' Careers*. Lemmens: Bonn, Germany, 291 p.
13. Shulman, L. (1998). Theory, practice, and the education of professionals. *Elem. Sch. J.*, 98, 511–526.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

**Зоя Салиховна Гельманова** - кандидат экономических наук, профессор, Карагандинский индустриальный университет, г. Темиртау, Республика Казахстан  
E-mail: [zoyakgiu@mail.ru](mailto:zoyakgiu@mail.ru)

**Ольга Климентьевна Пак** - магистр, руководитель сектора аккредитации, рейтингов и СМК, Карагандинский индустриальный университет, г. Темиртау, Республика Казахстан  
E-mail: [accreditation@tttu.edu.kz](mailto:accreditation@tttu.edu.kz)

**Зоя Салиховна Гельманова** – экономика ғылымдарының кандидаты, профессор, Қарағанды индустриялық университеті, Теміртау қ., Қазақстан Республикасы  
E-mail: [zoyakgiu@mail.ru](mailto:zoyakgiu@mail.ru)

**Ольга Климентьевна Пак** - магистр, аккредиттеу рейтингтер және СМЖ секторының басшысы, Қарағанды индустриялық университеті, Теміртау қ., Қазақстан Республикасы  
E-mail: [accreditation@tttu.edu.kz](mailto:accreditation@tttu.edu.kz)

**Zoya S. Gelmanova** - Candidate of Economic, Professor, Karaganda Industrial University, Temirtau, Republic of Kazakhstan  
E-mail: [zoyakgiu@mail.ru](mailto:zoyakgiu@mail.ru)

**Olga K. Pak** - Master, Head of Accreditation, Ratings and QMS Sector, Karaganda Industrial University, Temirtau, Republic of Kazakhstan  
E-mail: [accreditation@tttu.edu.kz](mailto:accreditation@tttu.edu.kz)