

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.46.41.082

Теоретико-методологические подходы к определению, оценке и классификации компетенций на современном рынке труда

Кацаурова Светлана Юрьевна

Эксперт,

Центр цифровой трансформации и анализа данных
ВНИИ труда Минтруда России,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;
e-mail: SU_Kacsaurova@vcot.info

Егоров Сергей Алексеевич

Эксперт,

Центр цифровой трансформации и анализа данных
ВНИИ труда Минтруда России,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;
e-mail: egorov@vcot.info

Дурнов Алексей Вячеславович

Эксперт,

Центр цифровой трансформации и анализа данных,
ВНИИ труда Минтруда России,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;
e-mail: e-mail: AV_Durnov@vcot.info

Аннотация

В статье представлены результаты исследования рынка труда, осуществляемого ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России методами мониторинга и анализа контента (описания) вакансий, размещаемых работодателями на крупнейших рекрутинговых порталах. Реализована попытка на базе статистических данных определить ценность различных личностных характеристик – способностей и черт характера человека в контексте их влияния на профессиональную деятельность. Включение личностных характеристик в описание вакансии свидетельствует о том, что они выступают критериями отбора наряду с требованиями к квалификации, образованию, опыту работы и пр. Рассмотрение личностных качеств, установок и ценностей работников через призму требований работодателей дает представление о том, как эволюционирует профессиональный язык рекрутеров. Авторы вводят понятие «языка вакансий» – языка, который используется рекрутерами для привлечения кандидатов, обладающих необходимым набором компетенций, с одной стороны, и для передачи достоверной информации кандидатам о характере трудовой деятельности – с другой. Эволюция запросов работодателей в отношении компетенций, проявляющаяся через эволюцию языка вакансий, отражает социально-экономические и социокультурные изменения.

Для цитирования в научных исследованиях

Кацаурова С.Ю., Егоров С.А., Дурнов А.В. Теоретико-методологические подходы к определению, оценке и классификации компетенций на современном рынке труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 11А. С. 730-740. DOI: 10.34670/AR.2023.46.41.082

Ключевые слова

Личностные характеристики, типовая позиция, компетенции, контент вакансий, язык вакансий, требование к кандидатам, рынок труда.

Введение

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в рамках исследования рынка труда – особенностей спроса на навыки и знания и динамики изменений спроса – осуществляет регулярный мониторинг крупнейших рекрутинговых порталов – HeadHunter.ru, SuperJob.ru и Trudvsem.ru. Мониторинг включает сбор, учёт и анализ информации, а также полный цикл ее обработки, которая осуществляется с применением Автоматизированной информационной системы – АИС «Мониторинг рынка труда», позволяющей автоматизировать процедуры формирования: справочника типовых позиций, отнесения к ним публикуемых вакансий и обработки контента вакансий. Понятия «вакансия» и «типовая позиция» трактуются авторами данной статьи следующим образом.

Вакансия – свободное рабочее место, незанятая должность, на которые может быть принят работник (исполнитель работ, услуг) с определенным уровнем образования, профессиональных навыков и компетенций.

Типовые позиции (вакансии) представляют собой объединения близких по содержанию профессиональной деятельности свободных рабочих мест, включая разные уровни квалификации (например, медсестра, стропальщик, офис-менеджер, администратор магазина и т.д.).

Под обработкой понимается декомпозиция текстов описаний вакансий на слова и словосочетания, связанных по смыслу и грамматически, сгруппированные на основании общности обозначения действия(ий), области действий, функционала работника, области и уровня знаний работника и пр. По результатам обработки контента вакансий обобщаются характеристики и признаки типовых позиций; формируются устойчивые элементы описаний знаний, компетенций и функционала, которые массово используются работодателями в публичном поле; устойчивые элементы описаний распределяются в группы: профессиональные требования, личностные требования, требования к знаниям и опыту работы.

Авторами принято решение в рамках данной работы провести анализ информации, отнесенной к группе «личностные навыки» и аккумулятивной в базе данных за период 2020-2023 гг. Исходя из вышесказанного, авторами сформированы следующие гипотезы:

Гипотеза 1: личностные характеристики являются неотъемлемым элементом контента вакансий вне зависимости от типовой позиции и сферы деятельности работодателей.

Гипотеза 2: существуют значимые отличия контента вакансией по частоте упоминания различных личностных характеристик кандидатов в целом в зависимости от типовой позиции и сферы деятельности работодателей.

Гипотеза 3: требования работодателей в отношении личностных характеристик кандидатов претерпели значительные изменения в период 2020-2023 гг.

Основное содержание

В России кадровая индустрия успешно развивается с середины 90-х годов прошлого века. За свою короткую историю отечественный рекрутмент зарекомендовал себя как актуальная и востребованная рынком деятельность в рамках острой конкурентной борьбы работодателей за квалифицированные кадры.

Рекрутмент или рекрутинг – это процесс, включающий в себя определение потребностей в персонале, поиск, привлечение и найм сотрудников на вакантные позиции.

Суть рекрутинга заключается в поиске специалиста, профессиональные и личные характеристики которого, с одной стороны, обеспечат выполнение определенных трудовых функций, а с другой – позволят ему гармонично влиться в уже сложившийся трудовой коллектив. Традиционная схема поиска заключается в публикации объявления о вакансии и последующем отборе среди откликнувшихся кандидатов.

В связи с этим авторы данной статьи рассматривают контент вакансии – описание работника, обладающего требуемыми профессиональными навыками, знаниями, личными качествами и способностями, – как инструмент двусторонних коммуникаций между работодателями и работниками. Язык коммуникаций всегда в значительной степени оказывает влияние на их эффективность, то есть формирование единого понятийного пространства и достижение взаимопонимания.

В сложившейся в рекрутинге логике изложения в контент вакансий включаются описание требований к квалификации, профессиональных требований; артикуляция ключевых профессиональных требований, требований к знаниям и опыту работы; описание личностных характеристик и ценностей, необходимых для выполнения рабочих задач и интеграции в корпоративную культуру.

Личностные характеристики в данной работе рассматриваются в контексте комплексного понятия «компетенция» как способности человека, реализуемой в процессе деятельности. Понятие «компетенция», по мнению А.В. Хуторского, объединяет качества личности, формирующие отношение субъекта к какой-либо деятельности [Хуторской, www]. Развивая данный подход, такие авторы как Т. Ю. Базаров, А. К. Ерофеев, А. Г. Шмелёв, также рассматривают личностные качества как составную часть «компетенции» работника: «Компетенция – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [Базаров, Ерофеев, Шмелёв, 2014]. В то же время ряд авторов, в частности О.А. Шишацкая, личностное качество работника определяют как его отношение к предмету деятельности, то есть «компетентность» [Шишацкая, 2012].

Таким образом, личностные характеристики (ЛХ) в значительной степени предопределяют потенциал работника, его эффективность в решении конкретных задач в рамках профессиональной деятельности. По этой причине они артикулируются работодателями в описании вакансий. К категории ЛХ относятся такие понятия, как ответственность, добросовестность, дисциплинированность, коммуникабельность, обучаемость,

организаторские способности, лидерство, высокая работоспособность, стрессоустойчивость, целеустремленность и другие.

Данные, собранные и обработанные специалистами ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, позволяют дать количественную оценку спроса на личностные характеристики работников в динамике в течение 2020-2023 гг. (табл. 1). Проведенный анализ свидетельствует о стабильном внимании работодателей к личностным характеристикам кандидатов: они упоминаются в вакансиях подавляющего большинства типовых позиций (ТП) – в 95% и более. Зафиксированы упоминания личностных характеристик в описании требований к работникам различного уровня квалификации и сфер деятельности.

Таблица 1 – Сравнительный анализ упоминаний личностных характеристик в описании вакансий типовых позиций в период 2020-2023 гг.

Год	Кол-во ТП, всего	Кол-во ТП с упоминанием ЛХ	Кол-во опубликованных вакансий с упоминанием ЛХ	Кол-во упоминаемых ЛХ, в целом
2023	774	743	10 091 849 ¹	53
2022	787	773	12 632 604	54
2021	802	795	12 383 608	57
2020	817	810	9 763 118	53

Порядка 10-12 миллионов ежегодно публикуемых вакансий включают упоминания личностных характеристик, в целом работодатели формулируют более 50 характеристик, в том числе поведенческие, когнитивные, творческие, волевые и ценностные ориентации и моральные качества личности.

По результатам обработки контента вакансий, опубликованных в 2023 году, авторами выделены для анализа 53 личностные характеристики, средняя частота упоминаний которых в описаниях находится в очень широком диапазоне – от 0,02% до 19,07%. Распределение данных характеристик по среднему значению частоты упоминания представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Средние показатели частоты упоминаний личностных характеристик в описании вакансий типовых позиций в 2023 г., в % (в алфавитном порядке)

ЛХ	Доля упоминания, %	ЛХ	Доля упоминания, %
Адаптивность, гибкость	0,51	Любознательность	0,31
Аккуратность	5,28	Многозадачность, интенсивность	1,99
Активность	1,67	Мотивация, мотивированность на работу	0,18
Амбициозность	0,38	Нравственность	1,63
Хозяйственность, бережливость	0,23	Организаторские способности, лидерство	4,00
Благополучность	0,40	Ответственность, добросовестность	19,07
Вежливость	1,63	Отзывчивость	0,29

¹ Данные за январь-ноябрь 2023 года.

ЛХ	Доля упоминания, %	ЛХ	Доля упоминания, %
Верность, преданность, лояльность	0,34	Позитивность, оптимизм	0,99
Внимательность	5,70	Пунктуальность	3,79
Воспитанность	0,11	Рефлексивность (умение анализировать собственные действия и решения)	0,07
Высокая работоспособность	3,83	Решимость, решительность	0,09
Грамотность	4,11	Самоорганизация	0,56
Дальновидность, стратегическое мышление, рассудительность	0,47	Саморазвитие, обучаемость	6,67
Дипломатичность, неконфликтность	0,53	Самостоятельность	1,11
Дисциплинированность	11,76	Склонность к здоровому образу жизни	1,56
Добродушие	0,07	Скорость, оперативность	0,57
Доброжелательность	2,31	Смелость	0,15
Доброта	0,87	Стрессоустойчивость	2,92
Дружелюбие	0,02	Терпеливость	0,14
Заботливость	0,27	Толерантность	0,17
Инициативность	1,56	Трудолюбие	1,27
Клиентоцентричность (клиенториентированность)	1,29	Уважение к другим	0,06
Командный дух	4,18	Уверенность	0,55
Коммуникабельность	8,38	Уравновешенность	0,18
Красноречивость	0,16	Целеустремленность	2,60
Креативность	1,17	Эмоциональный интеллект, эмпатия	0,38
Кропотливость	1,82		

Важно отметить, что 28 из 53 личностных характеристик упоминались в среднем менее чем в 1% вакансий типовых позиций. Можно сделать вывод, что на сегодняшний день наименьшим спросом у работодателей пользуются такие качества и способности кандидатов, как «Терпеливость», «Хозяйственность, бережливость», «Воспитанность», «Решимость, решительность», «Добродушие», «Рефлексивность» (умение анализировать собственные действия и решения), «Уважение к другим», «Дружелюбие» (в среднем менее 0,15% упоминаний).

Для более детального, в том числе сравнительного, анализа данных за период 2020–2023 гг., авторами выделены 12 личностных характеристик с наиболее высокими показателями упоминаемости – в среднем в 3% и более вакансий, опубликованных в 2023 году (рис. 1).

Первую тройку составили требования «Ответственность, добросовестность» (упомянуты в текстах 19,07% вакансий), «Дисциплинированность» (11,76%) и «Коммуникабельность» (8,38%). При этом стоит обратить внимание на то, что характеристика «Дисциплинированность» упоминается в текстах вакансий в три раза чаще, чем «Пунктуальность», в то время как прослеживается их синонимичность. Пунктуальность – это «организованность», «аккуратность», «тщательность». В то же время характеристика «Аккуратность» имеет сравнительно высокий процент упоминаний (5,28%), но вдвое уступает «Дисциплинированности». Это позволяет рассматривать «Дисциплинированность» как

обобщающий термин и отнести его к наиболее распространенным, традиционным терминам профессионального языка специалистов по рекрутингу.

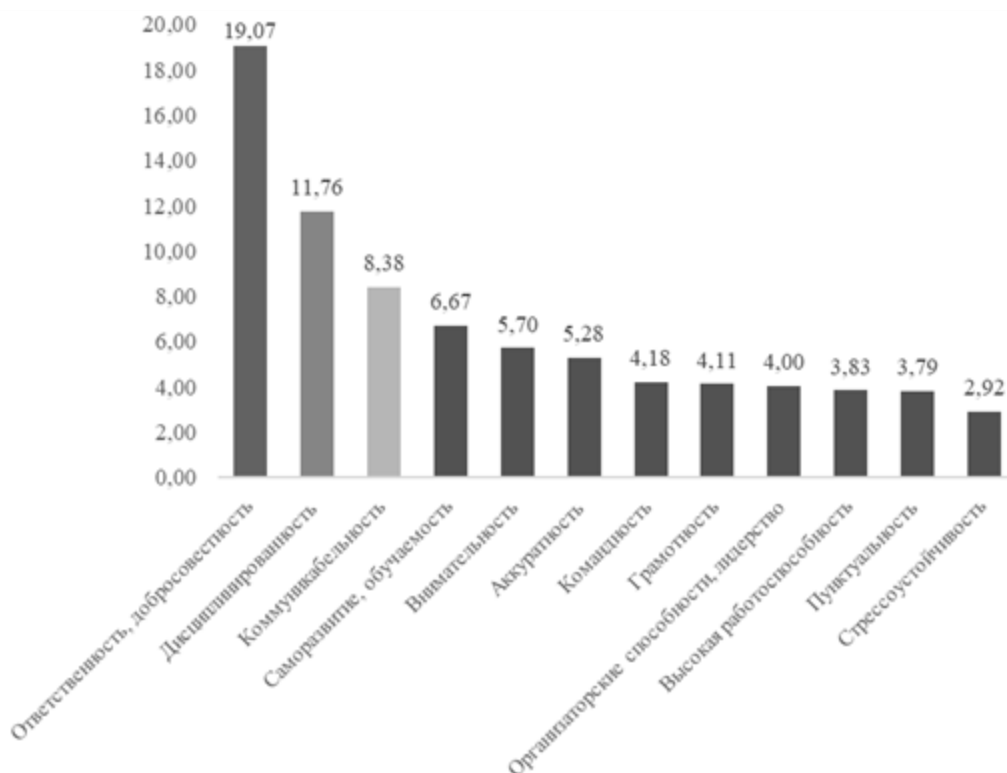


Рисунок 1 – Топ-12 личностных характеристик по доле упоминаний в описаниях вакансий типовых позиций, в %

Остальные восемь сравнительно часто упоминаемых работодателями личностных характеристик не пересекаются по смыслу, они являются самостоятельными с точки зрения передачи содержательно-концептуальной информации о требованиях работодателей: коммуникабельность (способность к общению), внимательность (способность проявлять и сосредотачивать внимание), обучаемость (способность к целенаправленному освоению знаний) и др.

Проследим изменения в распределении акцентов работодателей в отношении требований к личным качествам кандидатов в течение последних четырех лет. В таблице ниже представлены рейтинги личностных характеристик, которые упоминались работодателями в среднем в 3% и более опубликованных вакансий.

Четыре характеристики «Ответственность, добросовестность», «Дисциплинированность», «Коммуникабельность» и «Саморазвитие, обучаемость» стабильно занимают первые позиции. Отметим, что первые две лидируют с большим отрывом, но частота их упоминания работодателями в 2022-2023 гг. значительно снизилась по отношению к 2020-2021 гг. В 2023 г. наблюдается минимальное значение показателя за период 2020-2021 гг. требование «Ответственность, добросовестность» фиксировалось практически в каждой третьей вакансии (29,24% и 29,54%), в 2022 году – в каждой четвертой (23,49%), а в 2023 году – в каждой пятой (19,07%).

Требования «Коммуникабельность», «Саморазвитие, обучаемость» в свою очередь в целом уступают по частоте упоминаний, но при этом не наблюдается значимых ежегодных колебаний показателя (в пределах 10,91%-8,38% и 7,01%-6,67%).

**Таблица 3 – Рейтинги наиболее часто упоминаемых работодателями
личностных характеристик в 2020-2023 гг., в %**

Годы	2023		2022		2021		2020	
	%	Место в рейтинге	%	Место в рейтинге	%	Место в рейтинге	%	Место в рейтинге
Ответственность, добросовестность	19,07	1	23,49	1	29,54	1	29,24	1
Дисциплинированность	11,76	2	14,29	2	18,28	2	18,82	2
Коммуникабельность	8,38	3	9,83	3	10,62	3	10,91	3
Саморазвитие, обучаемость	6,67	4	7,03	4	7,29	4	7,01	4
Внимательность	5,70	5	5,97	5	5,79	7	5,61	8
Аккуратность	5,28	6	5,18	6	5,10	9	4,86	10
Командность	4,18	7	4,88	7	6,00	5	6,32	5
Грамотность	4,11	8	4,71	8	4,77	11	4,83	11
Организаторские способности, лидерство	4,00	9	-	-	4,30	12	-	-
Высокая работоспособность	3,83	10	3,80	10	4,80	10	5,10	9
Пунктуальность	3,79	11	4,33	9	5,84	6	6,00	6
Стрессоустойчивость	2,92	12	3,65	11	3,54	14	3,46	13
Целеустремленность	2,60	13	3,06	12	3,63	13	4,17	12
Доброжелательность	-	-	2,66	13	2,61	17	2,75	15
Познавательные, когнитивные характеристики	-	-	-	-	5,53	8	5,67	7
Инициативность	-	-	-	-	3,06	15	3,46	13
Склонность к ЗОЖ	-	-	-	-	2,75	16	2,87	14
Активность, активная жизненная позиция	-	-	-	-	2,51	17	-	-

Обращает на себя внимание ряд принципиальных изменений контента вакансий, которые прослеживаются благодаря имеющейся статистике упоминаний личностных характеристик:

- пиковые значения показателя 2023 года и 2020 года отличаются на 10 процентных пунктов («Ответственность, добросовестность») и 7 процентных пунктов («Дисциплинированность»);
- характеристики «Коммуникабельность» и «Обучаемость» неизменно востребованы, но они упоминаются работодателями соответственно в два и три раза реже, чем «Ответственность, добросовестность»;
- частота упоминаний 5 личностных характеристик упала ниже 3% в 2022-2023 гг. («Доброжелательность», «Познавательные, когнитивные характеристики», «Инициативность», «Склонность к ЗОЖ», «Активность, активная жизненная позиция»);
- требования «Аккуратность» и «Организаторские способности, лидерство» поднялись в

- рейтинге относительно 2020 года, но частота упоминаний этих требований практически не изменилась;
- значимые изменения и частоты упоминаний, и позиции в рейтинге наблюдаются у характеристики «Пунктуальность» – понижение на 2 процентных пункта и на 5 мест в рейтинге;
 - требования «Высокая работоспособность», «Стрессоустойчивость» и «Целеустремленность» занимают стабильные позиции во «втором эшелоне» рейтинга (10-14 места), но они стали менее востребованы в 2023 г. по сравнению с 2020 г., если судить по частоте упоминаний.

Мы можем говорить о том, что работодатели в течение последних двух-трех лет при описании требований к кандидатам отказываются от терминологии, характеризующей жизненную позицию, лидерские качества, нравственные ценности и установки. Так, запрос «Целеустремленность», «Доброжелательность», «Инициативность» и «Активную жизненную позицию» работника на рынке труда снизился. Наблюдается тенденция к лаконичности описания личностных характеристик и, возможно, примитивизации языка вакансий.

Кандидаты, для которых характерны такие качества, как «Ответственность, добросовестность», «Дисциплинированность», «Внимательность» и «Аккуратность», необходимы, в первую очередь, для обеспечения выверенных, организованных и жестко регламентированных бизнес-процессов, но не для поиска креативных решений. Проследим эту особенность спроса на примере шести типовых позиций. Сопоставим частоты упоминания в описаниях вакансий трех топовых характеристик и замыкающей рейтинг «Целеустремленности» (см. таблицу 4).

С учетом высокой частоты упоминаний личностные характеристики «Ответственность, добросовестность» и «Дисциплинированность» следует рассматривать как критерии отбора наряду с профессиональными требованиями для таких разных типовых позиций, как «Модератор», «Звукооператор» и «Аэродромный рабочий». Но для типовых позиций «Библиотекарь» и «Секретарь» таким критерием скорее будет сочетание требований «Ответственность, добросовестность» и «Коммуникабельность». Медицинский представитель выделяется высокой частотой упоминания «Целеустремленности», которую в контексте данной типовой профессии скорее следует понимать как нацеленность на выполнение КРІ-показателей. Кандидаты – медицинские представители очевидно должны уметь выстраивать коммуникации и достигать установленные цели.

Таблица 4 – Сравнение типовых позиций по частоте упоминаний личностных характеристик в описании вакансий в 2023 и 2020 гг.

ЛХ	2023 год				2020 год			
	Ответственность, добросовестность	Дисциплинированность	Коммуникабельность	Целеустремленность	Ответственность, добросовестность	Дисциплинированность	Коммуникабельность	Целеустремленность
ТП	%							
Библиотекарь	32,29	25,62	27,77	3,14	54,74	39,19	28,82	4,96
Модератор	19,17	23,53	7,06	6,72	29,58	26,04	7,30	0,17
Звукооператор	26,73	23,12	15,17	1,05	50,00	32,47	19,24	3,09
Секретарь	26,99	22,07	24,67	2,34	35,95	26,01	27,00	3,28

ЛХ	2023 год				2020 год			
	Ответственность, добросовестность	Дисциплинированность	Коммуникативность	Целеустремленность	Ответственность, добросовестность	Дисциплинированность	Коммуникативность	Целеустремленность
ТП	%							
Аэродромный рабочий	21,70	17,92	1,89	-	60,40	58,42	12,87	7,92
Медицинский представитель	15,21	6,06	25,21	23,64	17,38	6,96	31,21	32,10

Заключение

В рамках проведенного комплексного анализа данных все заявленные авторами гипотезы получили свое подтверждение – личностные характеристики в том или ином сочетании являются неотъемлемым элементом контента вакансий, размещаемых отечественными работодателями на публичных ресурсах, при этом спрос на личностные характеристики обусловлен сферой деятельности. Изучение темы показывает, что, во-первых, из всего достаточно широкого лексикона работодатели используют постоянно не более 15 личностных характеристик и, во-вторых, запросы работодателей в отношении кандидатов претерпели изменения в 2023 году по отношению к 2020 году.

Произошедшие изменения спроса проявились в изменении языка вакансий, который отражает текущие тренды на рынке труда, является своего рода индикатором. Такие личные качества, как ответственность, организованность, самоорганизация, самодисциплина, аккуратность, внимательность, приобретают все большее значение для работодателей. Важность коммуникативных навыков также стабильно акцентируется. Это указывает на стремление работодателей найти специалистов, способных на выстраивание эффективных внутренних и внешних взаимодействий. Но целеустремленность в большинстве случаев отодвигается на второй план. Также заметно снизилась востребованность творческих и волевых качеств – в языке вакансий отражается падение интереса работодателей к творческому подходу к работе, инициативности и активной жизненной позиции сотрудников.

Библиография

1. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2014. № 1. С. 87-102.
2. Болонский процесс Компетентностный подход. URL: <http://www.socio.msu.ru/?s=main&p=bologne&t=0>.
3. Бухарова Г.Д., Старикова Л.Д., Компетентность и компетенции – фундаментальные понятия компетентностного подхода // Ткаченко Е.В., Галагузова М.А. (ред.) Сборник научных трудов «Понятийный аппарат педагогики. и образования». 2012. Вып. 7. Екатеринбург, 2012. С. 87-96
4. Фалеева Л.В. Организованность и самоорганизация как качество личности: сравнительный анализ понятий // Электронный журнал «Современные проблемы науки и образования». 2012. № 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6896&ysclid=lpzra9lsuu704107822/>
5. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Электронный журнал «Эйдос». URL: <http://www.eidos.ru/youmal/2006/0505.htm>.
6. Шишацкая О.А. Формирование информационной и коммуникативной компетенций учащихся общеобразовательных школ при дистанционном обучении физике: дисс. ... канд. пед. наук. М., 2012. 221 с.

7. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
8. Azar J., Marinescu I., Steinbaum M. Labor market concentration // Journal of Human Resources. – 2022. – Т. 57. – №. S. – С. S167-S199.
9. Appelbaum E. The labor market // A Guide to Post-Keynesian Economics. – Routledge, 2023. – С. 100-119.
10. Azar J. A., Berry S. T., Marinescu I. Estimating labor market power. – National Bureau of Economic Research, 2022. – №. w30365.

Theoretical and methodological approaches to definition, Assessment and classification of competencies in the modern labor market

Svetlana Yu. Katsaurova

Expert,
Center for Digital Transformation and Data Analysis,
All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia,
105043, 29 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: SU_Kacaurova@vcot.info

Sergei A. Egorov

Expert,
Center for Digital Transformation and Data Analysis,
All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia,
105043, 29 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: egorov@vcot.info

Aleksei V. Durnov

Expert,
Center for Digital Transformation and Data Analysis,
All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia,
105043, 29 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: e-mail: AV_Durnov@vcot.info

Abstract

The article presents the results of a labor market study carried out by the Federal state budgetary institution «All-Russian research Institute of labor» of the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation using methods of monitoring and analyzing the content (descriptions) of vacancies posted by employers on the largest recruiting portals. An attempt was made based on statistics to determine the value of various personal characteristics – abilities and character traits of a person in the context of their influence on professional activity. The fixation of personal characteristics in the job description indicates that they act as selection criteria along with requirements for qualifications, education, work experience, etc. Consideration of the personal qualities, attitudes, and values of employees through the prism of employers' requirements gives an idea of how the professional language of recruiters is evolving. The authors introduce the concept

of «vacancy language» – a sort of language used by recruiters to attract candidates with the necessary set of competencies, on the one hand, and to convey reliable information to candidates about the nature of their work activity, on the other. The evolution of employers' demands manifested through the evolution of the language, terminology used in descriptions of required competencies, reflects socio-economic and socio-cultural changes.

For citation

Katsaurova S.Yu., Egorov S.A., Durnov A.V. (2023) Teoretiko-metodologicheskie podkhody k opredeleniyu, otsenke i klassifikatsii kompetentsii na sovremennom rynke truda [Theoretical and methodological approaches to definition, assessment and classification of competencies in the modern labor market]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (11A), pp. 730-740. DOI: 10.34670/AR.2023.46.41.082

Keywords

Personal characteristics, typical position, competencies, vacancy content, vacancy language, requirements for the candidate., labor market.

References

1. Bazarov T.Yu., Erofeev A.K., Shmelev A.G. (2014) Kollektivnoe opredelenie ponyatiya «kompetentsii»: popytka izvlecheniya smyslovykh tendentsii iz razmytogo ekspertnogo znaniya [Collective definition of the concept of “competence”: an attempt to extract semantic trends from fuzzy expert knowledge]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology], 1, pp. 87-102.
2. *Bolonskii protsess Kompetentnostnyi podkhod* [Bologna process Competence-based approach]. Available at: <http://www.socio.msu.ru/?s=main&p=bologne&t=0> [Accessed 15/11/2023].
3. Bukharova G.D., Starikova L.D. (2012) Kompetentnost' i kompetentsii – fundamental'nye ponyatiya kompetentnostnogo podkhoda [Competence and competencies are fundamental concepts of the competency-based approach]. In: Tkachenko E.V., Galaguzova M.A. (eds.) *Sbornik nauchnykh trudov «Ponyatiinyi apparat pedagogiki. i obrazovaniya»* [Collection of scientific works “Conceptual apparatus of pedagogy. and education”], 7. Ekaterinburg, pp. 87-96
4. Faleeva L.V. (2012) Organizovannost' i samoorganizatsiya kak kachestvo lichnosti: sravnitel'nyi analiz ponyatii [Organization and self-organization as a personality quality: a comparative analysis of concepts]. *Elektronnyi zhurnal «Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya»* [Electronic journal «Modern problems of science and education»], 4. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6896&ysclid=lpzra9lsuu704107822> [Accessed 15/11/2023]
5. Khutorskoi A.V. Tekhnologiya proektirovaniya klyuchevykh i predmetnykh kompetentsii [Technology of designing key and subject competencies]. *Elektronnyi zhurnal «Eidos»* [Electronic journal «Eidos»]. Available at: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> [Accessed 18/11/2023].
6. Shishatskaya O.A. (2012) *Formirovanie informatsionnoi i kommunikativnoi kompetentsii uchaschikhysya obshcheobrazovatel'nykh shkol pri distantsionnom obuchenii fizike. Dokt. Diss.* [Formation of information and communication competencies of secondary school students during distance learning in physics. Doct. Diss.]. Moscow
7. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
8. Azar, J., Marinescu, I., & Steinbaum, M. (2022). Labor market concentration. *Journal of Human Resources*, 57(S), S167-S199.
9. Appelbaum, E. (2023). The labor market. In *A Guide to Post-Keynesian Economics* (pp. 100-119). Routledge.
10. Azar, J. A., Berry, S. T., & Marinescu, I. (2022). Estimating labor market power (No. w30365). National Bureau of Economic Research.