

## ОЦЕНКА НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Алексеева Е.А., ст. преп., Скакалова А.С., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассматриваются методические аспекты оценки навыков персонала на основе самооценки методом опроса. Основными направлениями исследования являются оценка востребованности навыков на конкретном рабочем месте, оценка недостающих и требующих совершенствования навыков, а также заинтересованности персонала в их освоении и развитии. Методический подход апробирован на примере ОАО «Знамя индустриализации» и позволяет сформировать программы обучения персонала, обеспечивающие развитие конкурентных преимуществ организации через повышение соответствия навыков требованиям рабочих мест.

Ключевые слова: персонал, навыки, несоответствие навыков, оценка навыков, развитие персонала.

Высокая скорость научно-технического прогресса и цифровизация экономики изменяют спрос на труд в контексте навыков персонала. В современных исследованиях отмечается рост спроса на навыки, которые дополняет автоматизация (когнитивные, социальные, технические и др.). В условиях появления новых и отмирания ряда старых профессий, когда многие специализированные профессиональные знания быстро устаревают и заменяются новыми, ключевыми становятся базовые навыки, которые важны абсолютно для любой сферы, такие как логическое и критическое мышление, креативность, эмоциональный интеллект, адаптивность к изменениям и т.п. – их называют мягкими или гибкими [1, 2, 3].

Обеспечение соответствия навыков рабочим местам стало приоритетной политикой современных организаций в кадровой сфере. Некоторое несоответствие (skill mismatch) неизбежно, поскольку состояние рынка труда включает сложные решения работодателей и зависит от многих факторов. Но высокое и постоянное несоответствие навыков повышает издержки работодателей, работников и общества в целом. Причинами несоответствия могут быть дефицит навыков, устаревание навыков, работа не по специальности и др. [2]. Исследование навыков банка STEP (Навыки на пути к трудоустройству и производительности) предлагает, что даже в странах с низким доходом многие работники имеют чрезмерную квалификацию для своей работы и не в состоянии в полной мере использовать свои навыки. Качественное образование и обучение имеют важное значение, но несоответствие навыков также оказывает влияние на здоровье рынка труда в целом.

Исследование навыков персонала швейного предприятия ОАО «Знамя индустриализации» проводилось по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие) в форме самооценки путем опроса на основе авторской анкеты. В исследовании приняли участие 60 человек (10 руководителей, 17 специалистов, 33 рабочих), что обеспечивает репрезентативность выборки в организации с численностью 471 человек при доверительном интервале 10 % и доверительной вероятности 10 %.

Среди руководителей наиболее востребованными оказались способность принимать решения в нестандартных ситуациях, навыки планирования, организации, управления и оценки работы, аналитическое мышление, способность мобилизовать способности других, трудовая дисциплина и культура общения. Самые низкие оценки получили в этой категории опрошенных умение продуктивно работать в команде, способность хорошо работать под давлением, осведомленность в смежных областях полученной специальности, способность разрабатывать новые идеи и решения (рис. 1).

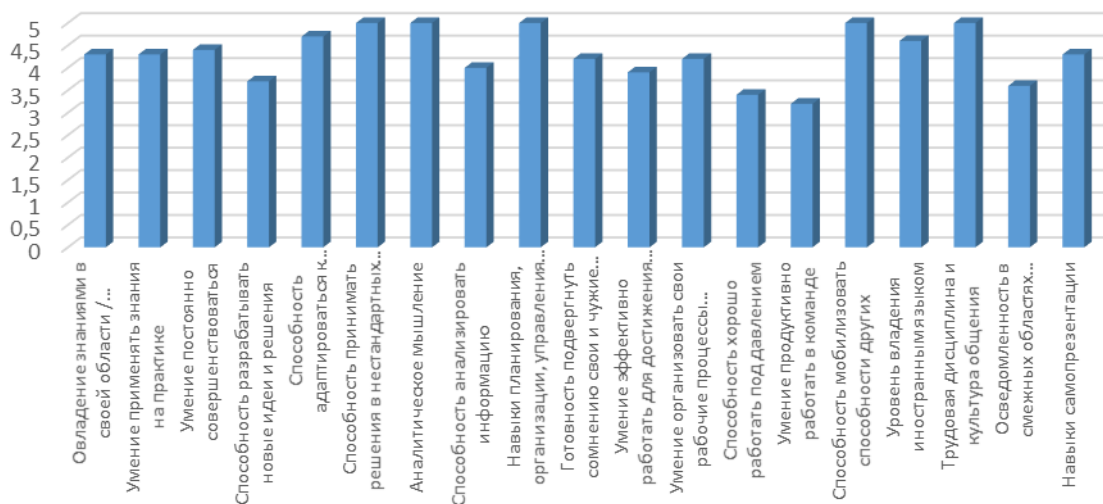


Рисунок 1 – Оценка востребованности навыков руководителей

Из числа специалистов в швейном производстве в опросе принимали участие экономисты, инженеры, технологи, закройщики и другие. Стаж работы персонала в этой группе от 1 до 10 лет, в основном до 5 лет. Работники отметили, что довольны своей работой и имеют возможность карьерного роста. 70 % опрошенных ответили, что у них очень высокая степень использования навыков и знаний, полученных в процессе обучения, в то время как 30 % утверждают, что их знания и навыки вообще не используются. Как наиболее востребованные навыки среди специалистов были отмечены умение применять знания на практике, трудовая дисциплина и культура общения, овладение знаниями в своей предметной области, умение эффективно работать для достижения цели. Наименее значимыми навыками оказались: способность разрабатывать новые идеи и решения, готовность подвергнуть сомнению свои и чужие идеи, способность принимать решения в нестандартных ситуациях. И это при том, что среди специалистов были опрошены технологи, отвечающие за разработку новых идей по изготовлению одежды (рис. 2).

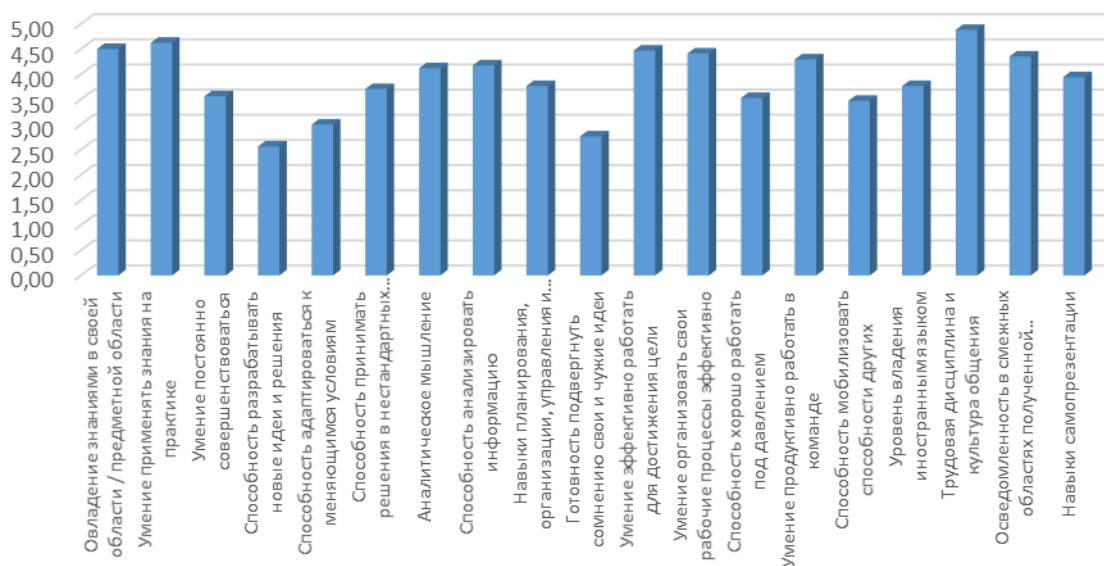


Рисунок 2 – Оценка востребованности навыков специалистов

В блоке с навыками, которых нет в опроснике, но необходимы для занимаемых должностей, были указаны создание эскизов и конструкции новых изделий, изготовление лекал, подбор материалов и фурнитуры, мониторинг рынка, поиск новых клиентов, подготовка документации. Также были отмечены навыки, которые необходимы, но не

имеются у опрошенного специалиста – это уровень владения иностранным языком, моделирование формы одежды, разработка концепции коллекции и отдельных изделий и осведомленность в смежных областях полученной специальности.

Среди рабочих в основном были опрошены швеи разных возрастных категорий, основная часть имеют средне-специальное образование. Молодые специалисты отмечали, что они не довольны своей работы и отсутствует возможность карьерного роста. Анализ навыков показал, что знания и навыки, полученные в процессе учебы, используются частично, но есть и ответы с очень высокой степенью использования. Наиболее высокие оценки в этом сегменте получили знания в предметной области, умение организовать свои рабочие процессы эффективно, умение применять знания на практике. Самые низкие оценки получили навыки самопрезентации, уровень владения иностранным языком, способность анализировать информацию и готовность подвергнуть сомнению свои и чужие идеи (рис. 3).

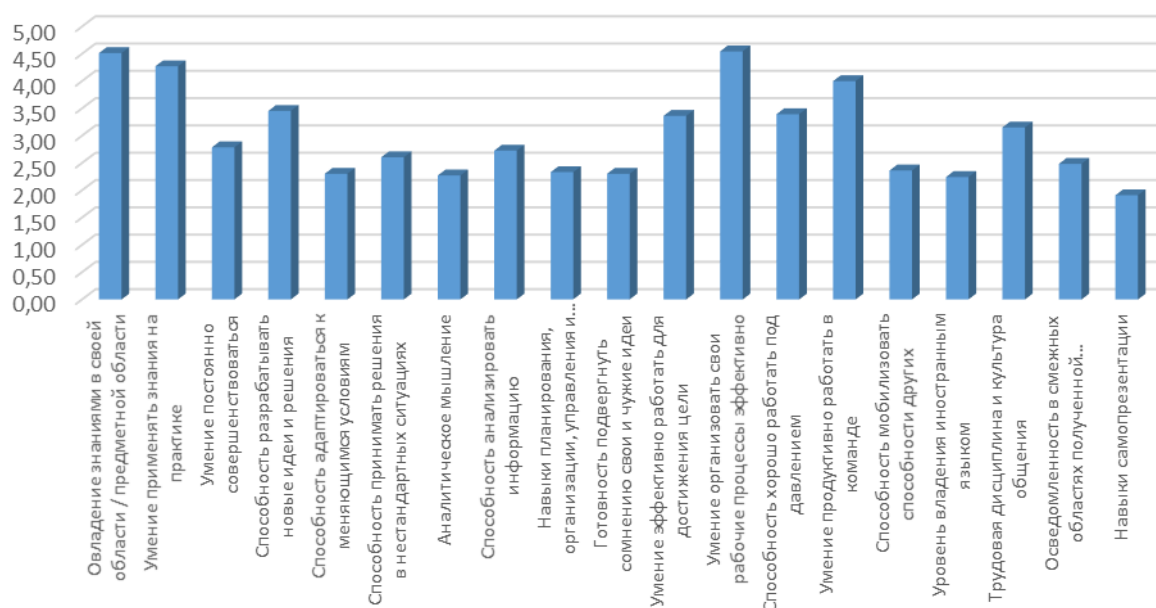


Рисунок 3 – Оценка востребованности навыков рабочих

В блоке с навыками, которых нет в анкете, но необходимыми для занимаемой должности, указаны раскрой ткани, настройка швейной техники; пошив изделия, подгонка и отделка одежды, знание особенностей разных видов тканей, умение пользоваться швейной техникой, внимательность и хороший глазомер, аккуратность, терпеливость. Навыки, которые необходимы, но не имеются у работника: способность принимать решения в нестандартных ситуациях, осведомленность в смежных областях полученной специальности, умение продуктивно работать в команде, умение пользоваться компьютером, умения подбирать подходящий материал и фурнитуру. Результаты опроса показали, у персонала организации есть желание развиваться и получать новые навыки и знания. Заинтересованность в совершенствовании навыков и профессиональном росте высказали 67 % опрошенных, оставшиеся 33 % – это в основном люди возрастной группы выше 55 лет.

Результаты проведенного исследования позволяют сформировать программы обучения, необходимые работникам для освоения новых и развития существующих навыков, а также могут быть использованы для формирования резерва руководящих кадров и управления карьерой.

#### Список использованных источников

1. Алексеева, Е. А. Гибридикация труда в условиях цифровой трансформации экономики / Е. А. Алексеева // Материалы 54-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. – Витебск: УО «ВГТУ». – 2021. – С. 108–110.
2. Мальцева, В. А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в межстрановых исследованиях / В. А. Мальцева // Вопросы

образования. – 2019. – № 3. – С. 43–76.

3. How long will your skills last? Depends on your job» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/how-long-work-skills-last-de-pends-on-job>. – Дата обращения: 25.03.2022.

УДК 331.53:378.108.44

## **ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ**

**Горовой С.О., маг., Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.**

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены практические аспекты изучения востребованности выпускников учреждений образования на рынке труда. Представлены результаты мониторинга трудоустройства выпускников в части анализа соответствия полученных навыков.

Ключевые слова: выпускники, востребованность, учреждения образования, рынок труда молодежи.

В современных условиях цифровой перестройки национальной экономики, трансформации рынка труда, общемировых кризисных явлениях, пандемии, процесс трудоустройства для молодежи затруднен. Поэтому востребованность выпускника на рынке труда должна находиться под пристальным вниманием не только государственных органов управления в сфере занятости молодежи, но и самих учреждений образования, которые осуществляют подготовку молодого специалиста. В научной литературе востребованность оценивается, в первую очередь, с позиций спроса со стороны нанимателей, а трудоустраиваемость – потенциала человека для того, чтобы он имел возможность найти работу, быть эффективно занятым на рынке труда [1–4]. Баланс достигается посредством приобретения выпускником необходимых навыков в процессе обучения в учреждении образования [1, с. 170], которые представляют определенную ценность для нанимателей. То есть трудоустраиваемость правомерно рассматривать как способность выпускника с помощью совокупности теоретических знаний, практических навыков и профессиональных компетенций найти работу, которая позволит реализовать свой потенциал, обеспечить карьерный рост и принести пользу экономике страны. В то время как востребованность выпускников учреждения образования на рынке труда молодежи выступает одной из главных характеристик реакции рынка труда на предложение системы образования. Но, с другой стороны, она связана с индивидуальной конкурентоспособностью выпускника на рынке труда.

Эффективность образовательного процесса сегодня во многом определяется востребованностью его выпускников и качеством предоставляемого им образования, а критериями эффективности являются соответствие компетенций выпускников требованиям работодателей [1, 3]. Практика показывает, что трудоустройство выпускника учреждения образования еще во многом характеризуется процессом индивидуального поиска работы [2] и осуществляется в условиях информационной неопределенности рынка труда – то есть ограниченный объем информации о запросах нанимателей, их требованиях к системе образования. Актуальность анализа трудоустраиваемости выпускников учреждений образования подтверждается широким исследовательским интересом научного и бизнес-сообщества. Среди авторов, уделявших особое внимание формированию концепции трудоустраиваемости молодежи, следует отметить: отечественных – Е.В. Ванкевич, Н.В. Маковская, Е.Н. Коробова, О.В. Зайцева; зарубежных – Е.Я. Варшавская, С.Ю. Рошин, М.Г. Минин, Н.В. Оплетина, И.Е. Калабахина, А.В. Новоклинова, (все – РФ), M. Yorke, S. Elder, H. Schomburg, V. der Heijden, P. Knight, J. Hillage, E. Pollard, A.G. Watts, A. Nauta и др. Среди международных организаций, которые занимаются изучением концептуальных вопросов трудоустраиваемости молодежи и формированием политики занятости, следует выделить исследования экспертов Международной организации труда (МОТ), Европейского фонда образования (ЕФО), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР),