

Компетентностный профиль востребованного специалиста технической сферы и его адаптация к молодежному рынку труда

© П.С. Вознесенская, Н.В. Оплетина

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, 105005, Россия

Представлены материалы исследования компетентностного профиля инженера для технической сферы современного рынка труда. Именно техническая сфера наиболее интенсивно меняется в современном мире инноваций и быстрее формирует новые требования к специалистам. Проанализированы необходимые профессиональные компетенции и личностные качества молодого специалиста для успешного вхождения в данную сферу, а также обозначены ключевые навыки, необходимые для включения личности молодого специалиста в структуру современного российского рынка труда и ее успешной адаптации.

Ключевые слова: рынок труда, техническая сфера, адаптация, профессиональные навыки, компетентностный профиль, личностные характеристики, молодежь

Мир вступил в эпоху перемен: социальные и технологические трансформации меняют рынок труда, формируют спрос на новые компетенции специалистов, в том числе и выпускников вузов. В современных условиях развития науки, техники и технологий все более важными становятся проблемы трудоустройства молодых людей, только окончивших учебные заведения.

Именно техническая сфера как драйвер общественного развития сегодня является аккумулятором изменений и внедрения новых технологий и техники. С каждым годом техника и технологии меняются и совершенствуются все быстрее, и для использования на практике их модернизированной версии становится недостаточно навыков и качеств, которые были нужны ранее. В связи с этим важно понимать, как меняются требования к компетенциям специалистов, в том числе и выпускников вузов, так как данные обстоятельства существенно повышают уровень их адаптации к рынку труда и шансы успешного трудоустройства.

Из доклада Всемирного экономического форума, посвященного будущему рынка труда, следует, что к 2025 г. возрастет динамика смены профессий на рынке труда. По данным экспертов, 85 миллионов рабочих мест могут быть заменены в ходе цифровой модернизации и роботизации производств, но в то же в то время могут появиться до 97 миллионов новых профессий [1].

Социальная проблематика, рассмотренная в статье, заключается в том, что в условиях современного ускоренного технологического развития динамично изменяются компетентностные требования к молодым инженерам, начинающим самостоятельную трудовую жизнь. В то же время молодые специалисты, не имея полной картины происходящих изменений, часто сталкиваются с проблемами профессиональной и социальной адаптации, что усложняет переход от обучения к трудовой деятельности, негативно влияя на их положение на рынке труда.

Четкое представление у студентов и выпускников инженерных специальностей о требованиях работодателей и ситуации на рынке труда в условиях современного технологического развития поможет при трудоустройстве и даст возможность усовершенствовать необходимые компетенции и качества [2, с. 792–800].

В процессе обучения в вузе формируется определенный набор компетенций, который направлен на создание профессионального профиля будущего специалиста, востребованного на рынке труда. Исследователи отмечают, что определенные несогласования в компетентностном профиле формируются уже в вузе: компетенции, предлагаемые системой образования, не всегда соответствуют требованиям работодателей, в ходе трудоустройства возникает противоречие между оценкой работодателем молодого специалиста и самооценкой выпускника [3, с. 140]. В настоящее время идет разработка методов, помогающих отслеживать изменение требований работодателей для их дальнейшего учета в построении образовательной программы.

Работодатель, как правило, определяет для себя те компетенции, которыми должен обладать претендент на вакансию, но для каждой специальности, даже внутри конкретной области деятельности, эти компетенции могут значительно отличаться. Если у выпускников будет сформировано представление о требованиях рынка труда к навыкам работников, то они смогут направить свои силы на их получение или улучшение, что значительно повысит их востребованность на рынке труда [4]. Таким образом, возникает проблема соотношения формирующихся в ходе обучения в вузе компетенций с требованиями рынка труда, или проблема соотношения образовательного стандарта с профессиональным.

Цель исследования — выявление и демонстрация компетентностного профиля инженера для технической сферы современного рынка труда. Для сбора и анализа данных была использована наиболее обширная база актуальных вакансий hh.ru.

Задачи исследования:

- 1) выявить особенности современного рынка труда в России;
- 2) рассмотреть изменения на рынке труда и связанные с ними изменения требований;

3) рассмотреть возможности компетентностного подхода для анализа трудоустройства выпускников в условиях современного рынка труда;

4) определить параметры компетентностного профиля специалиста технической сферы;

5) выявить особенности требований работодателей в разных областях технической сферы;

6) выявить требования работодателей к социально значимым личностным и профессиональным качествам инженеров.

Используемые методы: анализ литературы и информационных источников, контент-анализ сайта вакансий hh.ru.

Основная гипотеза состоит в том, что востребованность выпускника-инженера на современном рынке труда и его конкурентоспособность зависят от сформированности у него профессиональных компетенций и личностных качеств, соответствующих требованиям работодателей в определенной сфере технического направления, что проявляется в компетентностном профиле вакансии.

Особенности современного рынка труда в России. Новые требования к качеству человеческого потенциала уже сегодня формируются на рынке труда в виде компетенций, обозначаемых работодателями. Развитие технологий влечет за собой постоянные изменения в наборе и смысловом наполнении профессий и специальностей. В современных условиях для успешного трудоустройства нужно уметь все быстрее приобретать новые компетенции в разных сферах деятельности [5, с. 10].

Можно отметить влияние развития технологий на рынок труда. В ближайшее десятилетие большинство стран завершит переход на новую парадигму производства, которая связана с ускоренным применением передовых информационно-коммуникационных и производственных технологий. От того, насколько своевременно будут определены основные черты облика будущего, будет зависеть дальнейшая конкурентоспособность как стран в целом, так и отдельных регионов, городов, компаний, личностей.

Распространение платформенных технологий привело к развитию «сетевой экономики», при которой все меньше ощущаются географические границы традиционных производственных цепочек. Однако для многих компаний традиционного уклада подобные преобразования потребуют существенной адаптации, в том числе переквалификации сотрудников. В России ситуация усугубляется сохранением разрыва между уровнем подготовки специалистов и требованиями работодателей, а также низким уровнем вовлечения населения в практики непрерывного обучения [6, с. 113, 114].

Значительные изменения произойдут в структуре занятости населения России и станут результатом перехода на новую парадигму

производства. Многие профессии окажутся ненужными. Профиль компетенций, позволяющих быть конкурентоспособным на рынке труда, подвергнется изменениям [7, с. 143–145]. Очевидно, что рутинный труд работников, связанных с непосредственным управлением машинами и оборудованием, будет заменен роботами, что формирует спрос на кадры с новыми компетенциями и обостряет вопрос переквалификации [8, с. 34–42]. Новые технологии распространения контента, включая разработку перспективных систем цифрового вещания, создадут спрос на новые компетенции в сфере журналистики, анализа и обработки информации. Таким образом, влияние технологий на человеческий капитал неизбежно проявится уже в ближайшие несколько лет. Необходимо подготовиться к грядущим изменениям и сформировать динамический «портфель компетенций», т. е. рассматривать требования к профессиям будущего через призму компетенций, которые зависят от спроса со стороны меняющихся рынков [9, с. 88–99].

По сути, главная тенденция современного цивилизационного развития, о которой говорят многие эксперты, — превращение техногенной среды из простого «приложения» научного знания в естественную среду обитания и развития с новыми правилами игры. В этих условиях профессия инженера получает новое осмысление, так как инженерная деятельность выступает структурным элементом общества технонауки в качестве нового экономического уклада и является основным аттрактором динамического процесса преобразований.

Выразим главную идею в виде концептуальной модели. Основным в настоящем исследовании является представление о том, что в себя включает профессия инженера, в данном случае инженер-выпускника. Все инженеры функционируют в рамках технической сферы и относятся к определенным специальностям. Общество и работодатели формируют для себя идеальный образ молодого специалиста, и оба эти образа необходимо учитывать при подготовке востребованного инженера, который сможет легко адаптироваться к быстроменяющемуся рынку труда. Если со стороны общества представления о том, каким должен быть идеальный инженер, могут складываться как из личных мнений, так и под влиянием авторитетных лиц или СМИ, то работодатели, создавая для себя образ идеального сотрудника-инженера, руководствуются непосредственными потребностями своего предприятия, сложностью оборудования и предполагаемыми возможностями системы образования, учитывая также происходящие изменения в развитии техники. Именно система образования должна наделять будущих инженеров базовым набором необходимых профессиональных навыков и развивать некоторые, наиболее предпочтительные личностные качества. Важной составляющей концептуальной модели является компетентностный профиль — набор необходимых для успешного трудоустройства и

адаптации на рынке профессиональных и личностных качеств. Он может выступать неким уравнивающим моментом при переходе от обучения к трудовой жизни, т. е. работодатели могут более четко выразить свои требования к начинающим инженерам, а система образования, понимая эти требования, имеет возможность переориентировать подготовку на них.

Исследование наиболее востребованных компетенций специалистов технической сферы рынка труда. Для определения компетентностного профиля молодого специалиста были исследованы требования работодателей. Для этого был проведен анализ вакансий на крупнейшем в России сервисе по поиску работы hh.ru. Вакансии на сайте размещены по двадцати восьми направлениям профессиональной деятельности. Для целей исследования были отобраны профессиональные области технической сферы, основой для ранжирования стал *технический потенциал профессий*, т. е. совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, информационные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления технической деятельности [10, с. 134–138].

В техническую сферу вошли такие профессиональные области деятельности, как автомобильный бизнес, добыча сырья, установка и сервис, производство, строительство, транспорт и логистика. При отборе вакансий использовались следующие фильтры: регион — Москва, тип занятости — полная, частичная, проектная/временная.

Для достижения целей исследования был проведен контент-анализ. В каждой из шести названных профессиональных областей проанализировано по 30 вакансий, а именно 15 с минимальной указанной зарплатой ниже 50 000 руб. и 15 с зарплатой от 50 000 руб. Всего рассмотрено 180 вакансий с сайта hh.ru. Анализу подверглись вакансии за три дня и только с указанной зарплатой. Были рассмотрены требования работодателей к личностным качествам и профессиональным навыкам. Индикаторами для анализа выступили встречаемость определенных требований (отражает значимость данного качества — профессионального или личностного) и преобладание более чем на две единицы количества личностных качеств над профессиональными навыками, или наоборот.

Полученные компетенции расположены в порядке убывания значимости, что поможет более наглядно представить их рейтинг для работодателя. Также показано соотношение количества наиболее актуальных личностных и профессиональных навыков по уровню заработной платы, что поможет проследить определенные тенденции.

Для каждой компетенции в каждой области была учтена встречаемость данного требования: от 2 до 15 раз в описании пятнадцати вакансий (требования, встречающиеся реже двух раз, не будут учитываться). Результаты исследования представлены в таблице.

Компетентностный профиль востребованного инженера в различных отраслях

Отрасль	Навыки			
	Личностные		Профессиональные	
	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.
Авто-мобильный бизнес	Трудолюбие, быстрая обучаемость, желание развиваться в данной сфере	Ответственность (исполнительность), ориентация на результат, организационные навыки	Базовые знания в технических областях (чертежи, документы, устройство авто); умение выполнять определенные операции (техническое обслуживание, ремонт техники, сборка и разборка, подготовка авто) и работать с документами (отчетность, таблицы, договора)	Умение выполнять специальные операции (техническое обслуживание, ремонт техники, сборка и разборка, подготовка авто, механические работы (монтаж дополнительного оборудования), диагностика и исправление недочетов); глубинные знания в технических областях (чертежи, документы, устройство авто); подтвержденная квалификация (разряд, рекомендации)
Производство	Аккуратность, внимательность, ответственность	Ответственность (исполнительность), ориентация на результат, внимательность	Базовые знания в области технической документации (чертежи, документы, устройство техники и др.); умение выполнять определенные операции (работа с оборудованием и инструментами, сборка, настройка и обслуживание оборудования) и работать с производственной документацией (отчетность, таблицы, договора)	Умение выполнять специальные операции (проверка, ремонт, обслуживание производственного оборудования, в том числе монтажные и производственные работы), устранение неисправностей в производимой и производственной технике); глубинные знания в технических областях (конструкторское и технологическое знание, соответствующее отрасли); опыт и навыки управленческой деятельности (контроль, постановка задач)

Отрасль	Навыки			
	Личностные		Профессиональные	
	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.
Добыча сырья	Ответственность, внимательность, коммуникабельность	Ответственность (исполнительность), коммуникабельность, организационные навыки	Базовые знания в профессиональной области, в том числе знание технической документации (чтение и составление чертежей, устройство техники); требования к выполнению определенных операций (техническое обслуживание, умение работать со специальным оборудованием, проведение замеров и испытаний и др.); навыки работы с отчетной документацией (отчетность, таблицы)	Умение работать со сложной технической документацией (техническая отчетность, договора, таблицы); знание специализированной техники, ее техническое обслуживание, работа со специализированным оборудованием, а также узкоспециализированные навыки, относящиеся к данной профессиональной отрасли; управленческие компетенции (контроль, постановка задач, координация, руководство)
Инсталляция и сервис	Коммуникабельность, ориентация на результат, ответственность (исполнительность)	Ответственность (исполнительность), ориентация на результат, самоорганизация (самостоятельность)	Хорошие знания технической документации, владение навыками чтения и составления чертежей; умение выполнять определенные сервисные операции (техническое обслуживание, ремонт техники, сборка и разборка оборудования, монтажные работы) и работать с отчетной документацией (отчетность, таблицы, договора)	Умение выполнять специальные сервисные операции (техническое обслуживание, проверка качества, диагностика, ремонт техники, механические работы (монтажные), конструкторские работы, ликвидация неисправностей, работа с оборудованием; основательные знания технической документации (чертежи, документы), а также знание устройства техники и законодательства в данной области; навыки работы с отчетной и правовой документацией (отчетность)

Отрасль	Навыки			
	Личностные		Профессиональные	
	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.	Зарботная плата до 50 000 руб.	Зарботная плата более 50 000 руб.
Строительство	Стрессоустойчивость, ответственность (исполнительность), ориентация на результат	Ответственность (исполнительность), самоорганизация (самостоятельность), ориентация на результат	Базовые знания в строительной области (навыки работы с технической документацией); навыки работы со специальным строительным инструментарием и умение выполнять определенные операции (подготовка, настройка оборудования); навыки работы с отчетной документацией (отчетность, договора)	Глубинные знания в строительной области (умения и навыки работы с технической строительной документацией, знание законодательства и государственных стандартов); умение работать с профессиональным документооборотом (отчетность, таблицы, договора) и большим объемом информации
Транспорт и логистика	Стрессоустойчивость, трудолюбие, быстрая обучаемость	Ответственность (исполнительность); ориентация на результат; стрессоустойчивость	Умение пользоваться компьютерными программами (MS Office, 1С); работать с документооборотом (отчеты, нормативная документация) и большим объемом информации	Умение работать с документооборотом (отчетность, таблицы, договора) и большим объемом информации; навыки работы с профессиональной технической документацией; знание основ законодательства и правовых документов

Очевидно, что в первую очередь при приеме на работу работодатель хочет видеть, что молодой специалист обладает теми навыками и знаниями, которые нужны для выполнения профессиональных обязанностей. Именно техническая сфера в большей степени требует непосредственно профессиональных знаний и навыков, особенно на высоких должностях. И здесь возникает проблема не только и не столько качества образования и его соответствия требованиям рынка труда, сколько способности и возможности молодого специалиста к успешной адаптации и саморазвитию в профессиональной области.

Ниже представлены требования к опыту работы и наличию высшего образования для направлений технической сферы.

Автомобильный бизнес. Можно отметить, что условие наличия опыта работы и высшего образования присутствует как требование к профессиональным навыкам во всех сегментах оплаты, в то же время для высокооплачиваемых должностей эти два условия более ярко выражены: требование опыта работы встречается в 13 вакансиях из 15. На высокооплачиваемых должностях приоритет отдается опыту работы, а на низкооплачиваемых — наличию высшего образования.

Следует обратить внимание, что меняются требования работодателей к соотношению количества требуемых личностных качеств и профессиональных навыков в зависимости от уровня оплаты труда. Так, количество востребованных личностных качеств уменьшается с повышением уровня оплаты труда, а количество профессиональных навыков, напротив, увеличивается.

Производство. Здесь для высокооплачиваемых должностей требования к наличию опыта работы и высшего образования более ярко выражены.

Если рассмотреть соотношение количества требуемых личностных качеств и профессиональных навыков в зависимости от уровня оплаты труда, то можно увидеть, что с повышением оплаты труда у работодателя растет спрос на разнообразие профессиональных навыков, в то время как требования к личностным качествам претендента остаются неизменными.

Добыча сырья. Требование к опыту работы и наличию высшего образования для данного направления — необходимое условие найма для всех выделенных уровней оплаты труда. В то же время для высокооплачиваемых должностей потребность в высшем образовании соискателей преобладает.

Здесь, как и в направлении автомобильного бизнеса, существует тенденция уменьшения спроса на личностные качества претендента с повышением уровня оплаты труда, в то время как спрос на профессиональные навыки увеличивается.

Инсталляция и сервис. В данном сегменте для размещенных вакансий требование наличия опыта работы и высшего образования характерно для всех уровней оплаты труда, но на высокооплачиваемых должностях приоритет отдается опыту работы, а на низкооплачиваемых — наличию высшего образования. Спрос на количество личностных качеств уменьшается с повышением уровня оплаты труда, а требования к разнообразным профессиональным навыкам, напротив, увеличиваются.

Строительство. Требование к опыту работы и наличию высшего образования присутствует в обоих сегментах оплаты, однако для вы-

сокооплачиваемых должностей опыт работы обязателен (в 15 вакансиях из 15). Кроме того, на высокооплачиваемых должностях приоритет отдается опыту работы, а не высшему образованию. Соотношение количества требуемых личностных качеств и профессиональных навыков в вакансиях изменяется в зависимости от уровня оплаты труда. Спрос на личностные качества претендента уменьшается с повышением уровня оплаты труда, а количество профессиональных навыков, напротив, увеличивается.

Транспорт и логистика. Здесь сохраняются тенденции, выделенные в предыдущих направлениях технической сферы: во всех сегментах оплаты труда присутствует требование к опыту работы и наличию высшего образования, для более высокооплачиваемых должностей опыт работы обязателен (в 15 вакансиях из 15). С повышением должностного статуса и оклада приоритет отдается опыту работы, а не высшему образованию. Запрашиваемое количество личностных качеств претендента уменьшается с повышением уровня оплаты труда, а количество профессиональных навыков, напротив, увеличивается.

Таким образом, рынок труда демонстрирует определенные тенденции, которые можно проследить через анализ вакансий. Если рассмотреть содержательные характеристики заявленных в вакансиях требований к специалистам, то можно отметить следующее. Наиболее востребованными профессиональными компетенциями для вакансий с уровнем оплаты труда до 50 000 руб. по всем выделенным для исследования направлениям в технической сфере являются: ответственность, быстрая обучаемость, коммуникабельность, умение разбираться в технической документации, знание принципов работы технического объекта, умение выполнять определенные технические операции.

Требования к личностным качествам претендента в вакансиях с уровнем оплаты до 50 000 руб. являются общими, отражающими уровень социализации работника: трудолюбие, желание развиваться в данной сфере, аккуратность, внимательность, коммуникабельность.

Выявленные в ходе исследования требования работодателей к компетенциям молодого специалиста для вакансий с уровнем оплаты труда до 50 000 руб., по мнению авторов статьи, связаны прежде всего с усилением роли новых технологий в ускорении темпов общего развития. Этот фактор, с одной стороны, актуализирует значимость базовой технической подготовки современных инженеров и необходимость творческой составляющей инженерной деятельности, а с другой — предъявляет повышенные требования к социально-коммуникативным характеристикам молодого специалиста, его поведенческим навыкам как члена коллектива.

Для вакансий с уровнем оплаты труда от 50 000 руб. несколько иная картина. Требования к необходимым профессиональным навыкам (глубинные знания в технических областях, умение выполнять специальные операции, умение работать с технической документацией и большими объемами информации, способность к управлению) на более высоких должностях отличаются сложностью производимых действий и углубленностью знаний, что предполагает обязательное наличие опыта работы в динамичной технологической среде.

С увеличением сложности выполняемой работы, повышением уровня оплаты труда изменяются требования к личности работника. Значительно повышается спрос на личную ответственность специалиста, его исполнительскую дисциплину, ориентация на результат. Усиливаются требования работодателей к умениям и навыкам организации самостоятельной деятельности, лидерским качествам, стрессоустойчивости.

Выявленные требования к компетентностному профилю специалистов с уровнем оплаты труда от 50 000 руб. отражают изменения, происходящие на рынке труда под воздействием технологических инноваций. Сама инженерная деятельность в современных условиях носит многофункциональный и инновационный характер [11, с. 33–36]. С одной стороны, от инженера требуются мультизадачность, знания в различных сферах, совмещение различных сфер, — и именно в таких условиях рождаются новые инженерные проекты, с другой — фундаментальность, т. е. сближение научно-исследовательской и практико-ориентированной сфер его деятельности: не только эксплуатация и сервис, но и принципиально новые устройства, системы и технологии. Отсюда требования к опыту работы, к высокой ответственности, самоорганизации и нацеленности на конечный результат. Однако именно данный инженерный компетентностный профиль все более востребован не только в инновационных производствах, но и в любой инновационной деятельности, позволяет поддерживать и обеспечивать высокую конкурентоспособность продукта в условиях быстроменяющихся технологий.

В целом исследование показало, что возрастает необходимость поиска механизмов координации и интеграции студентов и работодателей в современных условиях изменений требований к будущему профессионалу. И одним из направлений работы вуза могут стать анализ и формирование компетентностного профиля будущего специалиста уже в стенах учебного заведения через систему стажировок, практик, самостоятельной познавательной активности студента, что позволит создать основания для основ трудоустройства будущих специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Будущее рабочих мест — 2020. Всемирный экономический форум.* URL: <https://hr-tv.ru/hrnews/buduschee-rabochih-mest.html> (дата обращения 12.10.2021).
- [2] Артем О.Я. Представления студентов технических и гуманитарных специальностей о требованиях работодателей к выпускникам вуза. *XVIII Международная конференция памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования».* Екатеринбург, УрФУ, 2015, с. 792–800.
- [3] Басалай С.И., Оплетина Н.В., Тушинская К.Н. Работодатели и выпускники российских вузов: точки сопряжения. *Научные труды (Вестник МАТИ),* 2014, № 24, с. 140.
- [4] Усманова Э.З., Рабцевич А.А. *Проблема занятости и безработицы молодежи в современном обществе.* URL: <http://econf.rae.ru/article/7315> (дата обращения 12.10.2021).
- [5] Оплетина Н.В. Современные алгоритмы управления трудоустроиваемостью выпускника вуза. *Гуманитарный вестник,* 2014, № 3. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2014-3-191>
- [6] Разумова Т.О. Рынок труда, трудовые отношения и подготовка кадров: вызовы цифровой экономики. *Человек и инновации: доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год.* Москва, Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018, с. 48–56.
- [7] Троицкая А.Ю. Мониторинг квалификационных требований на рынках труда как основа компетентностно-ориентированного обучения. *Современные проблемы науки и образования,* 2013, № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=8608> (дата обращения 12.10.2021).
- [8] Дядык Ю.Н. *Требования работодателей к выпускникам вузов: основные требования к компетенциям молодых специалистов.* URL: http://science.vvsu.ru/science/pub/details/material/8491/trebovaniia_rabotodatelei_k_vypusknikam (дата обращения 13.10.2021).
- [9] Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня,* 2003, № 5, с. 34–42.
- [10] Чулок А.А. Перспективные технологии, меняющие облик экономики России. *Человек и инновации: доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год.* Москва, Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018, с. 88–99.
- [11] Федоров И., Медведев В. Традиции и инновации в подготовке инженерных кадров. *Высшее образование в России,* 2010, № 6, с. 33–36.

Статья поступила в редакцию 06.12.2021

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Вознесенская П.С., Оплетина Н.В. Компетентностный профиль востребованного специалиста технической сферы и его адаптация к молодежному рынку труда. *Гуманитарный вестник,* 2021, вып. 6. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2021-6-755>

Вознесенская Полина Сергеевна — студентка магистратуры кафедры «Социология и культурология», степень бакалавра в области социологии, МГТУ им. Н.Э. Баумана. e-mail: p.voznesenskaya.98@bk.ru

Оплетина Надежда Витальевна — канд. соц. наук, доцент кафедры «Социология и культурология» МГТУ им. Н.Э. Баумана. e-mail: opletinav@bmstu.ru

Competence profile of a sought-after technical specialist and his adaptation to the youth labor market

© P.S. Voznesenskaya, N.V. Opletina

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, 105005, Russia

The study focuses on the competence profile of a technical engineer in the modern labor market. It is the technical sphere that changes most intensively in the modern world of innovation and quickly forms new requirements for specialists. The study analyzes the professional competencies and personal qualities necessary for a young specialist to enter this field, as well as the key skills which are important for a young specialist to be part of the structure of the modern Russian labor market and to successfully adapt to it.

Keywords: labor market, technical sphere, adaptation, professional skills, competence profile, personal characteristics, youth

REFERENCES

- [1] *Budushee rabochikh mest 2020. Vsemirny ekonomicheskiy forum* [The Future of Jobs 2020. World Economic Forum]. Available at: <https://hr-tv.ru/hrnews/budushee-rabochih-mest.html> (accessed October 12, 2021)
- [2] Artem O.Ya. Predstavleniya studentov tekhnicheskikh i gumanitarnykh spetsialnostey o trebovaniyakh rabotodateley k vypuschnikam vuza [Ideas of students of technical and humanitarian specialties about employers' requirements of for university graduates]. *XVIII Mezhdunarodnaya konferentsiya pamyati prof. L.N. Kogana «Kultura, lichnost, obschestvo v sovremennom mire: Metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya»* [XVIII International Conference in memory of prof. L.N. Kogan "Culture, personality, society in the modern world: Methodology, experience of empirical research"]. Ekaterinburg, UrFU Publ., 2015, pp. 792–800.
- [3] Basalay S.I., Opletina N.V., Tushinskaya K.N. *Nauchnye trudy (Vestnik MATI) (MATI Bulletin)*, 2014, no. 24, pp. 140.
- [4] Usmanova E.Z., Rabtsevich A.A. *Problema zanyatosti i bezrobotitsy molodezhi v sovremennom obschestve* [The problem of youth employment and unemployment in modern society]. Available at: <http://econf.rae.ru/article/7315> (accessed October 12, 2021).
- [5] Opletina N.V. *Gumanitarny vestnik — Humanities Bulletin of BMSTU*, 2014, no. 3. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2014-3-191>
- [6] Razumova T.O. Rynok truda, trudovye otnosheniya i podgotovka kadrov: vyzovy tsifrovoy ekonomiki [Labor market, labor relations and personnel training: challenges of the digital economy]. In: *Chelovek i innovatsii: doklad o chelovecheskom razvitii v Rossiyskoy Federatsii za 2018 god* [Human and innovation: 2018 human development report in the Russian Federation]. Moscow, Analytical Center for the Government of the Russian Federation, 2018, pp. 48–56.
- [7] Troitskaia A.Yu. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya — Modern problems of science and education*, 2013, no. 2. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=8608> (accessed October 12, 2021).
- [8] Dyadyk Yu.N. *Trebovaniya rabotodateley k vypuschnikam vuzov: osnovnye trebovaniya k kompetentsiyam molodykh spetsialistov* [Employers' requirements

- for university graduates: basic requirements for the competencies of young professionals]. Available at: http://science.vvsu.ru/science/pub/details/material/8491/trebovaniia_rabotodatelei_k_vypuschnikam (accessed October 13, 2021).
- [9] Zimnyaya I.A. *Vysshee obrazovanie segodnya — Higher education today*, 2003, no. 5, pp. 34–42.
- [10] Chulok A.A. Perspektivnye tekhnologii, menyayuschie oblik ekonomiki Rossii [Advanced technologies that are changing the face of the Russian economy]. In: *Chelovek i innovatsii: doklad o chelovecheskom razvitii v Rossiyskoy Federatsii za 2018 god* [Human and innovation: 2018 human development report in the Russian Federation]. Moscow, Analytical Center for the Government of the Russian Federation, 2018, pp. 88–99.
- [11] Fedorov I., Medvedev V. *Vysshee obrazovanie segodnya — Higher education today*, 2010, no. 6, pp. 33–36.

Voznesenskaya P.S., Master’s Degree student, Department of Sociology and Culturology; Bachelor’s Degree in Sociology, Bauman Moscow State Technical University.
e-mail: p.voznesenskaya.98@bk.ru

Opletina N.V., Cand. Sc. (Soc.), Assoc. Professor, Department of Sociology and Culturology, Bauman Moscow State Technical University.
e-mail: opletinanv@bmstu.ru