СТАНОВЛЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ



Парманкулов Фархад Нурали ўғли
Совместный Белорусско-Узбекский межотраслевой институт прикладных технических квалификаций в городе Ташкенте
farxodparmonqulov@gmail.com

Аннотация

В статье на основе системного подхода проведен анализ процесса профессионального обучения безработных; проанализирована проблема компетентности, становления ключевых компетенций; сформулированы теоретические основы понятий: «профессиональное обучение безработных», «личностно-профессиональный кризис

безработного», «социальная компетентность безработного», «профессиональная компетентность безработного», раскрыт характер их взаимосвязи; разработана модель ключевых компетенций безработных; определены группы безработных, которые могут быть потенциальными обучающимися курсов переподготовки; эмпирическим путем выявлены ключевые умения и качества успешных работников.

Ключевые слова: профессиональное обучение, компетентность, переподготовка, личностный компонент, мотивы достижения, ценностные ориентации, опыт личности, личностные качества, дисциплинированность, ответственность, инициативность), рефлексия, функционально-личностный.

Введение: При решении проблемы занятости населения на первый план выходит ряд явлений: сокращение рабочих мест, рост безработицы; сокращение молодых кадров на производстве; отток высоко квалифицированных работников в другие сферы деятельности, не требующие высокой квалификации; снижение уровня компетентности работников; сокращение молодых работников на производстве и другие.

Кадровая политика государства и организации включает широкий спектр вопросов, связанных с наймом и выбытием рабочей силы, повышением квалификации и переподготовки кадров, возвращением наиболее квалифицированной части населения в сферу экономических отношений, что в значительной степени зависит от стратегии развития общественной системы, сложившейся институциональной среды и ее адекватности современным реалиям. Противоречия между новыми современными требованиями общества, в частности рынка труда, и неумением взрослого опытного человека, а особенного безработного индивида, утратившего связь с профессиональным сообществом, использовать свой опыт, презентовать свои знания и умения, неумением действовать с учетом сложившейся обстановки определяют актуальность исследования.

Вместе с тем основные механизмы профессиональной подготовки работников проходят через систему обучения, что в конечном итоге оказывает существенное влияние на эффективность социальной политики в целом. Современная служба занятости постепенно начинает функционировать как институт по подбору и обучению, переквалификации кадров, в частности тех, кто потерял работу и относится к категории безработных. Необходимость становления эффективной переподготовки работников осознают и сами работодатели. Служба занятости населения, накопившая немалый опыт в организации переобучения и профессиональной подготовки, может отчасти удовлетворять потребность работодателей в условиях дефицита квалифицированных кадров [1-3].

В связи с этим возникает проблема технологического процесса обучения безработных, прежде всего с учетом изменившегося спроса со стороны экономики. Поэтому процесс профессионального обучения безработных (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) включает в себя формирование и развитие не только профессиональных знаний, умений, но и ключевых, надпрофессиональных умений, востребованных данным обществом. А также становление ключевых компетенций у безработных позволит усвоить социальный опыт посредством вхождения в социальную среду и систему социальных связей и воспроизвести систему социальных связей за счет индивидуальной активности, т.к. затрагивался не только профессиональные знания, умения, но и, прежде всего, личностные качества человека, что дает возможность реализации жизненной стратегии в современных условиях.

Основная часть: На основе комплексного подхода исследования проблемы обучения безработных было выявлено, что основными функциями системы образования взрослых являются; приобщение к культуре; социализация человека; компенсация упущенных возможностей получить образование; адаптация к условиям изменяющегося мира; контроль социальной грамотности; закрепление индивида за стратой, группой. Основные отличия профессионального обучения взрослых - субъекты обучения имеют опыт, разнообразные образовательные учреждения ориентируются на активные, практические формы обучения и требования работодателей.

Образование безработных условно делится па профессиональное и общекультурное образование. Профессиональное образование активно содействует социализации через освоение профессиональных ролей, углубление профессиональной компетентности и развитие социально-профессиональной мобильности. Общекультурное образование дополняет и обогащает процесс социализации путем приобщения личности к общечеловеческим ценностям, зафиксированным в лучших образцах мировой культуры: языку, культуре мышления и чувствования, деятельности и общения. Тем самым возрастают возможности развития личности. Интеграция профессионального и общекультурного образования содействует: формированию личности, целостности человека; более быстрому и удачному профессиональному самоопределению, и становлению; уменьшению неравенства людей и увеличению шансов на гармоничное существование в социуме [4-5].

Компетентностный подход является примером интеграции профессионального и общекультурного образования. Компетентностный подход обучения - это подход, акцентирующий внимание на результате образования, Приоритетным направлением компетентностного подхода является формирование способности человека действовать в различных проблемных ситуациях, а не сумма усвоенной информации. Результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования.

Разработанная модель ключевых компетенций безработных является сегментом компетентностного подхода к обучению взрослого населения, т.к. ключевые компетенции - основополагающие факторы формирования профессионала, развития личности и практическое выражение общекультурного образования.

Профессиональное обучение безработных включает. подготовку (первоначальное обучение) рабочих - для лиц, не имеющих профессии, желающих приобрести профессию; переобучение (переподготовку) рабочих и специалистов в целях обучения граждан новым профессиям (специальностям), если службой занятости не может быть предложена подходящая работа по имеющимся у них профессиям (специальностям), или в случае, если утрачена способность к выполнению работы по этим профессиям (специальностям); повышение квалификации рабочих и специалистов в целях совершенствования знаний, умений и навыков по имеющимся у граждан профессиям (специальностям), повышение роста профессионализма, компетентности, освоение новых функциональных обязанностей, изучение рыночных экономических отношений.

Таким образом, профессиональное обучение безработных (первоначальное обучение, переподготовка, повышение квалификации) - интеграция профессионального и общекультурного обучения, направленная па социализацию индивида посредством становления профессиональной и социальной компетентности, развития ключевых компетенций.

Особое внимание в параграфе уделено характеристике теоретико-методологических подходов изучения социальной действительности. Рассмотрены особенности развития феномена «безработица», системы отечественного профессионального образования с точки зрения синергетического подхода. Как современная система профессионального образования, так и индивид - безработный - находятся в точке бифуркации, точке выбора пути, они являются открытыми неравновесными системами, поэтому путь развития они выбирают самостоятельно, а внешнее воздействие только может выполнить направляющую, но не решающую роль. Выбор пути дальнейшего развития остается за самоорганизующейся системой.

Одним из важнейших методологических оснований данной работы является деятельностно-активистский подход. Стимулом общественного развития личности является деятельность (социальных структур и отдельных субъектов), т.к. она направлена на удовлетворение потребностей общества, его субъектов. Усвоение социального опыта происходит посредством интериоризационно- экстериоризационного процесса.

С точки зрения концепции информационного общества, интеллект индивида

рассматривается как самостоятельный фактор. Правящей элитой в постиндустриальном обществе является не класс собственников, а профессионалы, обладающие высоким уровнем образования и профессионализма. Уровень знаний, образования приобретает особую значимость в сравнении с материальной собственностью. Изменяется и характер социальных конфликтов, на первое место выходят не классовые конфликты, а конфликт между компетентностью и некомпетентностью. Компетентность является определяющим фактором эффективного взаимодействия в постиндустриальном обществе [6-8].

Кроме этого, особое внимание уделяется современным концепциям понимающей социологии (феноменологический подход, символический интсракционизм, этпометодология). Социальная реальность интерсубъективна, конструируется через социальные действия, процессы коммуникации субъектов. Ключевым элементом социальной реальности является самоидентичность личности, а фактором регулирования отношений в обществе - знания. Поведение человека и социальная активность обусловлена целостным образом своего Я — «Я-концепция». Социальное Я формируется в процессе взаимодействия индивида и группы. Ч. Кули предложил концепцию «зеркального Я», согласно которой мы судим о себе, насколько мы хорошо выглядим, насколько компетентны в тех или иных ситуациях на основании знаков со стороны других. Основой формирования «Я-концепции» выступает процесс взаимодействия, именно через взаимодействие с другими мы становимся личностью. Г. Мид в своей теории «обобщенного другого» основным условием развития «Я-концепции» считал умение принять роль другого для того, чтобы оценить отношение другого к индивиду и ннтериоризировать. Совокупность оценочных представлений является основным источником формирования «Я- концепции». Формирование и развитие социальной и профессиональной компетентности обусловлено сформированной «Я-концепцией» личности, в свою очередь «Я-концепция» формируется на основе осознания индивидом своей компетентности, социального признания компетентности индивида другими членами общества, умения действовать, ставить цели и достигать планируемого результата.

Описаны этапы системного анализа: постановка цели, определение объекта, выделение элементов, анализ их взаимосвязи, построение структуры, установление функций, их анализ, выявление управляемости системы, конструирование модели системы, следование которым позволило получить достоверные данные по выявлению ключевых компетенций безработных и построить модель ключевых компетенций безработных.

Личностно-профессиональный кризис, в жизни человека наступает момент ролевого напряжения. При потере работы индивид теряет источник удовлетворения материальных потребностей, снижается возможность реализации профессиональных знаний и умений, уменьшается количество социальных контактов, снижается самоуважение, нарушается процесс самопринятия, но, одновременно, открываются новые перспективы, возможность перейти на новый уровень развития как личностный, так и профессиональный. Критический характер безработицы подчеркивается исследованиями отечественных и зарубежных исследователей. Итак, личностно-профессиональный кризис - непродолжительное во времени нарушение равновесия в жизни и деятельности (социальной, профессиональной) человека, которое может повлечь неадекватное социальное и профессиональное поведение.

Способы выхода из конфликта могут быть конструктивным (поиск работы, усвоение новых профессиональных знаний и умений) и деструктивным (наркомания, алкоголизм, суицид).

Выход из кризисной ситуации, выбор адекватного пути зависит от активности личности, от принятия и осознания роли безработного, от целенаправленного внешнего воздействия на индивида. Ключевые компетенции и компетентность как овладение ключевыми компетенциями являются условием и средством достойного выхода из кризисного состояния. Выбор индивидом конструктивной стратегии выхода из кризисной ситуации имеет значение для социума. Система образования, в частности,

профессиональное образование, призвана формировать и развивать компетентность индивида.

Определены понятия: «социальная компетентность безработного, «профессиональная компетентность безработного». Продемонстрирована связь понятия «профессиональная компетентность» с другими понятиями: «профессионализм», «квалификация». Анализ имеющихся подходов к определению понятия «компетентность» позволил выявить, что в науке в настоящее время не существует единого подхода к изучению проблемы компетентности. Компетентность обуславливается готовностью индивида действовать компетентно, но не гарантирует эффективного, адекватного поведения, необходимо применить, реализовать в деятельности потенциальные возможности.

Компетентность является деятельным сегментом культуры общества. Фундаментальные знания необходимо уметь применять как на уровне отдельного индивида, так и целого общества. Применение в повседневной жизни опыта человечества на уровне одного человека позволяет общечеловеческие знания о мироустройстве делать человеко-соразмерными, человек не просто знает, «как надо делать», а «умеет делать», способен использовать в своих целях совокупность духовных и материальных ценностей общества. Проявляется компетентность в рамках требований, которые предъявляет социум индивиду, в рамках исторически сложившейся культуры данного общества. Компетентность имеет продолжение в менталитете человека, общества.

О компетентности человека судят по результату деятельности, а не по вложенным усилиям в достижение результата. Действия направляются на разрешение проблем, задач, предъявляемых обществом индивиду. Эффективность разрешения проблем, задач определяется полученным результатом.

Компетентность является системой и включает основные взаимосвязанные взаимодополняющие компоненты: знания, умения, навыки, способы деятельности, личностные свойства, которые востребованы самой системой. Основополагающим компонентом является практическая сторона: умения, навыки, способы деятельности. Интеграция перечисленных компонентов компетентности позволяет трактовать компетентность как личностную характеристику. Структура компетентности маловариантна, но содержание меняется и детерминировано требованиями социальной системы.

Компетентность коррелирует с социально-профессиональной мобильностью личности. Стабильное, самодостаточное функционирование индивида в обществе обусловлено умением пересмотреть стереотипы мышления, преодолеть эгоцентризм и открыться для новой информации, усвоить новые способы деятельности.

Компетентность - проявление единства (интеграция) знаний, умений, навыков, способов деятельности, качеств, свойств личности, позволяющее человеку действовать самостоятельно, брать на себя ответственность за порученное дело, собственную жизнь.

Понятие «компетентность» рассматривается в пределах деятельности человека. Социальная компетентность безработных - проявление единства (интеграция) знаний, умений, навыков, способов деятельности, качеств и свойств личности, позволяющее действовать самостоятельно в типичных социальных условиях по принципу «здесь, сейчас и наилучшим образом».

Социальная компетентность характеризуется основными параметрами: адекватными, эффективными, наиболее рациональными способами поведения в условиях реального времени в данной общественной системе; саморегуляцией индивидуальной жизни в соответствии с требованиями окружающих и выбора наиболее оптимального способа сочетания общественных и индивидуальных интересов. Социальная компетентность способствует становлению профессиональной компетентности человека.

Профессиональная компетентность безработных - проявление интегрированной характеристики личности в профессиональной деятельности и объективированная в

результатах деятельности.

Профессиональная компетентность характеризуется высоким качеством выполнения профессиональных функций и обязанностей, осознанием своего места в экономической структуре предприятия, практической стороной - профессиональными умениями, и навыками. Профессионально компетентный специалист способен предвосхищать свое профессиональное развитие, необходимость повышения квалификации, развитие производственной сферы предприятия, а на общественном уровне влиять на социально-экономическое развитие общества.

Квалификация понятия «профессиональная компетентность» с понятиями «квалификация» и «профессионализм» является потенциальной характеристикой специалиста. Квалификация - определенный профессиональный уровень как со стороны нормативных требований профессии, так и со стороны специалиста, занимающего определенную должность. Профессионализм - высшая качественная характеристика квалификации. Практическая сторона профессионализма - профессиональная компетентность, которая проявляется только в профессиональной деятельности, в умении решать поставленные задачи и проблемы.

Проблема компетентности как социальной, так и профессиональной, особенно остро стоит в период личностно-профессионального кризиса, в частности, при потере работы. В этот период своей жизни человеку для преодоления кризиса необходимо проявлять активность. Предпосылкой активности является активная внутренняя позиция индивида. Профессиональная образовательная система ставит задачу не только подготовки профессионала, но и развития личности. Проявление уровня развития личности отражается в профессиональной и социальной компетентности, умении решать личные и общественные проблемы.

На основе анализа научной литературы определено, что компетенция - совокупность знаний, умений, навыков, способов деятельности личности, которые взаимосвязаны между собой, необходимы для качественной продуктивной деятельности и заданы по отношению к определенному кругу предметов и процессов; обладание компетенцией является компетентностью и включает личностное отношение к предмету деятельности (по А.В. Хуторскому).

Существуют общие виды компетенций, надпрофессиональный характер такого вида компетенций позволяет называть их ключевыми компетенциями. Они являются многофункциональными и - многокомпонентными, основываются па психофизиологических данных индивида, необходимы в любой сфере деятельности человека, позволяют решать сложные проблемы, переносить эффективные способы деятельности из одной области в другую.

Элементы ключевых компетенций можно объединить в две группы: деятельность и внутренние ментальные структуры [9-11]. Деятельность включает знания, умения, навыки, способы деятельности, а внутренние структуры охватывают способности, диспозиции личности, готовность, мотивацию достижений. Деятельностная сторона ключевых компетенций играет главную роль, компетентность может наблюдаться лишь в актуальных действиях. Кроме этих групп элементов ключевых компетенций следует напомнить о внешнем влиянии: социальная среда, ближайшее окружение, профессиональные требования, ценности, нормы и правила конкретного социума, которые могут требовать расширения или сужения компонентного состава ключевых компетенций. Следовательно, ключевые компетенции - интеграция знаний, умений, навыков, способов деятельности, качеств, свойств личности, позволяющая действовать самостоятельно, брать на себя ответственность за порученное дело и собственную жизнь в данном обществе.

Развитые ключевые компетенции индивида способствуют выходу из личностно-профессионального кризиса безработного.

Набор ключевых компетенций определяется социумом, имеет различия в разных странах мира и зависит от ценностных ориентаций, правил существования, мировоззрения

отдельного сообщества. Выбранный обществом набор ключевых компетенций способствует регулированию отношений индивида и общества, через выделенные виды компетенций общество предъявляет свои требования индивиду, а индивид, следуя требованиям общества, имеет возможность успешной социализации. Например, Совет Европы разработал следующий список ключевых компетенций: политические и социальные компетенции; компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе; коммуникационная компетенция; информационная компетенция; самообразовательная компетенция. Ключевые образовательные компетенции общего образования в России: ценностно-смысловая компетенция; общекультурная компетенция; учебно-познавательная компетенция; информационная компетенция; социально-трудовая компетенция; компетенция личностного самосовершенствования.

Ключевые компетенции являются надпрофессиональными, социальными характеристиками личности, позволяющими решать неалгоритмические задачи, переносить знания, умения из одной области в другую, мирно сосуществовать в разноуровневом, многонациональном социуме. Ключевые компетенции способствуют процессу социализации и профессионализации личности. Но у этих понятий есть точки пересечения. Такие ключевые квалификации, как ответственность, самостоятельность, коммуникативные способности, готовность к сотрудничеству и т.п., одновременно являются составляющими и ключевых компетенций; в жизни человека ключевые квалификации и ключевые компетенции выполняют одно предназначение - успешное взаимодействие в профессии и обществе, профессиональное общество является частью всего общества. Общие виды компетентности: специальная компетентность, личностная компетентность, индивидуальная компетентность, экстремальная компетентность (по Л.К. Марковой) идентичны понятию «ключевые компетенции».

Кроме этих понятий, в работе рассмотрен отечественный подход к идее ключевых компетенций, но в терминах «ключевые компетентности». Выделенные виды компетентностей, такие как социальная, коммуникативная, рефлексивная, конфликтологическая и др. Ключевые компетентности, с одной стороны, детерминируют становление профессионала, с другой стороны, они являются личностными характеристиками индивида и выражаются в активной жизненной позиции индивида, субъектности, являются прикладной личностной характеристикой. Компетентная личность как часть общества определяет компетентность общества в целом.

В контексте исследования ключевые компетенции рассматриваются и как виды функциональной грамотности. Уровень функциональной грамотности оценивается уровнем развития технологий в стране.

Сформированные ключевые компетенции, выбранные обществом, способствуют социальному контролю, т.е. саморегуляции социальной системы, обеспечивающей упорядоченное взаимоотношение социума и индивида посредством социально-нормативного регулирования.

Ключевые компетенции не являются врожденной составляющей человека, следовательно, формируются и развиваются в течение всей жизни. Успешное развитие обуславливается врожденными данными индивида, его социальным окружением. Система образования, в том числе и образования взрослых, является социальным институтом, активно способствующим становлению ключевых компетенций.

Профессиональное обучение безработных является основой формирования и развития профессиональной компетентности и социальной компетентности безработных посредством компетентностного подхода в обучении, где предусмотрено развитие ключевых компетенций и практическая направленность подготовки специалистов.

Дана характеристика безработицы в Ташкентской области за период с 2021 - 2023 гг.; определен круг потенциальных обучающихся курсов переподготовки; выделены виды ключевых компетенций безработных, определенные работодателями Ташкентской области и безработными; построена модель ключевых компетенций безработных.

По данным государственной службы занятости, что ситуация в Ташкентской области не отличается принципиально от общей картины безработицы в стране в целом. Уровень безработицы (отношение официально зарегистрированных в центре занятости безработных и численности экономически активного населения, выраженной в процентах) как в стране, так и Ташкентской области, растет, начиная с 2021 года, но не демонстрирует критическую ситуацию на рынке труда. Основные данные выборочных исследований Госкомстата Республики Узбекистан отличаются от данных о характере безработицы государственной службы занятости населения. Например, в 2021 году в народном хозяйстве как в Республике, так и в Ташкентской области было занято немного больше половины трудоспособного населения. Огромный процент: Республики - 40,6%; Ташкентская область - 41,9% активного, трудоспособного населения не занято. Уровень безработицы как в стране, так и области превышает критическую величину 5% (Республике Узбекистан - 8,6%; Ташкентская область — 11,7%); средняя продолжительность поиска работы превышает 4 месяца. В этом случае можно говорить о «застойном» характере безработицы. Кроме того, безработица в стране и Ташкентской области имеет «хронический» характер, т.к. 37,7% и 38,2% соответственно безработных ищут работу год и более при критической величине 15%. Следовательно, согласно исследованиям безработицы Госкомстата в стране, а соответственно и Ташкентской области, безработица носит циклический характер (кризис и спад производства), застойный (среднее время поиск работы 8 месяцев), хронический (более 30% безработных ищут работу год и более) [10-12].

На бирже труда как страны, так и области представлены все возрастные группы: граждане предпенсионного возраста; молодежь; среднее поколение (от 30 до 50 лет), которое составляет самую многочисленную группу. По данным региональной государственной службы занятости населения на протяжении десяти лет процентное соотношение безработных женщин, зарегистрированных в центре занятости Ташкентской области, и зарегистрированных безработных мужчин колеблется и зависит от возрастной категории. За последние десять лет нельзя говорить о женском характере безработицы в Ташкентской области, количество безработных женщин и безработных мужчин, зарегистрированных в центре занятости, фактически одинаковое. По данным выборочного обследования Госкомстата, в 2021 году среди безработных страны количество мужчин превалирует, в Ташкентской области количество безработных мужчин и женщин практически одинаково. Современная безработица отличается высоким уровнем образованности людей, потерявших работу, что свидетельствует о широкомасштабном кризисе современного отечественного общества. Среди безработных, имеющих профессиональную подготовку, самой невостребованной группой являются безработные со средним профессиональным образованием (в среднем — 28,5%). Группа безработных без профессионального образования в среднем составляет 50% от числа всех безработных. Современная экономическая ситуация в стране не позволяет принимать на работу людей, не имеющих профессионального образования. Приоритетной задачей государства и службы занятости населения можно определить обучение профессии безработных, не имеющих профессиональных навыков.

Проанализировав ситуации безработицы на рынке труда Ташкентской области за период с 2021 - 2023 гг., можно сделать вывод, что безработица в регионе растет. Типичным безработным Ташкентской области является человек в возрасте 30-40 лет, житель города, образование - среднее профессиональное. По половому признаку преобладают женщины.

Переподготовка безработных является частью государственной политики по снижению напряженности на рынке труда. Анализ характера безработицы в стране и Ташкентской области позволяет сделать вывод, что в первую очередь услугами курсов переподготовки могут воспользоваться следующие категории безработных: безработные среднего возраста, которые составляют около 30% и являются одними из основных потребителей образовательных услуг, используя свой опыт, получают новую профессию, осваивают смежные специальности, повышают квалификацию; для государства обучение

этой возрастной категории является выгодным, т.к. период трудоспособности составляет 20-30 лет, повышение квалификации, обновление знаний является необходимым для безработных с начальным, средним и высшим профессиональным образованием, в условиях современного рынка, когда информация устаревает ежегодно, не хватает знаний, полученных в средних и высших образовательных учебных заведениях; 50% и более безработных не имеют профессии, эту категорию в первую очередь нужно направлять на курсы обучения, где предлагается получить профессии в соответствии с требованиями рынка труда; женщины составляют особую категорию курсов переподготовки, даже получив фундаментальное образование, женщины часто теряют квалификацию в связи с продолжительными перерывами в работе (рождение ребенка, воспитание).

Осуществлялся опрос работодателей Ташкентской области и безработных (слушателей курсов переподготовки) Ташкентского национального государственного университета. В опросе приняли участие N=1363 человека из них N=483 работодателя и N=925 безработных (слушателей курсов переподготовки).

Опрос проводился на предприятиях различных форм собственности: 31% государственные предприятия, 41% акционерные общества, 28% частные предприятия. Среди опрошенных: 21% - руководители предприятий, 61% - руководители отделов, 18% - работники отдела кадров. Были охвачены все ведущие отрасли Ташкентской области: тяжелая промышленность (7,5%), энергетическая и химическая промышленность (14,3%), строительство (12%), легкая и пищевая промышленность (18,6%), сфера обслуживания (9,6%), сфера управления (18%).

Проанализировав анкеты работодателей Ташкентской области, можно сделать вывод, что при приеме на работу, кроме профессионального опыта, профессиональных знаний и умений, соблюдения технологических требований при выполнении работы, умения читать и понимать специальную литературу, руководители всех рангов предъявляют к работникам расширенные требования и желают видеть в возглавляемых ими коллективах работников, которые умеют работать в группе, заниматься самообразованием, управлять собой, общаться, решать проблемы, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, использовать новые технологии, уверенных в себе, с интеллектуальными способностями. Менее 50% работодателей оценили такие качества как: дисциплинированность, ответственность, честность, порядочность, умение творчески мыслить, соблюдение правил техники безопасности.

Работодатели отметили, что работники их предприятий, в большинстве случаев, профессионально подготовлены, успешны, следуют инструкциям, соблюдают технологические требования, технику безопасности, способны заниматься самообразованием, умеют работать с профессиональной литературой, обладают интеллектуальным потенциалом, творчески мыслящие. Кроме перечисленных качеств и умений, работодатели отметили и надпрофессиональные качества и умения у своих работников: умение решать проблемы, умение работать в группе (умение сотрудничать), умение общаться, дисциплинированность, ответственность, инициативность, честность и порядочность. Менее 50% набрали качества и умения: уверенность в себе, умение управлять собой, компьютерная грамотность, знание иностранных языков, умение заниматься самопрезентацией.

В анкетировании безработных приняли участие 925 человек, что составляет 39% от числа обучающихся в Центре обучения и содействия трудоустройству в период с 2021 по 2023 гг., высокий процент опрошенных гарантирует достоверные данные. В 2021 году в анкетировании участвовало - 252 человека; в 2022 - 301 слушатель курсов переподготовки; в 2023 — 372 человека. Полученные данные были обобщены, т.к. ответы на поставленные в анкете вопросы не различались в зависимости от года опроса.

Самые высокие оценки безработные отдали профессиональным знаниям, умениям, навыкам; соблюдению технологических требований при выполнении работы, правил техники безопасности. Затем выделили: коммуникативные навыки;

дисциплинированность, ответственность, умение заниматься самообразованием, умение работать в группе (сотрудничать); уверенность в себе, умение решать проблемы, инициативность, умение читать и понимать специальную литературу, умение использовать новые технологии, навыки работы на ПК, умение заниматься самопрезентацией. Менее 50% набрали качества и умения: умение управлять собой, честность, порядочность, вычислительные навыки, творческое мышление, знание иностранных языков, интеллектуальные способности.

Безработные высоко оценивают свои личностные качества и умения. Получили 100% следующие качества и умения: умение решать проблемы; вычислительные навыки; умение работать в группе (умение сотрудничать); умение общаться; умение заниматься самообразованием; дисциплинированность; ответственность; инициативность; честность, порядочность; умение управлять собой. Профессиональные умения и навыки: опыт работы; соблюдение технологических требований при выполнении работы; соблюдение правил охраны труда; умение читать и понимать специальную литературу. Безработные отмечают (42% - 39%), что недостаточно владеют персональным компьютером, современными средствами связи, умеют использовать современные технологии. Менее 40% отметили качества: уверенность в себе; творческое мышление; интеллектуальные способности; умение заниматься самопрезентацией. Иностранные языки знают только 16% опрошенных. С одной стороны, безработные высоко оценили, как свои личностные качества и умения, так и профессиональные, но, с их точки зрения, им не хватает уверенности в своих силах, оптимизма, творческого взгляда на ситуацию, недостает умений представить, прорекламировать свои достоинства и профессиональные знания, умения [13-14].

При очень высокой оценке своих данных часть безработных желает их усовершенствовать, желают приобрести или развить следующие качества и умения: знание иностранных языков (54,4%); уметь использовать новые технологии (53,8%); работать на ПК (52%); умение заниматься самопрезентацией (45%); уверенность в себе (26%); инициативность (13%).

Нами приведены сводные данные опроса и все, выделенные респондентами (работодателями Ташкентской области, безработными), умения и качества разделены на три группы:

- профессиональные умения и навыки - опыт работы; профессиональные знания, умения и навыки; соблюдение технологических требований при выполнении работы; умение читать и понимать специальную литературу; умение использовать новые технологии;
- надпрофессиональные умения - умение заниматься самообразованием; умение решать проблемы; умение работать в группе (умение сотрудничать); умение общаться;
- личностные качества - уверенность в себе; инициативность, энтузиазм в работе.

Проанализировав результаты анкетирования и собеседования респондентов: работодателей Ташкентской области и безработных, можно сделать вывод, что ключевыми умениями и качествами безработных следует назвать:

- умение заниматься самообразованием;
- умение решать проблемы;
- умение работать в группе (умение сотрудничать);
- умение общаться;
- умение управлять собой;
- уверенность в себе;
- инициативность, энтузиазм в работе.

Мнение работодателей и безработных относительно ниже перечисленных качеств не совпали, но их также следует включить в состав ключевых умений и качеств безработных, т.к. их выделили безработные:

- умение работать на персональном компьютере;
- умение заниматься самопрезентацией;

- дисциплинированность;
- ответственность.

Основное внимание было сконцентрировано на непрофессиональных умениях и качествах, которые необходимы безработному для активного поиска работы, успешного устройства на работу и дальнейшего профессионального роста независимо от его профессии и сферы приложения профессиональных навыков и умений.

Безработные для того, чтобы устроиться на работу, должны обладать вышеназванными компетенциями, которые необходимо формировать и развить в процессе обучения на курсах переподготовки.

На основе опроса работодателей Ташкентской области, безработных и теоретических исследований была построена модель ключевых компетенций безработных. Эффективность формирования и развития социальной и профессиональной компетентности безработных зависит от сформированности и степени развития ключевых компетенций, в свою очередь, эффективность развития ключевых компетенций зависит от конструктивности модели, объективности критериев, показателей уровня развития.

Определено соотношение компонентов: социальная компетентность, профессиональная компетентность, ключевые компетенции, личность. Компетентность слушателей курсов переподготовки состоит из четырех блоков: социальная компетентность, профессиональная компетентность, ключевые компетенции, личностный компонент. Социальная компетентность позволяет индивиду действовать самостоятельно, брать на себя ответственность в типичных социальных условиях по принципу «здесь, сейчас и наилучшим образом» и является проявлением интеграции знаний, умений навыков, способов деятельности, качеств и свойств личности. Профессиональная компетентность должна быть рассмотрена в рамках определенной профессии, специальности. В исследовании за основу не взяты представители ни одной из профессий, и построена общая модель компетентности безработных слушателей курсов переподготовки, не зависимо от профессиональной принадлежности. Основанием для формирования и развитая социальной и профессиональной компетентности являются ключевые компетенции и личностные особенности человека. Ключевые компетенции в жизни человека выполняют две роли: во-первых, помогают жить и эффективно функционировать в обществе; во- вторых, являются базой для профессионального становления. Личность развивается в ходе социальной и профессиональной деятельности, овладевая способами действия (ключевыми компетенциями). В то же время социальная, профессиональная компетентность и ключевые компетенции развиваются под влиянием сформировавшейся личности.

Системообразующими факторами, детерминирующими любой вид компетентности, являются: самосознание («Я-концепция»), внешне выражающееся в уверенности в своих силах; активность личности; социально-экономическая обстановка в обществе.

Модель ключевых компетенций безработных (слушателей курсов переподготовки) включает:

1) содержательный блок;
2) структурно-личностный блок;
3) функционально-личностный блок;
4) условия развития ключевых компетенций;
5) критерии развития ключевых компетенций;
6) уровни развития ключевых компетенций.

Содержательный блок модели включает знания: профессиональные знания; знания рынка труда, какие профессии пользуются спросом; знания о своих особенностях, возможностях; знания о ключевых компетенциях.

Структурно-личностный блок модели включает: мотивы достижения; цели; ценностные ориентации; опыт личности; личностные качества: дисциплинированность, ответственность, инициативность; рефлексию.

Функционально-личностный блок включает: умение заниматься самообразованием; умение решать проблемы; умение работать в группе (умение сотрудничать); умение общаться; умение работать на ПК, умение заниматься самопрезентацией.

Так же выделены условия развития ключевых компетенций, которые поделены на три вида: социально-экономические, психологические и педагогические.

К социально-экономическим условиям развития ключевых компетенций безработных относятся: ясная и четкая политика государства реструктуризации экономики страны; определение приоритетного направления инвестиций; определение концепции профессиональной занятости населения; определение концепции профессиональной подготовки кадров; формирование со стороны работодателей заказа на востребованные профессии учебным заведениям, службе занятости населения; создание благоприятных условий для развития индивидуального и коллективного предпринимательства; упрощение выезда на временную работу за рубеж; разукрупнение производства, что позволит решить вопрос узкой специализации рабочих мест; на уровне государства предоставление права первоочередного устройства на работу женщинам, воспитывающим детей; кормильцам семьи и выпускникам профессиональных учебных заведений; мобильность рабочей силы; обеспечение миграции населения из трудо-избыточных регионов в трудо-дефицитные; введение срочных контрактов и ликвидация формального пожизненного найма на работу, который действует в стране до сих пор; ликвидация скрытой безработицы.

Развитие ключевых компетенций обусловлено также психологическими условиями: степенью развития «Я-концепции» личности, его субъектности; направленности на успех, умением рефлексировать; общечеловеческими способностями личности (жизнеспособность, трудоспособность, прогнозирование, целеполагание, предвосхищение результата, способность к общению, способность к профессиональной этике, способность к преодолению препятствий и др.).

Многое в процессе подготовки к профессиональной деятельности зависит от организации учебного процесса. Все педагогические условия можно объединить в группы: организационные (учебный план, расписание занятий, материальная и техническая оснащенность учебных занятий); содержательные (содержание занятий, выделение ведущих идей); технологические (формы, методы, приемы, средства обучения, использование инновационных технологий).

Следовательно, без масштабной реконструкции экономики страны и общественных отношений ключевые компетенции могут быть востребованы только близким социальным окружением человека, что не снижает их значение в жизни человека, но востребованность более широкого масштаба, например, работодателями, придает развитию ключевых компетенций более веское значение.

Определены критерии оценки компонентов модели ключевых компетенций: знания, личностные свойства и качества, ключевые умения и уровни развития ключевых компетенций [15-16]. Первый уровень подразумевает у индивида наличие: глубоких, прочных знаний, целостного представления о системе знаний, гибкое мышление; адекватную самооценку, развитые способности оценивать свои действия и результаты деятельности, разумную самокритичность, настроенность на успех, умение извлекать уроки; высоко развитые, обеспечивающие выполнение практических задач профессионального и социального характера, ключевые умения. Второй уровень: наличие твердых и системных знаний, способность к решению теоретических задач; развитая, адекватная самооценка, развитая способность оценивать свои действия и результаты деятельности, самокритичность, настроенность на успех, умение извлекать уроки из опыта; развитые, обеспечивающие требуемый уровень профессиональной и социальной компетентности, ключевые умения. Третий уровень: наличие знаний, необходимых для удовлетворительного решения задач профессионального и социального характера; не всегда адекватная самооценка, не всегда адекватно оцениваются действия и результаты своей деятельности, способность к самокритике ограничена, настроенность на избегание

неудач, не всегда демонстрируется умение пользоваться своим опытом; ключевые умения развиты удовлетворительно и обеспечивают выполнение практических задач профессионального и социального характера при посторонней помощи.

Модель ключевых компетенций безработных может быть использована преподавателями курсов переподготовки и других профессиональных учебных заведений, а также кадровыми службами предприятий, организаций, учреждений и фирм как ориентир для подготовки конкурентноспособных компетентных специалистов.

Заключения. Результаты исследования могут способствовать формированию представлений об основных аспектах феномена компетентности и ключевых компетенций, систематизации понятийного аппарата, использоваться для дальнейшей теоретической разработки проблемы. Представленная модель ключевых компетенций ориентирует на рассмотрение ключевых компетенций как интеграционной характеристики личности, может быть использована в ходе профессионального обучения безработных в качестве основы формирования ключевых компетенций.

Литература.

1. Болыпедворская М. В. Становление модели ключевых компетенций безработных / М. В. Болыпедворская, Н. М. Струк // Вестник ИрГТУ. Выпуск 3. - Иркутск : ИрГТУ, 2006. - 0,6 п.л.

2. Sadullayeva Sh.A., Yakubov M.S., Parmankulov F.N., “Interaction of higher professional education and the employment service” BULLETIN OF THE AGRARIAN SCIENCE OF UZBEKISTAN., vol. 4, pp. 187-190, August 2024.

3. Sadullayeva Sh.A., Parmankulov F.N., “МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБШЕСТВА” MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS., vol. 1 № 2 pp. 285-289, August 2024.

4. Sadullayeva Sh.A., Parmankulov F.N., “EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES AS A SOCIAL PROCESS” MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS., vol. 2 № 2 pp. 157-161, August 2024.

5. Sadullayeva Sh.A., Yakubov M.S., Parmankulov F.N., “Information Support in the Process of Employment of University Graduates” Science and Innovation International Scientific Journal.,vol.3, pp.75-78,August 2024.

6. Sadullayeva Sh.A., Parmankulov F.N., “EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE LABOR MARKET” “Digital transformation and artificial intelegence: problems, innovations and trends” I international scientific – practical conference Tashkent 2024.

7. Sadullayeva Sh.A., Parmankulov F.N., “OFFICIAL SOCIAL RELATIONS IN UNIVERSITY GRADUATES’ ADAPTION TO THE LABOR MARKET” “Digital transformation and artificial intelegence: problems, innovations and trends” I international scientific – practical conference Tashkent 2024.

8. Дружинина, Е. С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования / Е. С. Дружинина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022. №5. С. 20-30.

9. Дружинина, Е. С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи / О. В. Забелина, А. М. Асалиев, Е. С. Дружинина // Экономика труда. 2021. № 9. С. 985-1002.

10. Серова Л. М., М азаева К. А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений про фессионального образования // Высшее образование в России. 2013 № 3 С. 20-27.

11. Чередниченко Г. А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4. С. 94-100.

12. Хасенова, Л.А. Трудоустройство выпускников вузов, участвовавших в

13. программах внешней академической мобильности / Л.А. Хасенова, А.А. Нурмагамбетов, Г.Т. Уранхаева // Вестник университета Туран. 2021. № 2(90). С. 208-215 .

14. Фролова, Е.В. Трудоустройство выпускников российских вузов: проблемы и возможности развития профессиональной идентичности / Е.В. Фролова, О.В. Рогач // Экономика образования. 2021. № 3(124). С. 71- 78.

15. Кириченко Э.В. Экономический анализ факторов спроса молодых специалистов на рабочие места // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2011. - № 3. — 0.5

16. Кириченко Э.В. Анализ мотивирующей силы социального пакета по категориям работников // Нормирование и оплата труда в промышленно-сти. - 2011. - № 2. - 0.5 п.л