

Воронкова Дарья Александровна

магистрант

Научный руководитель

Федорова Светлана Николаевна

Заслуженный работник образования Республики Марий Эл,

д-р пед. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КЛЮЧЕВЫХ НАВЫКОВ СОИСКАТЕЛЕЙ: МЕТОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема диагностики профессиональных ключевых навыков соискателей в условиях дополнительного образования и деятельности службы занятости. Обоснована необходимость комплексной оценки цифровых компетенций, коммуникативных навыков и аналитического мышления как компонентов конкурентоспособности соискателя на современном рынке труда. Представлены диагностические методы, критериально-уровневый подход и результаты констатирующего этапа исследования, проведенного на базе ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» города Москвы. Полученные данные позволили определить дефициты профессиональных ключевых навыков и обозначить направления дальнейшей тренинговой работы.*

***Ключевые слова:** соискатели, профессиональные ключевые навыки, диагностика, цифровые компетенции, обучающий тренинг.*

Современный рынок труда характеризуется высокой динамикой профессиональных требований, цифровизацией процессов занятости и возрастающей значимостью универсальных навыков. Для соискателя становится недостаточным только наличие профессиональной квалификации: успешность трудоустройства все в большей степени зависит от способности ориентироваться в

цифровой среде, выстраивать профессиональную коммуникацию, анализировать требования работодателя и принимать обоснованные карьерные решения. Поэтому диагностика профессиональных ключевых навыков приобретает значение не только исследовательской процедуры, но и инструмента проектирования адресной образовательной помощи.

Особую актуальность данная проблема имеет для системы дополнительного образования и организаций, сопровождающих профессиональное самоопределение и трудоустройство граждан. Нормативная основа современного образования закрепляет возможность реализации дополнительных образовательных программ, направленных на удовлетворение образовательных потребностей личности и развитие ее профессионального потенциала [10]. В этой логике служба занятости может рассматриваться не только как институт содействия трудоустройству, но и как пространство практико-ориентированного обучения соискателей.

В научной литературе профессиональные ключевые навыки трактуются как совокупность универсальных компетенций, обеспечивающих продуктивную деятельность человека в изменяющихся профессиональных условиях. Исследователи подчеркивают, что в структуре таких навыков значимое место занимают цифровая грамотность, коммуникативная готовность, способность к самоорганизации, критическому осмыслению информации и непрерывному обучению [1; 2; 5; 8]. Следовательно, диагностика профессиональных ключевых навыков должна быть комплексной и отражать не отдельные знания, а целостный профиль готовности соискателя к трудоустройству и профессиональной адаптации.

Для развития указанных навыков особенно продуктивным является тренинговый формат, поскольку он сочетает активное взаимодействие участников, моделирование профессиональных ситуаций, обратную связь и рефлекссию. Групповой тренинг позволяет переводить знания в практическое действие, формировать уверенность в коммуникации и отрабатывать способы решения типичных карьерных задач [3; 4]. Однако эффективность такого формата зави-

сит от качества предварительной диагностики: без выявления исходных дефицитов тренинг рискует стать универсальным, но недостаточно адресным.

Цель статьи состоит в представлении диагностической модели и аналитическом осмыслении результатов выявления уровня развития профессиональных ключевых навыков соискателей. В центре внимания находятся не только количественные показатели, но и их педагогическая интерпретация: какие дефициты обнаруживаются у соискателей, какие компоненты требуют первоочередного развития и каким образом результаты диагностики могут быть использованы при проектировании обучающих тренингов.

Эмпирическую основу статьи составили данные диагностики 24 соискателей, проходивших сопровождение в ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» города Москвы. Для сопоставления результатов выборка была условно разделена на две диагностические подгруппы по 12 человек. Такое распределение позволило увидеть не только общий уровень сформированности навыков, но и различия в профилях дефицитов, значимых для дальнейшего проектирования тренинговой программы.

Диагностическая модель включала три компонента профессиональных ключевых навыков: цифровые компетенции, коммуникативные навыки и аналитическое мышление. Их выбор обусловлен практической значимостью для процесса трудоустройства. Цифровые компетенции необходимы при работе с электронными сервисами поиска вакансий, создании резюме и профессионального профиля, использовании онлайн-коммуникации. Коммуникативные навыки определяют качество самопрезентации, прохождения собеседования и взаимодействия с работодателем. Аналитическое мышление помогает соискателю оценивать вакансии, сопоставлять требования с собственными ресурсами и выбирать реалистичную карьерную стратегию.

Методологической основой диагностики выступил критериально-уровневый подход. Для каждого компонента были выделены высокий, средний и низкий уровни. Высокий уровень отражал самостоятельное и уверенное применение навыка в профессионально значимых ситуациях; средний уровень ука-

зывает на наличие базовых умений при потребности в дальнейшем развитии; низкий уровень свидетельствовал о затруднениях, недостаточной самостоятельности и необходимости целенаправленной педагогической поддержки.

Для оценки цифровых компетенций использовался опросник «Цифровые компетенции», позволяющий выявить готовность соискателей применять цифровые устройства, онлайн-сервисы, электронные документы, инструменты сетевой коммуникации и безопасного поведения в цифровой среде. Коммуникативный компонент диагностировался с помощью методики В. Ф. Ряховского «Оценка уровня общительности», ориентированной на определение уверенности в общении, готовности вступать во взаимодействие и преодолевать коммуникативные затруднения [7]. Аналитическое мышление оценивалось посредством варианта VI субтеста шкалы Р. Амтхауэра, направленного на выявление способности устанавливать закономерности, анализировать числовые ряды и выполнять логические операции [9].

Анализ цифровых компетенций показал, что именно этот компонент является одним из наиболее проблемных. В первой диагностической подгруппе высокий уровень не был выявлен, средний уровень составил 41%, низкий – 59%. Во второй подгруппе высокий уровень был зафиксирован у 9% соискателей, средний – у 50%, низкий – у 41%. Эти данные указывают на дефицит цифровой самостоятельности у значительной части участников. Для практики сопровождения соискателей это означает необходимость включения в тренинги заданий, связанных с электронными сервисами поиска работы, цифровой безопасностью, оформлением электронных документов и использованием онлайн-инструментов профессиональной самопрезентации. Значимость этого направления согласуется с исследованиями о роли цифровых образовательных инструментов и цифровой компетентности в современном обучении [6].

Результаты по коммуникативному компоненту свидетельствуют о более благоприятной, но также неоднородной картине. В первой подгруппе высокий уровень общительности был выявлен у 17% участников, средний – у 50%, низкий – у 33%. Во второй подгруппе соответствующие показатели составили 24%,

59% и 17%. Следовательно, у большинства соискателей коммуникативные навыки находятся на среднем уровне, однако заметная часть участников испытывает трудности во взаимодействии. В условиях трудоустройства это может проявляться в неуверенной самопрезентации, затруднениях при ответах на вопросы работодателя, слабой аргументации собственной позиции и недостаточной готовности к конструктивному диалогу.

По аналитическому мышлению также выявлены различия между подгруппами. В первой подгруппе высокий уровень составил 18%, средний и низкий уровни – по 41%. Во второй подгруппе высокий уровень достиг 32%, средний – 50%, низкий – 18%. Полученные результаты показывают, что часть соискателей испытывает затруднения при выделении существенных признаков, установлении закономерностей и логическом анализе информации. В практическом плане это может снижать качество выбора вакансий, затруднять оценку требований работодателя и мешать построению индивидуальной стратегии профессионального развития.

Сопоставление данных по трем компонентам позволяет говорить о комплексном характере выявленных дефицитов. Наиболее выраженными являются затруднения в области цифровых компетенций и аналитического мышления, тогда как коммуникативные навыки чаще представлены на среднем уровне, но требуют развития в части уверенности, аргументации и самопрезентации. Такая картина подтверждает, что программа обучающих тренингов для соискателей не должна ограничиваться отдельными упражнениями по резюме или собеседованию. Она должна включать взаимосвязанные модули, направленные на цифровую грамотность, профессиональную коммуникацию и аналитическую работу с информацией.

Важным результатом диагностики является возможность перейти от общего понимания проблемы к проектированию адресного содержания тренинговой работы. Если ведущим дефицитом выступают цифровые компетенции, целесообразно использовать практические задания по созданию резюме на электронных платформах, поиску вакансий, работе с личным кабинетом соискателя и со-

блюдению правил цифровой безопасности. Если трудности связаны с коммуникацией, приоритет получают ролевые игры, моделирование собеседования, упражнения на активное слушание, обратную связь и аргументацию. При недостаточном уровне аналитического мышления эффективными становятся кейс-задания, анализ вакансий, сравнение карьерных альтернатив и работа с профессиональными ситуациями.

Таким образом, диагностика в данном исследовательском контексте выступает не формальной процедурой фиксации уровней, а основанием для педагогического проектирования. Она позволяет определить, какие навыки требуют первоочередного развития, какие методы будут наиболее уместны и каким образом следует индивидуализировать сопровождение соискателей. Это особенно важно для дополнительного образования, поскольку его сила заключается в гибкости, практической направленности и возможности быстро реагировать на реальные запросы обучающихся.

Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что они могут быть использованы при разработке программ обучающих тренингов в службе занятости и организациях дополнительного образования. Диагностическая модель помогает не только выявлять исходные дефициты, но и выстраивать содержание занятий на основе реальных потребностей участников. Такой подход повышает адресность образовательной работы и создает условия для более осознанного развития профессиональных ключевых навыков соискателей.

Следовательно, диагностика развития профессиональных ключевых навыков соискателей должна строиться как комплексная система, объединяющая оценку цифрового, коммуникативного и аналитического компонентов. Результаты диагностического среза показали, что для значительной части соискателей актуальны задачи повышения цифровой самостоятельности, развития коммуникативной уверенности и формирования навыков анализа профессионально значимой информации. Перспективой дальнейшего исследования является проведение повторной диагностики после реализации обучающих тренингов и оцен-

ка динамики профессиональных ключевых навыков в сопоставляемых подгруппах.

Список литературы

1. Алябина Е.В. Выявление спроса на цифровые компетенции в российских компаниях / Е.В. Алябина // Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI века: сб. ст. Т. 5 / под ред. Н.А. Кравченко, А.А. Горюшкина. – Новосибирск: Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 2018. – С. 10–18. EDN YAQCDB

2. Батова М.М. Формирование цифровых компетенций в системе «образование – наука – производство» / М.М. Батова // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Т. 9. №4. – С. 1573–1584. DOI 10.18334/vines.9.4.41467. EDN GWBRUD

3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга: психотехники : учеб. пособие / И.В. Вачков. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. EDN TNPCAP

4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования : учебник для вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 395 с.

5. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34–42. EDN SMMBFV

6. Калимуллина О.В. Современные цифровые образовательные инструменты и цифровая компетентность: анализ существующих проблем и тенденций / О.В. Калимуллина, И.В. Троценко // Открытое образование. – 2018. – Т. 22. №3. – С. 61–73. DOI 10.21686/1818-4243-2018-3-61-73. EDN XQZQWD

7. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов / А.А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.

8. Константинова Д.С. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования / Д.С. Константинова, М.М. Кудаева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. №11. – С. 1055–1072. DOI 10.18334/et.7.11.111073. EDN OHIGML

9. Психологическая диагностика : учеб. пособие / под ред. М.К. Акимовой. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.

10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001201212300007> (дата обращения: 12.04.2026).