

**Д.С. Весманов,  
С.В. Весманов,  
П.В. Шевченко**

## **Дефицит гуманитарных компетенций в г. Москве: опыт эмпирического исследования**

Статья посвящена результатам исследования дефицита гуманитарных компетенций в городе Москве. Эмпирический анализ касался трех групп респондентов: работодателей, потребителей образовательных услуг второй ступени высшего образования и представителей кадровых агентств.

*Ключевые слова:* гуманитарная компетенция; работодатели; потребители образовательных услуг; кадровые агентства; дефицит; педагогические компетенции; исследовательские компетенции; проектные компетенции; коммуникативные компетенции.

**В** 2013–2015 гг. кафедра управления проектами института менеджмента Московского городского педагогического университета (МГПУ) реализовала крупный исследовательский проект: «Разработка методик совершенствования организации образовательных услуг в сфере высшего образования на основе карты дефицита гуманитарных компетенций» по выявлению дефицитных гуманитарных компетенций на рынке труда г. Москвы. Прикладной аспект данного исследования заключался в разработке методик совершенствования организации образовательных услуг в сфере высшего образования на основе карты дефицита гуманитарных компетенций. Разработка выполнялась в рамках Государственного задания Департамента образования г. Москвы.

В исследовании под гуманитарными компетенциями понимались компетенции, позволяющие осуществлять и качественно улучшать профессиональную деятельность как в сфере образования, так и шире — в социальной и гуманитарной сферах.

Объектом исследования дефицита гуманитарных компетенций в Москве выступили три категории респондентов:

- 1) работодатели — представители администрации организаций г. Москвы, участвующие в принятии решений о приеме персонала на работу;
- 2) потребители образовательных услуг высшего образования второй ступени московских вузов (студенты и абитуриенты магистратуры);
- 3) посредники в области трудоустройства — представители кадровых агентств г. Москве.

Предмет исследования — востребованные, в том числе дефицитные гуманитарные компетенции на рынке труда столицы Российской Федерации.

Социологическое исследование дефицита гуманитарных компетенций основано на проблемной ситуации, выраженной в несоответствии реального спроса и реального предложения рынка труда г. Москвы. В первом приближении формулировка проблемы предполагает недостаток знаний о запросах потребителей образовательных услуг в развитии тех или иных компетенций. Также возникают вопросы о факторах, влияющих на спрос на образовательные услуги, структуре спроса, мотивах и целях развития компетенций. И, наконец, о причинах выбора потребителем образовательной услуги конкретной образовательной организации.

Авторами применялись следующие методы исследования: на первой стадии — экспертное интервьюирование, на второй — анкетный опрос.

На первом этапе исследования экспертам разных профилей предлагался набор компетенций в различных вопросах (ситуативные описания) для оценки степени важности для построения профессиональной и должностной карьеры [1].

Выборку экспертного опроса составили 57 руководителей и лиц, связанных с подбором персонала (директора школ, руководители органов исполнительной власти, бизнес-организаций: финансы, консалтинг, ритейл, строительство, кадровые агентства), а также 30 недавних потребителей образовательных услуг, в роли которых выступили выпускники гуманитарных факультетов вузов (бакалавры и магистры МГПУ, ВШЭ, МГУ, РГГУ, РАНХиГС), имеющие опыт трудоустройства и работы в организациях, не принадлежащих сфере образования. Эксперты опрашивались с помощью глубинных структурированных интервью. Открытые вопросы интервью были впоследствии трансформированы в закрытые вопросы анкеты. Основные блоки интервью содержали вопросы о значимости гуманитарных компетенций, их дефиците и способах его ликвидации. Исследование проводилось в мае – июне 2014 г.

Проведение глубинных интервью подтвердило гипотезу о дефиците гуманитарных компетенций, формирование которых в процессе обучения способно существенно повысить привлекательность и результативность работы образовательной организации.

Помимо результатов, прямо или косвенно относящихся к востребованности гуманитарных компетенций, были выявлены проблемы методологического характера, поправку на которые пришлось учитывать. Язык «компетенций» (профессиональных, специальных, гуманитарных и т. п.) пока еще является новым для отечественного профессионального сознания. Значительную часть времени интервью приходилось уделять поиску общего языка с респондентом, хотя никто из респондентов не отверг сам термин «компетенции». Кадровые агентства, соискатели и работодатели обычно изъясняются на языке «требований к соискателю», а в них, в основном, содержатся образование, опыт работы, конкретные знания, навыки и т. д.

По итогам экспертного опроса были выявлены 4 группы гуманитарных компетенций, характерные для ответов большинства экспертов: педагогические, исследовательские, проектные, коммуникативные компетенции.

К *педагогическим* компетенциям были отнесены: умение обучать других (в том числе разработать программу обучения, проводить индивидуальные или групповые занятия, применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), оценить эффективность обучения); к *исследовательским* — способность исследовать (умение работать с массивами информации, видеть проблему, найти и интерпретировать информацию; умение обобщать и делать выводы, писать планы и отчеты, статьи). К *проектным* компетенциям были отнесены способность инициировать, планировать и реализовывать проекты; к *коммуникативным* — способность профессионально взаимодействовать с людьми, включая деловое общение с людьми различного возраста, социального статуса, профессий, умение проводить переговоры, консультации, совещания.

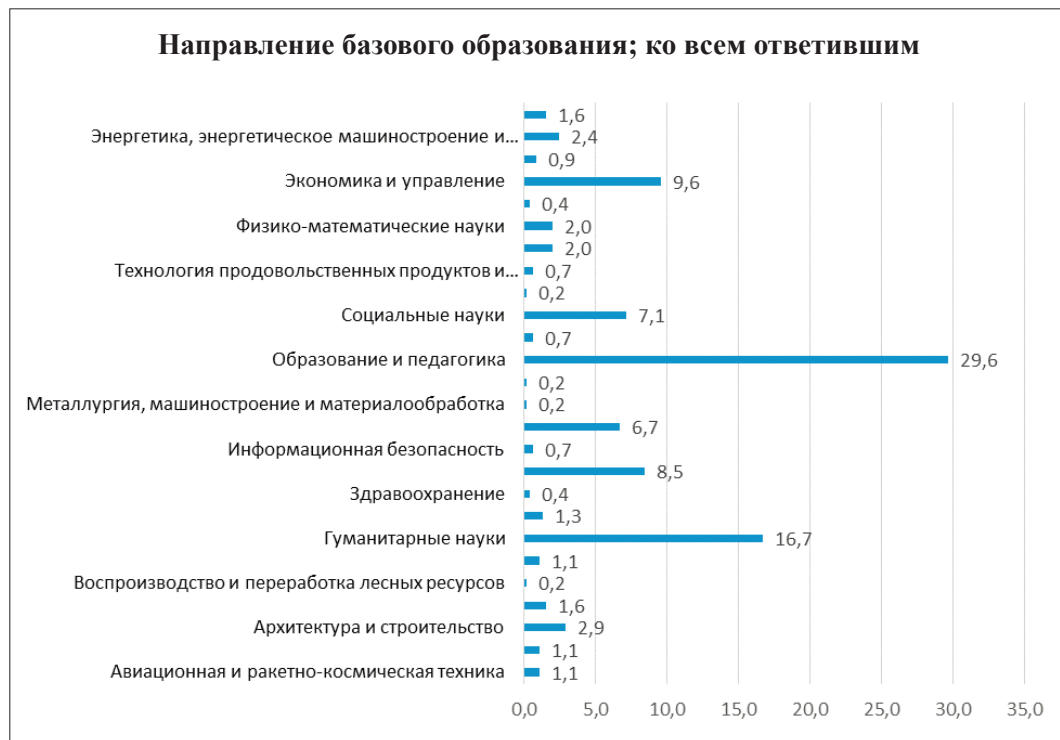
Таким образом, на первом этапе было выявлено, что традиционные педагогические компетенции являются важным, но не единственным образовательным продуктом деятельности педагогического вуза. Не меньшее внимание в текущей вузовской подготовке сегодня уделяется формированию проектных, исследовательских и коммуникативных компетенций. Это неудивительно, поскольку современный педагог в своей работе должен уметь работать с информацией, участвовать или руководить проектами и проектными коллективами, осуществлять различные виды коммуникации с учениками, педагогами, родителями, руководством, учредителями. Поэтому результаты начального этапа исследования позволили сформулировать гипотезу о возможности «переформатирования» гуманитарных учебных продуктов педагогического вуза в потенциально привлекательные для целевых групп, находящихся не только в рамках, но и за пределами профессиональной занятости в организациях общего образования [2].

Основным инструментом массового опроса (второй этап) в исследовании дефицита гуманитарных компетенций потребителей образовательных услуг было анкетирование. Опрос предполагал самозаполнение респондентом бумажной версии опросника. В рамках опроса использовались различные типы вопросов: закрытые и открытые. Выборка составила 684 респондента, в том числе 449 потребителей, 195 работодателей и 40 представителей кадровых агентств.

Анкетный опрос потребителей образовательных услуг был проведен в ноябре – декабре 2014 г. Представители работодателей и кадровых агентств опрашивались в марте – июне 2015 г.

В соответствии со спецификой предмета исследования — гуманитарными компетенциями — выборки была спланированы таким образом, что 2/3 (64 %) ее составили студенты-гуманитарии, чье образование относится к гуманитарным, экономико-управленческим, социальным наукам, а также сфере образования и педагогике (рис. 1).

Перечень компетенций, включавший в себя 4 вышеперечисленных гуманитарных компетенций был дополнен 4 другими типичными требованиями к работникам. Респондентам данный перечень предъявлялся несколько раз в разной форме вопросов для того, чтобы выявить относительную востребованность той или иной гуманитарной компетенции.



**Рис. 1.** Базовое образование потребителей образовательных услуг<sup>1</sup>

Ответы потребителей образовательных услуг относительно компетенций, которые необходимы для построения успешной карьеры в Москве, распределились следующим образом (табл. 1).

**Таблица 1**

**Компетенции, которые способствуют карьере работников в Москве сегодня**

Какие из перечисленных ниже компетенций должны быть присущи работнику для успешной карьеры в Москве сегодня?	Обязательно	Не обязательно
Способности и умения взаимодействовать	78,0	22,0
Способности и умения планировать и реализовывать проекты	66,7	33,3
Способности и умения исследовать	59,3	40,7
Способности и умения генерировать идеи	53,5	46,5
Способности и умения рассчитывать бюджет, экономическую выгоду	51,8	48,2
Общая эрудированность (знание истории, искусства, литературы и т. п.)	45,8	54,2
Грамотность речи и письма	44,2	55,8
Способности и умения обучать	38,4	61,6

<sup>1</sup> Здесь и далее — данные приводятся в % от всех ответивших. Если респондентам предлагалось отметить более одного варианта, сумма ответов превышает 100 %.

Лидирующие позиции занимают компетенции, связанные с коммуникацией, — *способности и умения взаимодействовать* (78 % респондентов отметили, что они обязательны для успешной карьеры), а также связанные с проектным управлением (66,7 %). Далее следуют исследовательские компетенции (59,3 %) и способности к генерированию идей (53,5 %). Обращает на себя внимание последнее место педагогических компетенций в числе обязательных. Скорее всего, недавние студенты занимают такие должности, на которых подготовка себе равных, смены, обучение подчиненных еще не актуальны.

Большинство (55,1 %) респондентов отметило, что указанные выше в перечне компетенции значимы на всех уровнях должностной иерархии.

Следующий вопрос был сформулирован следующим образом: «Если бы у Вас была возможность (время, деньги и пр.), то, какие способности и умения (компетенции) Вы развивали бы сейчас?». Ответы на него приведены на рисунке 2.

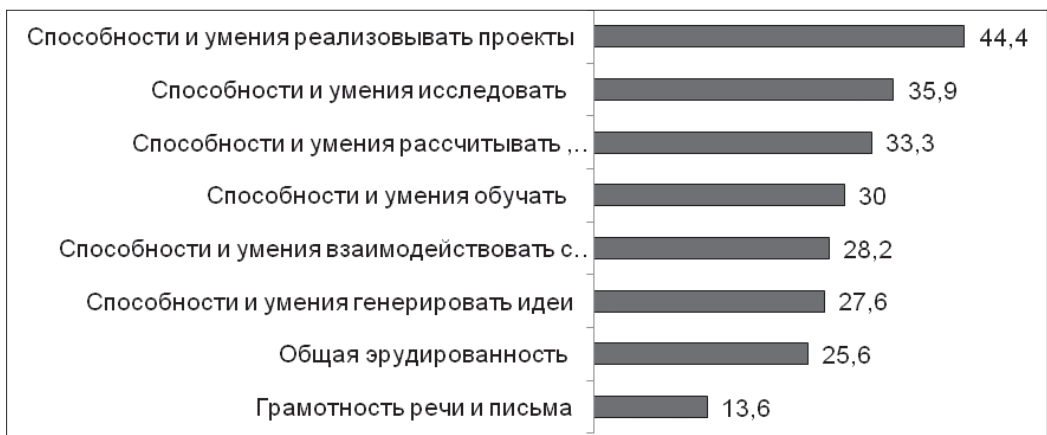


Рис. 2. Какие компетенции Вы развивали бы у себя сейчас?

С небольшим отрывом на первом месте *проектные компетенции* — (44,4 %), далее следует плавное убывание востребованности прочих компетенций: на втором месте *исследовательские компетенции* (35,9 %), на третьем — *экономические компетенции* — 33,3 %. Данный «рейтинг» характеризует осознанную респондентами недостаточность своих компетенций в настоящий момент.

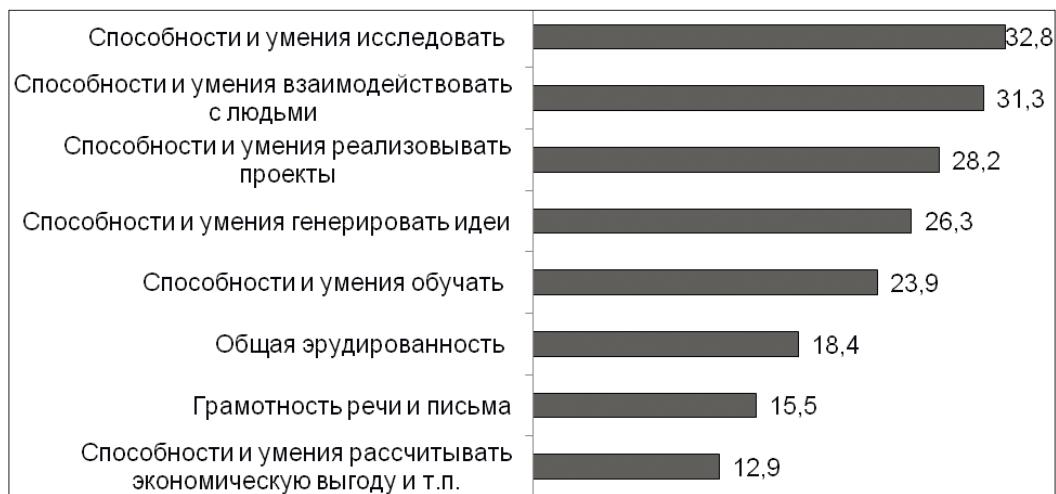
Осознание необходимости развивать определенные компетенции рано или поздно приводит к активным действиям — поиску способа развития недостающих компетенций. Распределение ответов на вопрос «Где бы Вы развивали компетенции из перечня выше?» приведен на рисунке 3.

Лидером по количеству ответов респондентов-потребителей образовательных услуг является магистратура российских вузов (41,8 %). Почти равный интерес респонденты выразили к семинарам и тренингам тренинговых компаний (39,8 %), а также к краткосрочным программам обучения на базе вузов (38,5 %).

Третьим вопросом, содержащим перечень компетенций, был вопрос про нехватку компетенций у коллег и сотрудников.



**Рис. 3.** Где бы Вы развивали компетенции из перечня выше?



**Рис. 4.** Каких компетенций не хватает сотрудникам Вашей организации, Вашим коллегам?

Лидирующие группы компетенций (представлены в верхней части рис. 4), требующие пристального внимания и развития, — это исследовательские компетенции — 32,8 %; способности и умения, связанные со взаимодействием, — 31,3 %; проектные компетенции — 28,2 %, а также способности и умения генерировать идеи — 26,3 %

Необходимо отметить следующую тенденцию. Если проанализировать ответы на все три вопроса о компетенциях, то по сумме рангов<sup>2</sup> на два первых места

<sup>2</sup> Наиболее часто упоминаемой компетенции присваивается ранг № 1, следующей по частоте — № 2 и т. д. Сумма рангов по трем ответам суммируется. Наименьшая сумма рангов соответствует наибольшей востребованности в целом.

попадают *проектные* и *исследовательские* компетенции, вплотную к ним примыкают *коммуникативные*, а остальные следуют с большим отрывом (см. табл. 2).

Таблица 2

**Общая востребованность компетенций  
(потребители образовательных услуг)**

Компетенции	Сумма рангов	Ранг в вопросах про компетенции		
		...для успешной карьеры	...Вы развивали бы у себя	...не хватает коллегам
Способности и умения планировать и реализовывать проекты	<b>6</b>	2	1	3
Способности и умения исследовать	<b>6</b>	3	2	1
Способности и умения взаимодействовать	<b>8</b>	1	5	2
Способности и умения рассчитывать бюджет, экономическую выгоду	13	5	3	5
Способности и умения генерировать идеи	14	4	6	4
Общая эрудированность (знание искусства, литературы и т. п.)	19	6	7	6
Способности и умения обучать	20	8	4	8
Грамотность речи и письма	22	7	8	7

Аналогичным образом были подсчитаны ранги компетенций у работодателей и представителей кадровых агентств. Суммарный ранг востребованности компетенций приведен в таблице 3.

Таблица 3

**Востребованность компетенций у трех групп респондентов**

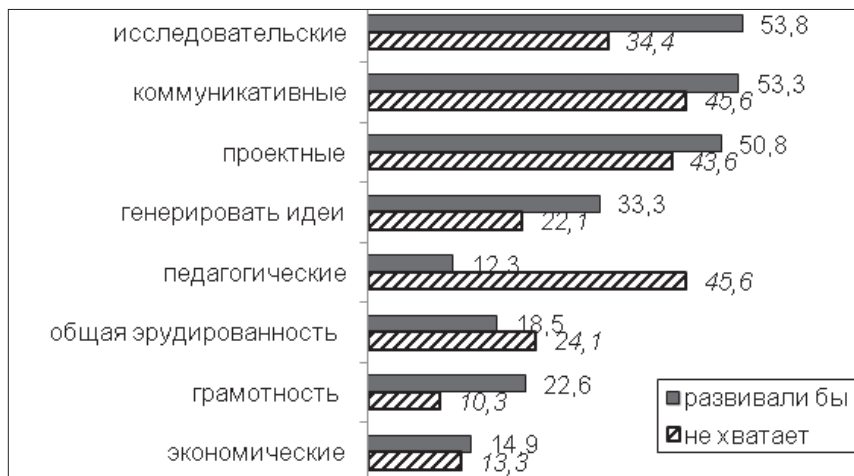
Компетенции	Суммарный ранг (потребители)	Суммарный ранг (работодатели)	Суммарный ранг (кадровые агентства)
Проектные	<b>1–2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Исследовательские	<b>1–2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Коммуникативные	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Экономические	4	5	4–5
Генерировать идеи	5	4	4–5
Общая эрудированность	6	8	7–8
Педагогические	7	6	6
Грамотность	8	7	7–8

Таким образом, безусловное лидерство проектных, коммуникативных и исследовательских компетенций в упоминаниях респондентов является свидетельством их востребованности на рынке труда.

Приводить данные по двум другим группам респондентов по тем же самым вопросам подробно нецелесообразно, поскольку в целом различия в части востребованности компетенций не так велики.



Наименее востребованными из предложенных гуманитарных компетенций оказались педагогические компетенции («умение учить других»). Однако отсутствие выраженного желания работодателей их развивать у подчиненных не означает избыточность данных компетенций (рис. 5).



**Рис. 5.** Распределение ответов работодателей на вопросы: «Какие компетенции Вы развивали бы у подчиненных сейчас» и «Каких компетенций не хватает сотрудникам Вашей организации, Вашим коллегам?»

Напротив, именно по педагогическим компетенциям наблюдается самый большой разрыв между дефицитом и стремлением его ликвидировать. Видимо, работодатели хорошо осведомлены, как повышать квалификацию подчиненных по всем направлениям, кроме этого. Способность учить других — то умение, которое, как показывает опыт, прочно ассоциируется с педагогическими вузами, традиционно позиционирующимися как место подготовки кадров только для системы образования. Современные подходы, в частности «бизнес-педагогика», практикуемая на кафедре управления проектами института менеджмента МГПУ, могут помочь работодателям ликвидировать недостаток педагогических компетенций у работников.

Трудоустройству (назначению на должность) предшествуют, как правило, несколько процедур на соответствие должности — подтверждение квалификации, сбор данных о соискателе и т. д. Распределение ответов о том, что оказалось важнее при трудоустройстве, приведено на рисунке 6.

Три группы респондентов по-разному оценили важность различных факторов. Работодатели, в первую очередь, отметили *опыт аналогичной работы* (53,3 %), *стаж по специальности* (40,5 %), *образование* (37,4 %). Те же факторы, но поставив на первое место *образование*, отметили и студенты (потребители образовательных услуг). Как видно на диаграмме, несмотря на разную оценку значимости, именно по *образованию*, понимаемому как «уровень квалификации, зафиксированный в документах», зафиксировано наименьшее расхождение ответов среди всех групп респондентов ( $40,5 \pm 3$  %).





**Рис. 6.** Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем трудоустройстве, назначении на должность, которую Вы занимаете сегодня?

Иными словами, «правильное» образование способствует в двух случаях из пяти при занятии рабочего места. Университеты не могут помочь всем соискателям получить опыт проектов, аналогичный всем возможным местам работы, но управление проектами — универсальное знание для различных секторов экономики.

Также следует обратить внимание на то, что *случай* помог трудоустроиться 16,2 % начинающих специалистов. Вузы могут снизить столь высокую роль случая за счет активизации собственной роли в связке между работодателями и потребителями собственных образовательных услуг.

На основе первичного и вторичного анализа данных (технологий кодировки, перекодировки, укрупнений и обобщений эмпирических наблюдений; проведения частотного и корреляционного анализов) была представлена карта востребованных и дефицитных гуманитарных компетенций в Москве.

Опираясь на карту дефицита гуманитарных компетенций в Москве была предложена методика организации образовательных модулей и программ образовательных организаций высшего образования для повышения конкурентоспособности выпускников образовательных организаций на рынке труда Москвы.

Апробация, обсуждение, коррекция результатов научно-исследовательской работы осуществлялись в рамках регулярного проектно-исследовательского семинара для руководящих работников образовательных организаций системы

Департамента образования города Москвы, который проводился кафедрой управления проектами Института менеджмента МГПУ.

Обобщенные результаты могут быть представлены следующим образом:

1. Сегодня в столице для построения успешной карьеры необходимо обязательно обладать коммуникативными, проектными и исследовательскими компетенциями. Большинство ответивших респондентов отметило, что указанные выше компетенции значимы на всех уровнях должностной иерархии.

2. Пятерка дефицитных компетенций в г. Москве выглядит следующим образом:

- 1) проектные компетенции — 44,3 %;
- 2) экономические компетенции — 39,6 %;
- 3) исследовательские компетенции — 34,5 %;
- 4) педагогические компетенции — 32,3 %;
- 5) коммуникативные компетенции — 28,7 %.

3. В число наиболее упоминаемых компетенций, дефицитных для сотрудников организаций (коллег респондентов), вошли коммуникативные, исследовательские, проектные и педагогические компетенции.

4. Для ликвидации дефицита в области компетенций в Москве широко востребован формат семинаров, тренингов и мастер-классов специализированных тренинговых организаций, краткосрочные курсы повышения квалификации, а также магистерские программы российских вузов и корпоративные программы обучения, без отрыва от производства.

По результатам исследования на основе карты дефицита гуманитарных компетенций были предложены следующие рекомендации по совершенствованию методик организации образовательных услуг для повышения конкурентоспособности как образовательных организаций, представляющих подобные услуги, так и потребителей подобных услуг.

1. Необходимо расширение и совершенствование имеющихся учебных и методических материалов в электронном виде. Это позволит использовать дистанционные образовательные технологии в большем объеме, что обеспечит тиражируемость и сетевое взаимодействие.

2. Требуется внесение дополнений в рабочие учебные программы дисциплин, практик и научно-исследовательской работы в виде уточненных отчуждаемых образовательных результатов по четырем группам дефицитных компетенций, развиваемым в рамках магистратуры.

3. При оценке уровня освоения компетенций целесообразно опираться на образовательные результаты студентов, измеряемые инструментами оценки (выступление с докладом, написание эссе, реферирование, разработка проектов, решение тестов, кейсов, участие в играх, подготовка магистерской диссертации) [3].

Таким образом, внедрение дисциплин и/или модулей, направленных на развитие дефицитных групп гуманитарных компетенций, в магистерские программы образовательных организаций высшего образования позволит ликвидировать имеющийся на рынке труда дефицит гуманитарных компетенций в части

исследования и генерации идей, коммуникаций, проектной деятельности и компетенций, связанных с обучением третьих лиц.

Помимо этого, образовательным организациям следует предусмотреть краткосрочные программы развития конкретных дефицитных компетенций в форме тренингов, мастер-классов, сессий стратегического планирования и т. п. Подобный формат занятий серьезно востребован всеми категориями опрошенных.

Вышеперечисленное позволит выпускникам вузов быть более конкурентоспособными на рынке труда г. Москвы.

### *Литература*

1. *Весманов Д.С., Весманов С.В.* Карьера педагогических работников в Москве: перспективы роста и монетарный аспект // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. 2013. № 3 (24). С. 45–51.
2. *Весманов С.В., Весманов Д.С.* Методы и инструменты проектного менеджмента в управлении образовательными системами // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. 2012. № 6 (18). С. 42–50.
3. *Весманов С.В., Весманов Д.С., Жадько Н.В., Акопян Г.А.* Подготовка педагогов в исследовательской магистратуре: опыт Московского городского педагогического университета // Психологическая наука и образование. 2014. Т. 19. № 3. С.160–167.

### *Literatura*

1. *Vesmanov D.S., Vesmanov S.V.* Kar'era pedagogicheskix rabotnikov v Moskve: perspektivy' rosta i monetarny'j aspekt // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: E'konomika. 2013. № 3 (24). S. 45–51.
2. *Vesmanov S.V., Vesmanov D.S.* Metody' i instrumenty' proektnogo managementa v upravlenii obrazovatel'ny'mi sistemami // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: E'konomika. 2012. № 6 (18). S. 42–50.
3. *Vesmanov S.V., Vesmanov D.S., Zhad'ko N.V., Akopyan G.A.* Podgotovka pedagogov v issledovatel'skoj magistrature: opy't Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta // Psixologicheskaya nauka i obrazovanie. 2014. T. 19. № 3. S.160–167.

*D.S. Vesmanov,  
S.V. Vesmanov,  
P.V. Shevchenko*

### **The Shortage of Humanitarian Competencies in Moscow: Experience of Empirical Research**

The article is devoted to the results of study of the shortage of humanitarian competencies in Moscow. The empirical analysis was based on three groups of respondents: employers, consumers of educational services of the second stage of higher education and representatives of recruitment agencies.

*Keywords:* humanitarian competence; employers; the consumers of educational services; recruitment agencies; shortage; pedagogical competences; research competences; project competences; communicative competences.