

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ КАК ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ ИНЖЕНЕРОВ: ПОКОЛЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД

В научной статье на основе анализа научных публикаций, исследований, проведённых авторами, освещаются вопросы, связанные с особенностями профессиональных компетенций нового поколения технических специалистов. Отмечается несоответствие профессиональных компетенций у выходящего в ближайшие годы на рынок труда поколения специалистов с нынешними требованиями работодателей отрасли.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, трудовые ценности, теория поколений, поколенческие ценности.

Актуальность темы заключается в том, что профессиональные компетенции, закладываемые в технических специалистов на всех стадиях обучения на уровне высшего образования, должны быть релевантными по отношению к тем компетенциям, которых требует впоследствии работодатель. Уже в этом году первые представители нового поколения россиян – представители «поколения Z» – поступают в высшие и средние специальные учебные заведения, и в скором времени именно эти специалисты выйдут на рынок труда. Эффективное обучение современных инженеров, учитывающее поколенческий подход, способствует решению проблемы их трудоустройства: работодатели смогут в полной мере адаптировать к приходу в организации таких специалистов инструменты формирования и продвижения своих HR-брендов. Тем не менее, в высокотехнологичной среде отмечается проблема несоответствия компетенций, преподаваемых будущим специалистам, с теми компетенциями, которые позднее предъявляются к ним на будущем месте работы – в частности, из-за непонимания поколенческих особенностей представителей технических специальностей.

Цель статьи – выделить основные особенности, которые необходимо учитывать при формировании профессиональных компетенций современных инженеров. При изучении этой проблемы были выделены различные аспекты. Так, осведомлённость о трудовых ценностях молодых специалистов высокотехнологичной отрасли и их ожиданиях касательно будущей трудовой деятельности являются основными аспектами, которым было уделено внимание.

Прежде всего стоит определить содержание понятия «профессиональные компетенции» и их связь с проявлением поколенческих особенностей специалистов высокотехнологичной отрасли.

Под профессиональными компетенциями принято понимать готовность специалиста к успешному применению знаний, умений и личностных качеств в определенной области трудовой деятельности [6, с. 21].

Также важным является определить содержание понятия «трудовые ценности», как связанного с понятием профессиональных компетенций. Так, по мнению исследователя Б.В. Черникова [5, с.153], трудовые ценности – усвоенные нормативные верования, которые определяют поведение и формируют основания для социальных ожиданий, включая ожидания от рабочей среды. Здесь ценности становятся критерием, который создаёт средства оценки важности предпочтений на работе.

В целом недостаточно исследований, которые бы могли с достоверностью указать на основные особенности трудовых ценностей и профессиональных компетенций специалистов-инженеров, выпускающихся в нынешнее время, а также в ближайшие годы. Так, исходя из анализа требований, предъявляемых работодателями в высокотехнологичных отраслях, проведённого исследователем Тадыровой О.В. [4, с. 303], молодой специалист должен знать теоретические основы и закономерности функционирования отрасли; уметь

выявлять проблемы информационного характера при анализе конкретных ситуаций; владеть навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; решать задачи организационно-управленческие, планово-экономические, проектные, аналитические; иметь соответствующий уровень образования и соответствовать требованиям к личности специалиста.

В нашей статье мы попробуем актуализировать и углубить понимание проблемы, при этом будем опираться на теорию, которая поможет выделить основные «поколения специалистов». Ей является адаптированная под российские реалии [1, с. 73–78] «теория поколений» (авторы изначальной теории – Уильям Штраус и Нил Хоув), по которой выделяются три поколения: «X» (1963–1983 г.р.), «Y» (1983–2003 г.р.) и «Z» (2003–2023 г.р.).

Здесь объектами для выяснения трудовых ценностей специалистов и их представлениях о трудовой деятельности в высокотехнологичных производствах становятся представители двух поколений специалистов – «Y» и «Z»: многие из них обучаются в общеобразовательных учреждениях или в высших учебных заведениях. В ближайшие годы они пополнят рынок труда высокотехнологичной отрасли, и в связи с этим необходимо понимать их представления о процессе труда в этой сфере.

Проведённое в 2016-ом году исследователями И.М. Козиной и Е.В. Виноградовой [2, с. 222-225] количественное и качественное исследование (методы – групповые дискуссии и опрос молодых специалистов-инженеров с выборкой 935 человек) позволяет составить впечатление об основных трудовых ценностях инженеров, принадлежащих к поколению «Y»: сознательно выбрали инженерную специальность, стремятся реализовать полученные знания, имеют повышенный интерес к работе по специальности и возможность применять творческий подход к решению задач. Они высоко оценивают уровень оплаты и стабильность рабочего места, возможность повысить квалификацию и развиваться профессионально, «повышая свою капитализацию». Инженеры поколения «Y» не боятся ответственности и желают ощущать, что отвечают за важные участки работы.

Так, проведённое автором в 2017-ом году в составе исследовательской группы социологическое исследование (выборка – 488 опрошенных) на базе Ульяновского государственного технического университета, посвящённое собственному видению студентов технического ВУЗа успешного инженера как профессионала, показало следующие результаты. Основная часть опрошенных относится либо к позднему поколению «Y», либо находящееся на стыке с представителями поколения «Z».

Почти половина опрошенных (48% респондентов) считают самой главной целью профессиональной карьеры в области высоких технологий только материальное благополучие. Треть (30%) опрошенных видит цель карьеры в высоком профессиональном и социальном статусе, о реализации своих профессиональных способностей задумываются 16% респондентов. Что касается представлений молодых специалистов о лучших методах учебной деятельности, позволяющих составить впечатление о будущей работе, то по мнению 49% респондентов – это производственная практика. На втором месте «обучение в лабораториях и на предприятии», это мнение высказывают 45% респондентов. 36% опрошенных считают, что может помочь разработка собственных проектов. Но крайне важные для работодателя вещи – наличие дополнительного образования и уровень знаний с теоретической подготовкой получают в глазах молодых специалистов соответственно 13% и 7%.

Также исследователи А.А. Горбачёва и А.С. Писаренко в своём исследовании выделяют [3, с. 290] основные трудовые ценности специалистов поколения «Z», которые в ближайшие годы выйдут на рынок труда и начнут обучение в высших и средних специальных учебных заведениях: они готовы к конкуренции, но предпочитают решать любые возникающие в работе проблемы опосредованно, часто меняют место и профиль работы, а также мотивируются через опеку работодателя над собой.

Опираясь на результаты исследований И.М. Козиной и Е.В. Виноградовой,

А.А. Горбачёва и А.С. Писаренко и на результаты нашего исследования, заметим, что современное поколение технических специалистов из поколений «Y» и «Z» в целом имеет расхождения в своих трудовых ценностях и профессиональных компетенциях с предъявляемыми работодателями. Молодые инженеры поколения «Z» больше предшественников имеют запрос на материальное благополучие в своей профессии, но не желают брать на себя ответственность за работу, надеясь на «опеку» работодателя. Им не присуща «романтизация» своей специальности и многовариантность решения рабочих проблем – профессия инженера становится для них не призванием, как у инженеров поколения «Y», а инструментом достижения высокого материального, профессионального и социального статуса.

В качестве вывода можем сказать, что в ближайшие годы критически важной для наполнения высокотехнологичной отрасли компетентными специалистами целью будет необходимость работодателей уметь заинтересовывать представителей нового поколения «Z» своей организацией – в том числе и через максимальное соответствие профессиональных компетенций этого поколения специалистов с предъявляемыми требованиями самих работодателей, что будет достигаться посредством эффективного создания и продвижения работодателем своего HR-бренда для привлечения наиболее компетентных и эффективных сотрудников. Также учёт поколенческого подхода в работе с техническими специалистами позволяет работодателям впоследствии наиболее эффективно выстраивать и развивать систему стимулирования труда, программы обучения и развития новых сотрудников в компаниях.

Список литературы

1. Антипов А. За Икса не отвечаю // В мире науки. - 2013. - № 3. - С. 73–78.
2. Козина И.М., Виноградова Е.В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2016. - № 1. - С. 215-230.
3. Горбачёва А.А., Писаренко А.С. Проблемы мотивации персонала в современных условиях // Современные проблемы управления социально-экономическими системами: теория, методология, практика. - 2017. - С. 284-290.
4. Тадырова О.В. Анализ проблемы систематизации и классификации требований к IT-специалисту // Труды IX Международной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций: в 2-х томах, 2012. С. 301-304.
5. Б.В. Черников Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. - 2014.- № 385.- С. 153–158.
6. Магомедов Р.Р., Кутепова Л.С. Сущность и соотношение понятий «профессиональная компетенция» и «компетентность» в контексте модернизации образования // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. - 2009. - №3. - С.18-22.

A.S. Spirin

FEATURES OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF MODERN ENGINEERS: GENERATION APPROACH

In a scientific article, on the basis of an analysis of scientific publications and studies conducted by authors, issues related to the peculiarities of the professional competencies of a new generation of technical specialists are covered. There is a discrepancy between the professional competencies of the generation of specialists coming to the labor market coming to the labor market in the coming years. Key words: professional competences, labor values, theory of generations, generation of values.