

УДК 37

DOI 10.25688/2072-9014.2020.51.1.02

Г. А. Краснова

Онлайн-самооценка компетенций: принципы мотивации и государственная политика

В статье автор описывает предлагаемые им основные принципы и механизмы мотивации различных субъектов рынка труда к использованию интернет-ресурсов самооценки компетенций.

Ключевые слова: мотивация; обучение; цифровые компетенции; онлайн-самооценка; рынок труда; субъекты рынка труда.

Интернет-ресурсы и сервисы самооценки компетенций и квалификации граждан трудоспособного возраста получили распространение в последнее десятилетие XX века. Эти ресурсы предназначены для самостоятельного администрирования пользователями и обычно включают обзор, идентификацию, оценку и диагностику навыков для различных целей и целевых групп.

Пользователи задействуют подобные интернет-ресурсы и инструменты, как правило, для оценки базового уровня своих компетенций в профессиональной области с целью определения навыков, которые нуждаются в дальнейшем развитии; обновления имеющихся навыков и знаний; формирования плана личного и профессионального развития; определения типов рабочих мест, где они могли бы применять свои профессиональные компетенции в настоящее время или в будущем.

Для других субъектов рынка труда, а именно работодателей, инструменты самооценки компетенций могут быть одним из способов профилирования позиций (рабочих мест) для найма новых работников в рамках реструктуризации организации или диверсификации бизнеса, аргументации оснований для дифференцированной оплаты труда работников и др. За рубежом инструменты самооценки компетенций часто создаются в рамках профессиональных объединений/сообществ, сформированных по профессиональному признаку. Такого рода профессиональные объединения/сообщества берут на себя функции управления профессиональным сообществом, контроля за профессиональной деятельностью в своей сфере (введение стандартов, регламентов и ограничений), обучения по программам профессиональной подготовки и повышения квалификации, профессиональной сертификации работников. Таким образом, онлайн-сервисы самооценки компетенций на сайтах объединений/сообществ

гармонично интегрируются в основную деятельность. Как правило, услуги по онлайн-самооценке компетенций являются бесплатными. Монетизация осуществляется на этапе сертификации и обучения.

Для государства как субъекта рынка труда такого рода интернет-ресурсы самооценки компетенций являются одним из инструментов планирования, прогнозирования и мониторинга текущего, перспективного, прогнозного рынка труда. Для государства такие интернет-ресурсы в условиях трансформации рынка труда могут стать инструментом политики раннего вмешательства, например, в части опережающей подготовки кадров для отдельных отраслей экономики, пере-профилирования работников 50+ и др. В целом ряде стран, например в США, Великобритании, Германии, Нидерландах, разработка такого рода сервисов и ресурсов и их внедрение инициировались и финансировались на государственном уровне в рамках национальных программ по трудоустройству, сокращению безработицы, прогнозирования безработицы в среднесрочной и долгосрочной перспективах, программ обучения на протяжении всей жизни и профессионального перепрофилирования уязвимых категорий населения.

В России вопрос онлайн-самооценки компетенций трудоспособного населения приобрел актуальность на фоне экономических процессов, связанных с цифровизацией национальной экономики, ускоренной смены технологических циклов, сокращения жизненного цикла профессий, возможного исчезновения целого ряда профессий в ближайшее время и даже самого понятия профессии. К примеру, авторы доклада «Россия 2025: от кадров к талантам» утверждают, что в следующее десятилетие могут исчезнуть от 9 до 50 % существующих в настоящее время профессий, а 19 % рабочих мест могут быть заменены роботами на 81 %¹.

В России самооценка компетенций граждан, занятых в различных отраслях экономики, проводилась в рамках совместного исследования ВНИИ труда Минтруда России и Санкт-Петербургского государственного университета в июне-июле 2018 года. Цель исследования состояла в изучении социальных установок и диспозиций занятого населения Российской Федерации в отношении труда и профессиональной деятельности, в частности установок в отношении возможной трансформации своей профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики. В результате исследования были выявлены отрасли, профессиональные группы, образовательные характеристики работающих, которые более быстрыми темпами интегрируются в цифровую экономику. Кроме того, исследователями были сделаны выводы:

– всем возрастным и профессиональным группам свойственно осознание необходимости профессионального развития в условиях цифровизации российской экономики;

¹ Россия 2025: от кадров к талантам. The Boston Consulting Group. 2017. URL: <http://docplayer.ru/63472098-Rossiya-2025-ot-kadrov-k-talantam-the-boston-consulting-group-1.html> (дата обращения: 15.12.2019).

– установки на профессиональное самосовершенствование связаны с уровнем самооценки работающего населения своих уже сформированных навыков;

– самооценка навыков и компетенций дифференцирована по сферам деятельности, группам занятий, уровню образования занятого населения [1].

Безусловно, исследования по самооценке компетенций трудоспособного населения, а также определение перечня компетенций в условиях неопределенности будущего профессионального рынка труда будут крайне важны для всех субъектов национального рынка труда. И такого рода исследованиями активно занимаются ведущие профильные профессиональные организации. Но уже сейчас исследователями большое внимание уделяется так называемым «мягким» навыкам, которые приобретают большое значение в условиях процессов цифровизации и автоматизации, идущих во всех отраслях национальной экономики. Под «мягкими» навыками имеются в виду те навыки, которые отличают человека от машины: «критическое мышление, решение проблем, креативный дизайн, цифровой маркетинг и аналитика данных», обладание социальным и эмоциональным интеллектом².

Особенность «мягких» навыков связана с тем, что они сложно поддаются оценке, поскольку «мягкие» навыки по определению являются более нематериальными/неформальными в отличие от формальных компетенций и трудового стажа и в большей степени зависят от субъективной оценки сотрудника кадровой службы или службы занятости, что может привести к расхождению в оценках разных сотрудников и возможному неверному толкованию или в худшем случае к дискриминации, особенно если кадровики не обладает достаточной квалификацией для проведения дифференцированной оценки компетенций. Поэтому в последние годы предпринимаются все более активные усилия по систематизации и стандартизации процесса оценки компетенций с тем, чтобы либо помочь специалистам кадровых служб в проведении более объективных и тщательных оценок, либо дать возможность физическим лицам самим оценить свои навыки и компетенции с использованием соответствующих сервисов и ресурсов. По мнению экспертов, «адекватная самооценка уровня владения навыками является важной составляющей для формирования цифровых компетенций и дальнейшего развития работников, адаптации к вызовам стремительно развивающейся глобализации» [1].

Кроме того, необходимость более целостной оценки навыков, учитывающей не только опыт работы и формальную квалификацию, но и неформальные навыки и способности, приобретенные на работе (или фактически в частной сфере индивида), включая общие и «мягкие» навыки, еще более усилена

² Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для Российской Федерации. Международный банк реконструкции и развития // Всемирный банк. 2018. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/848071539115489168/pdf/Competing-in-the-Digital-Age-Policy-Implications-for-the-Russian-Federation-Russia-Digital-Economy-Report.pdf> (дата обращения: 15.12.2019).

недавним экономическим кризисом и стагнацией экономики, меняющимися требованиями рынка труда и увеличением количества переходов на другую работу, с которыми сталкиваются отдельные работники на протяжении своей трудовой карьеры.

Таким образом, определение необходимых компетенций и квалификаций для граждан трудоспособного возраста, их последующая оценка/самооценка для перепрофилирования, профориентации/развития и переподготовки становятся на современном этапе социально-экономического развития критической для всех субъектов рынка труда и общества в целом.

В этой связи определение основных принципов и механизмов мотивации различных субъектов рынка труда к использованию интернет-ресурсов самооценки компетенций является частью государственной политики по управлению национальным рынком труда — одного из основополагающих элементов национальной экономики, от состояния которого зависит конкурентоспособность всей национальной экономики. На уровне социума мотивирующие воздействия на граждан трудоспособного возраста и других субъектов рынка труда должны реализовываться (прямо или косвенно) через систему социальных институтов, формируя мотивационную среду, способную воздействовать на формирование системы ценностей, развитие потребностей и интересов различных категорий трудоспособного населения.

Необходимо отметить, что мотивы различных субъектов рынка труда подвержены влиянию определенных факторов, которые в конечном счете формируют спрос и предложение на национальном рынке труда. Ниже сформулированы самые общие мотивы для граждан и работодателей как субъектов рынка труда.

Мотивация граждан трудоспособного возраста к онлайн-самооценке компетенций может включать в себя мотивы, как:

- поиск работы;
- сокращение времени на поиск работы;
- сохранение работы и предотвращение увольнения;
- смена профессиональной деятельности/работы;
- получение удовлетворения от профессиональной деятельности;
- развитие профессиональной карьеры.

Мотивация работодателей определяется их потребностями в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг, и здесь интернет-сервисы самооценки компетенций могут быть инструментом для удовлетворения этих потребностей, например в части мотивов:

- поиска/найма работников с определенными компетенциями;
- развития профессиональных компетенций персонала;
- сохранения персонала.

Основываясь на существующих теориях мотивации и анализе зарубежного опыта функционирования интернет-ресурсов по самооценке, можно

предложить некоторые принципы для формирования мотивации граждан трудоспособного возраста и других субъектов рынка труда к использованию интернет-ресурсов самооценки компетенций в Российской Федерации, которые могут стать основой формирования механизмов государственной экономической политики в части обеспечения высокой мотивации субъектов рынка труда к использованию интернет-ресурсов самооценки компетенций.

Первый принцип: *установка четких целей и задач онлайн-самооценки компетенций у всех субъектов рынка труда*. Использование интернет-сервисов самооценки компетенций может иметь следующие свои цели у различных субъектов рынка труда:

- наемные работники: поиск работы, профессиональное самоопределение, профессиональная ориентация, профессиональное развитие;
- работодатели: найм работников с необходимыми компетенциями в организацию/на предприятие;
- государство и его органы: обеспечение полной занятости трудоспособного населения, регулирование рынка труда косвенными методами, снижение нагрузки на системы социальной защиты и др.

В зависимости от конкретной социально-экономической ситуации и состояния рынка труда перечисленные цели субъектов рынка труда могут дополняться и уточняться.

Второй принцип — *это принцип взаимосвязи и совместимости институтов*. Интернет-сервисы и ресурсы самооценки компетенций не должны функционировать в вакууме, важно обеспечить их интеграцию с существующими ресурсами (инфраструктурой) рынка труда.

Например, если интернет-ресурс самооценки компетенций используется в целях поиска работы, то он должен быть привязан к существующей базе имеющихся вакансий в данном регионе, городе, стране.

В качестве примера реализации этого принципа приведем сервис онлайн-самооценки Jobready, который размещен на сайте Государственной службы занятости Фландрии (Бельгия). При регистрации на сайте vdab.be соискатель размещает базовую информацию о своей квалификации, навыках и опыте работы, а также типе работы, которую он ищет. Его данные сопоставляются с базой данных существующих вакансий на рынке труда Фландрии, и подходящие вакансии автоматически отправляются соискателю по СМС или электронной почте. Дальнейшие действия сотрудниками Государственной службы занятости Фландрии предпринимаются только в том случае, если соискатель не получил никаких предложений о работе в течение месяца с момента регистрации на сайте и не нашел работу из списка отправленных ему вакансий. В последнем случае проводится интеллектуальный анализ данных (перекрестная проверка представленной соискателем базовой информации) для установления любых расхождений, которые могли бы привести к рассылке неподходящих вакансий. Консультант службы занятости оценивает, какие вакансии были разосланы,

сколько рабочих мест соответствовали требованиям соискателя, и может с ним обсудить эти вакансии, таким образом потенциально определяя необходимую поддержку (мотивационную, дополнительную подготовку, помощь в написании резюме и т. д.).

Если интернет-ресурс самооценки используется в целях профессионального развития, выявления необходимых для карьерного роста компетенций, знаний, навыков и умений и способов их приобретения, продолжения обучения, то он должен быть привязан к бесплатному онлайн-сервису непрерывного образования взрослых (обычно они предназначены для самых широких слоев населения и направленных на формирование ключевых компетенций цифровой экономики), цифровой библиотеке семинаров, вебинаров и круглых столов в области цифровой экономики. (Подобные действия заложены, например, в п. 02.01.001.003 плана мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации», который утвержден решением Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности 9 февраля 2018 года.)

В Германии онлайн-сервис компетенций встроен в цифровую платформу «Виртуальный рынок труда» (The Virtual Labour Market Platform), которая является крупнейшим онлайн-ресурсом вакансий и состоит из трех различных компонентов: Jobbörse, VerBIS и JobRobot. После регистрации на платформе пользователи создают личный профиль. При создании своего профиля они могут выбрать навыки и компетенции из перечня навыков, предлагаемого цифровой платформой по конкретной профессии. Затем следует собеседование с консультантом по трудоустройству и консалтингу, в ходе которого анализируются личные данные и разрабатывается план действий. В первом консультационном интервью консультант анализирует сильные стороны клиентов, основываясь на предыдущей профессии(ях). Данный анализ базируется на четырех базовых навыках: 1) профессиональных навыках, 2) социально-коммуникативных навыках, 3) навыках деятельности и трансформации, 4) личных навыках.

В то же время компании размещают имеющиеся вакансии на Jobbörse, с описанием должностных обязанностей и требований к кандидатам. Навыки/компетенции работодателями выбираются также из перечня навыков, предлагаемого цифровой платформой по конкретной профессии. Сопоставление вакансий с информацией из профилей кандидатов осуществляется благодаря: а) регистрации всех профилей пользователей и предложений о работе на основе согласованной структуры, б) интеграции всех зарегистрированных профилей кандидатов и вакансий в процесс согласования, в) включению критериев с различными весовыми коэффициентами, г) визуализации результатов в соответствии со степенью консенсуса. Поиск вакансий может осуществляться пользователями или консультантами по трудоустройству вручную или с использованием поискового сервиса по заданным параметрам.

Третий принцип — это принцип автономности и специфичности интернет-ресурсов самооценки. Автономия, относительная независимость интернет-ресурсов самооценки компетенций связана с тем, что каждый из них решает специальные задачи, специфические проблемы, удовлетворяет определенные потребности различных категорий трудоспособного населения, таких, как, например, работающие, безработные, выпускники образовательных организаций, которые впервые выходят на рынок труда, высоко квалифицированные специалисты. Для разных категорий граждан следует задействовать различные интернет-ресурсы самооценки компетенций, поскольку самооценка компетенций для каждой категории пользователей должна иметь реальный результат и в идеальном случае должна быть привязана к базе вакансий, онлайн-сервисам непрерывного образования (см. второй принцип взаимосвязи и совместимости институтов).

Например, интернет-сервис самооценки компетенций, решающий задачи профессионального самоопределения, может быть ориентирован на граждан, которые впервые или после какого-то перерыва выходят на рынок труда или планируют сменить сферу деятельности. И результаты самооценки компетенций должны помочь пользователям в процессе принятия решений, касающихся их профессионального самоопределения. Примером такого интернет-ресурса является E-scan — инструмент самооценки готовности пользователя к предпринимательской деятельности, проверяющий личные характеристики и мотивации пользователя, а также его осведомленность о состоянии рынка и конкуренции.

Или другой пример — интернет-сервис Mit JobKompas (www.mitjobkompas.dk), который является своего рода инструментом самопомощи для оценки «мягких» навыков, он ориентирован на неквалифицированных работников, которые находятся в состоянии длительной безработицы. Цель Mit JobKompas — помочь оценить пользователям свои сильные стороны путем заполнения онлайн-анкеты, а по результатам анкетирования уже предлагаются конкретные вакантные рабочие места, которые соответствуют интересам ищущих работу.

Интернет-сервис самооценки компетенций для безработных граждан может помочь выявить связи между уровнем мотивации безработного гражданина к трудоустройству, с одной стороны, и его востребованностью на рынке труда исходя из уровня его квалификации и профессии — с другой. Такого рода интернет-сервисы могли бы использоваться исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в рамках исполнения государственного полномочия по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию безработных граждан (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее

эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда), переданного этим органам в соответствии с п. 9 ст. 7.1–1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Интернет-сервис самооценки компетенций работающих граждан может помочь в создании индивидуально составленного эталона навыков и умений (компетенций), необходимых для достижения успеха в данной должности, выявлении и связи между трудовыми функциями, с одной стороны, и индивидуальными навыками и умениями (компетенциями) — с другой. Этот интернет-сервис используют работодатели для профилирования позиций в рамках реструктуризации организации, диверсификации бизнеса или установления постоянной части заработной платы на основании проведенного профилирования. Метод профилирования должностей достаточно хорошо разработан, в этом случае интернет-сервис самооценки компетенций для работающих граждан, если он учитывает организации и отрасли, в которой они работают, мог быть стать эффективным инструментом профессионального самосовершенствования.

Четвертый принцип: *гласность и обратная связь*. Оглашение результатов тестирования само по себе служит мотивирующим фактором. Сообщение о результатах самооценки может стимулировать к достижению целей, которые стоят перед пользователем, использующим интернет-ресурс самооценки компетенций.

Например, американский сервис самооценки *Getting Ready for Your Next Job* (англ. — «Будь готов к своей следующей работе») был создан для выявления и оценки навыков, приобретенных пользователями в профессиональной и личной жизни, способных помочь в процессе поиска работы или перехода на другую работу, а также выявить пробелы в навыках, которые могут создать проблему при трудоустройстве. Сервис самооценки *Getting Ready for Your Next Job* используется как соискателями, так и сотрудниками кадровых служб, он содержит 13 различных областей, имеющих отношение к поиску работы любым человеком групп населения. Результаты самооценки могут быть отправлены соискателям по обычной почте или, в случае использования сервиса онлайн, могут быть сразу доступны в Интернете. Разработка сервиса финансировалась правительством США, по мнению практикующих специалистов и пользователей сервиса, он является полезным и актуальным.

Пятый принцип: *персонализация результатов онлайн-самооценки компетенций*. Использование интернет-сервисов и ресурсов позволяет максимально персонализировать процесс самооценки компетенций с учетом целей пользователей, их персональных достижений, имеющихся квалификаций, навыков и др. Диверсификация интернет-ресурсов самооценки компетенций для разных категорий трудоспособного населения крайне важна.

Например, интернет-сервис решает задачи по профессиональной ориентации. Проведение самооценки компетенций может помочь гражданам

трудоспособного возраста в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом их потребностей, компетенций, интересов и возможностей, в соответствии со спросом на рынке труда.

Пример реализации этого принципа персонализации демонстрирует интернет-сервис самооценки Skills assessment (<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>), разработанный по заказу правительства Великобритании. Этот инструмент оценки навыков предназначен для всех взрослых трудоспособного возраста. Оценка проводится по двенадцати областям, включая общие, «мягкие» и технические навыки, интересы, персональный стиль, мотивацию и активность по отношению к работе с числами и с письменной информацией, проверке информации, решению проблем и т. д. По времени процедура самооценки занимает 5–10 минут, по ее завершении пользователю предоставляется информация по категориям рабочих мест и конкретным трудовым функциям, а также по виду занятости, которые ему подходят.

Шестой принцип: *создание условий, благоприятных для эффективной онлайн-самооценки компетенций*. Для проведения самооценки должны быть сняты ограничения по времени и месту проведения самооценки, процедура самооценки компетенций не должна занимать много времени (рекомендуют не более 30 минут). Результаты самооценки должны быть направлены пользователю любым удобным для него способом.

Пользовательский интерфейс интернет-ресурса самооценки компетенций должен быть простым, унифицированным, оригинальным, запоминаемым и ориентированным на конкретную категорию пользователей [2].

Седьмой принцип: *использование преимущественно положительных стимулов и примеров проведения и результатов онлайн-самооценки компетенций*. Информирование новых и потенциальных пользователей о положительных примерах использования онлайн-самооценки компетенций работодателями, центрами занятости крайне важно, как и публикация регулярной статистики по функционированию интернет-сервиса самооценки компетенций, демонстрирующей его эффективность.

Положительные примеры в рамках информационно-разъяснительной работы должны быть направлены на осознание трудоспособным населением ответственности за свое профессиональное развитие, понимания им необходимости самоорганизации для более эффективного использования своих профессиональных компетенций в трудовой деятельности, а также на желание наработать новые профессиональные компетенции. Основная задача — проводить эту работу в популярной форме с использованием доступных широким слоям населения средств.

Восьмой принцип: *признание результатов онлайн-самооценки компетенций субъектами рынка труда: работодателями, государственными службами занятости*. Разработка стандартов оценки профессиональных компетенций для использования их в онлайн-сервисах при проведении гражданами

самооценки своих компетенций и создание реестра «аккредитованных» интернет-сервисов по формированию и оценке компетенций могут стать основанием для признания результатов онлайн-самооценки компетенций субъектами рынка труда: работодателями, государственными службами занятости, что в конечном счете приведет к созданию дополнительной их ценности для граждан. Безусловно, признание результатов онлайн-самооценки компетенций может стать дополнительным мотивирующим фактором для пользователей. Для субъектов рынка труда признание результатов онлайн-самооценки компетенций может стать основанием для принятия тех или иных решений.

Этот принцип может быть реализован для отдельных самостоятельных интернет-сервисов самооценки компетенций, ориентированных на отдельные конкретные категории граждан.

Девятый принцип: *учет состояния и перспектив национального и региональных рынков труда*. Спрос на диагностические инструменты может варьироваться в той степени, в какой состояние и перспективы рынка труда страны или конкретного региона влияют на приоритеты национального/регионального социально-экономического развития. В условиях перехода к цифровой экономике онлайн-самооценка компетенций может помочь определить трудоспособному населению соответствие уже сформированных у работников навыков и компетенций спросу на навыки в инновационной экономике, оценить готовность к профессиональному развитию и работе на новых типах рабочих мест, формирующихся под влиянием цифровизации экономики. Кроме того, она может стать одним из инструментов для принятия решений о переквалификации возрастных работников в условиях трансформации рынка труда и необходимости опережающей подготовки кадров для цифровой экономики. Для этого цели и результаты онлайн-самооценки должны соответствовать друг другу. Результаты самооценки должны содержать персональные рекомендации, например, по переквалификации, переподготовке, смене сферы деятельности и т. д., учитывающие разнородные индивидуальные характеристики пользователей, риски потери работы, спрос на те или иные профессии и рабочие места в среднесрочной и долгосрочной перспективах на рынке труда, среднесрочные и долгосрочные прогнозы по занятости и безработице и т. д. Результаты самооценки должны учитывать пол, возраст, уровень квалификации, экономическую активность, регион проживания и т. д. [3].

Интернет-сервисы самооценки компетенций, обслуживающие конкретный субъект Российской Федерации, должны учитывать особенности регионального рынка труда и основные факторы, оказывающие на него влияние: географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов (территориально-производственных, например) и др.

Десятый принцип: *онлайн-самооценка компетенций должна быть бесплатной для пользователей*. Взимание платы за проведение онлайн-самооценки компетенций существенно влияет на снижение интереса у пользователей. Разработка и поддержка этих сервисов может проводиться за счет финансирования из различных источников. Это могут быть как бюджетные средства, так и частные.

Основными способами монетизации своих работ для операторов интернет-ресурсов самооценки могут стать:

- дополнительные платные сервисы для хранения цифровых материалов и предоставление площадок онлайн-взаимодействия;
- рекрутинг персонала и обучающихся;
- продажа образовательной программы повышения квалификации и переквалификации;
- продажа сертификатов по результатам обучения;
- продажа членства (если оператором интернет-сервиса компетенций является профессиональное сообщество);
- продажа дополнительных услуг (таких, например, как индивидуальные консультации);
- аналитические исследования поведения пользователей.

Наиболее перспективной бизнес-моделью по целому ряду причин представляется разработка и функционирование интернет-ресурсов и сервисов самооценки в рамках профессиональных сообществ, основным способом здесь является разработка моделей профессиональных компетенций для определенных профессий, а также профессиональных стандартов. Немаловажное значение имеют и финансовые причины.

Например, на официальном сайте Сообщества актуариев США (cfat.soa.org) США в разделе «Инструменты самооценки структуры компетенций» (Competency Framework Self-Assessment Tool) сказано, что сервис самооценки компетенций поможет ответить на следующие вопросы: какие компетенции наиболее важны для вас в вашей нынешней работе? Какой будет твоя будущая работа? Где есть место для профессионального роста?

Кроме того, отмечается, что структура компетенций Сообщества актуариев представляет собой общую подборку знаний, навыков и моделей поведения, которые члены сообщества определили как необходимые для успеха в профессиональной деятельности. Эти компетенции были сформированы и подтверждены более чем 3100 членами Сообщества актуариев и являются общими для всех областей актуарной практики.

Дополнительно сообщается, что время, необходимое для завершения процедуры самооценки и анализа результатов, зависит от конкретного человека, но в целом оно менее 45 минут. По завершении пользователь может просмотреть, загрузить и распечатать результаты самооценки. Затем их можно использовать, чтобы разработать личный профессиональный план развития и обучения.

В США эта бизнес-модель является самой распространенной в связи с активностью и большими полномочиями профессиональных сообществ, в отдельных случаях членство в профессиональном сообществе является допуском к профессиональной деятельности.

Приведем другой пример интернет-сервисов оценки компетенций. Европейской комиссией был создан в целях оказания поддержки государствам — членам Европейского союза свой интернет-сервис на основе структуры компетенций ее сотрудников.

На сайте Европейской комиссии в разделе «Руководство пользователя для системы компетенций и инструмента самооценки» (*англ.* — User guidelines for the EU Competency Framework and Self-Assessment Tool) (https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/publications/guidelines/2017/user-guidelines-for-the-eu-competency-framework-and-self-assessment-tool) говорится, что данный веб-инструмент самооценки компетенций позволяет сотрудникам оценить свой уровень квалификации по каждой компетенции и сравнить его с оценкой своего руководства и среднесрочной целью развития, установленной в рамках компетенций ЕС.

Индивидуальные самооценки компетенций сотрудников могут быть объединены, чтобы обеспечить выявление пробелов в их компетентности руководством административных органов. А результаты оценки компетенций призваны стимулировать деятельность органов управления по развитию потенциала работников в соответствующих административных органах, информировать руководство этих органов о потребностях в развитии определенных компетенций; они также дают основания для разработки стратегий, направленных на удовлетворение потребностей в развитии компетенций у работников, направления совершенствования организационной структуры административных органов; могут облегчить обсуждение сотрудниками и их руководителями вопросов производительности коллектива и возможностей каждого сотрудника.

Далее на сайте размещены руководства для проведения самооценки компетенций отдельных категорий работников: национальных координационных органов, руководящих и промежуточных органов, совместных секретариатов, сертификационных органов, органов по аудиту. А также приведены шаблоны плана обучения и развития, анализа институционального уровня для национальных координационных органов, анализа институционального уровня для органов управления и промежуточных органов, анализа на уровне учреждений для сертификационных органов, анализа на уровне учреждений для совместных секретариатов, анализа на уровне учреждений для аудиторских органов.

Разработка данного интернет-сервиса оценки компетенций, а также регламенты и технические требования к его функционированию были инициированы и профинансированы Европейской комиссией.

Мотивационная политика государства по отношению к трудоспособному населению в части использования им интернет-ресурсов самооценки компетенций может включать несколько типов стратегий, а именно:

– решение конкретных проблем граждан трудоспособного возраста (повышение уровня компетенций, приобретение необходимых компетенций, перепрофилирование работников в условиях трансформации экономики, профессиональная ориентация и др.);

– работа с отдельными группами трудоспособного населения (экономически активная часть населения и экономически неактивная часть населения) с учетом их специфических потребностей (работающие, безработные, граждане предпенсионного возраста, выпускники образовательных организаций и т. д.);

– работа в конкретных местах жизнедеятельности трудоспособного населения (организации/предприятия, центры занятости, образовательные организации).

Все эти стратегии могут комбинироваться и реализовываться во взаимодействии с широким кругом субъектов рынка труда (федеральными органами власти, органами власти субъектов РФ и местного самоуправления, а также отраслевыми органами управления, работодателями на государственных предприятиях и бизнес-структурами), но при этом важно установить поддающиеся проверке цели, а прогресс в достижении ключевых результатов тщательно контролировать и оценивать, понимая, что единой универсальной системы мотивации нет.

Литература

1. *Омельченко И. Б., Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И.* Самооценка работающим населением своих навыков в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 63–73.
2. *Демидов Д. Г., Костакова Е. С.* Требования к современным пользовательским интерфейсам // Вестник МГУП имени И. Федорова. 2016. № 1. С. 25–26
3. *Филиппов В. М., Краснова Г. А., Гриншкун В. В.* Трансграничное образование // Платное образование. 2008. № 6. С. 36–38.

Literatura

1. *Omel'chenko I. B., Zabelina O. V., Mirzabalaeva F. I.* Samoocenka rabotayushhim naseleniem svoix navyk'kov v usloviyax cifrovizacii e'konomiki // E'konomika truda. 2019. T. 6. № 1. S. 63–73.
2. *Demidov D. G., Kostakova E. S.* Trebovaniya k sovremenny'm pol'zovatel'skim interfejsam // Vestnik MGUP imeni I. Fedorova. 2016. № 1. S. 25–26
3. *Filippov V. M., Krasnova G. A., Grinshkun V. V.* Transgranichnoe obrazovanie // Platnoe obrazovanie. 2008. № 6. S. 36–38.

G. A. Krasnova

**Online Self-Assessment of Competencies:
Principles of Motivation and Public Policy**

In the article, the author describes the basic principles and mechanisms of motivation of various labor market actors to use Internet resources for self-assessment of competencies.

Keywords: motivation; training; digital competencies; online self-assessment; labor market; labor market subjects.