

РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ ЛОНГИТЮДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

ДЕПАРТАМЕНТ ОЦЕНКИ И МЕТОДОЛОГИИ

2025 год

ЦК 2021-2022
I СЕЗОН

ЦК 2022-2023
II СЕЗОН

ЦК 2023-2024
III СЕЗОН

ЦК 2024-2025
IV СЕЗОН



53
ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ

139
ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ

МЕТОДО- ЛОГИЯ ОЦЕНКИ

КОМПЕТЕНЦИИ

— 7 —



- Анализ информации
- Стressоустойчивость
- Партнерство
- Планирование
- Следование правилам
- Ориентация на результат
- Коммуникативность

ИНСТРУМЕНТЫ

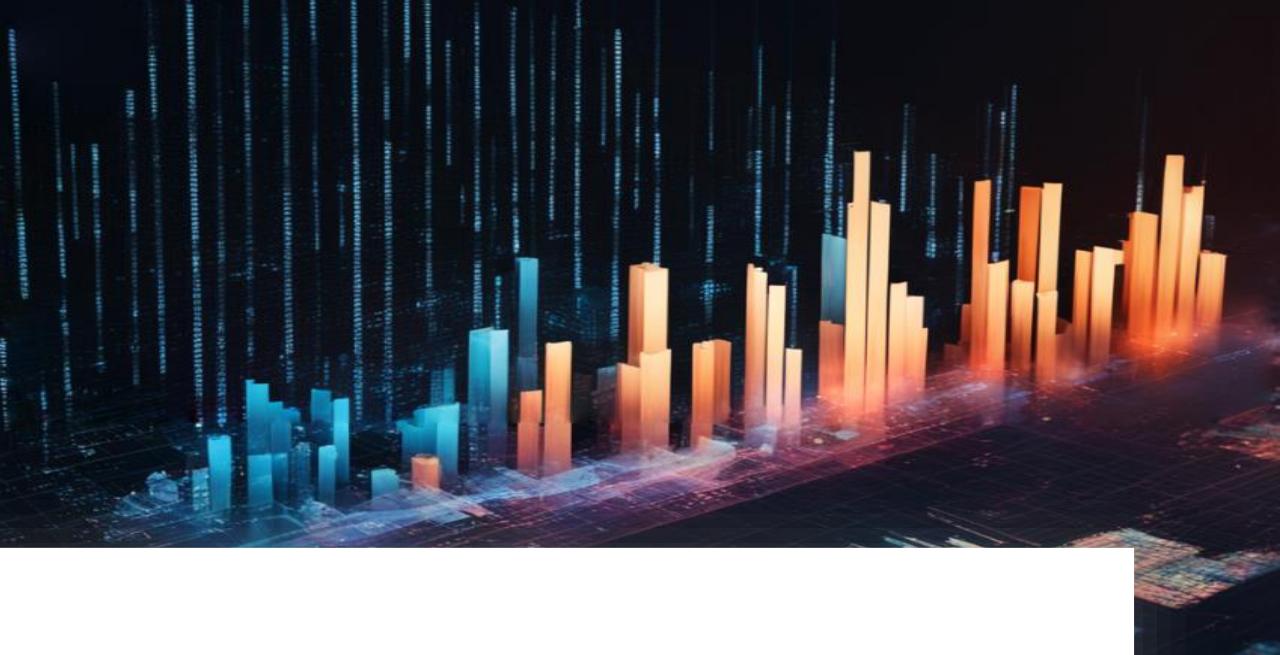
— 3 —



- Универсальный личностный опросник
- Опросник жизнестойкости
- Тест «Анализ информации»

ЛОНГИТЮДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

— метод исследований, заключающийся в периодическом систематическом изучении одних и тех же индивидов или групп на протяжении длительных периодов времени с последующей оценкой произошедших изменений.



СБОР И ПОДГОТОВКА ДАННЫХ

- Результаты тестирования студентов I сезона и IV сезона
- Отбор респондентов, которые на первом курсе принимали участие в I сезоне
- Удаление aberrантных ответов

АНАЛИЗ ДАННЫХ

- Нормирование данных
- Модели роста (*Embretson's IRT-based model for measuring change*)
- Корреляционный анализ, T-test и другое

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

- Изучение динамики развития надпрофессиональных компетенций
- Публикация итогового отчета
- Публикация результатов исследования в рецензируемом научном журнале



ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Изучение динамики развития надпрофессиональных компетенций студентов в образовательных организациях России

Для системы образования:

Данные об изменении проявленности надпрофессиональных компетенций студентов от 1 к 4 курсу для улучшения подходов к подготовке кадров

Для вузов:

Исследование результатов студентов от 1 к 4 курсу по уровню проявленности надпрофессиональных компетенций

Для студентов:

Возможность эффективного развития важных для будущей карьеры компетенций

Для работодателей:

Получение объективной картины о ключевых надпрофессиональных компетенциях выпускников

3 926

ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В ЛОНГИТЮДНОМ ИССЛЕДОВАНИИ



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ



УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ



Юноши
49%



ВЫБОРКА АНАЛИТИКИ

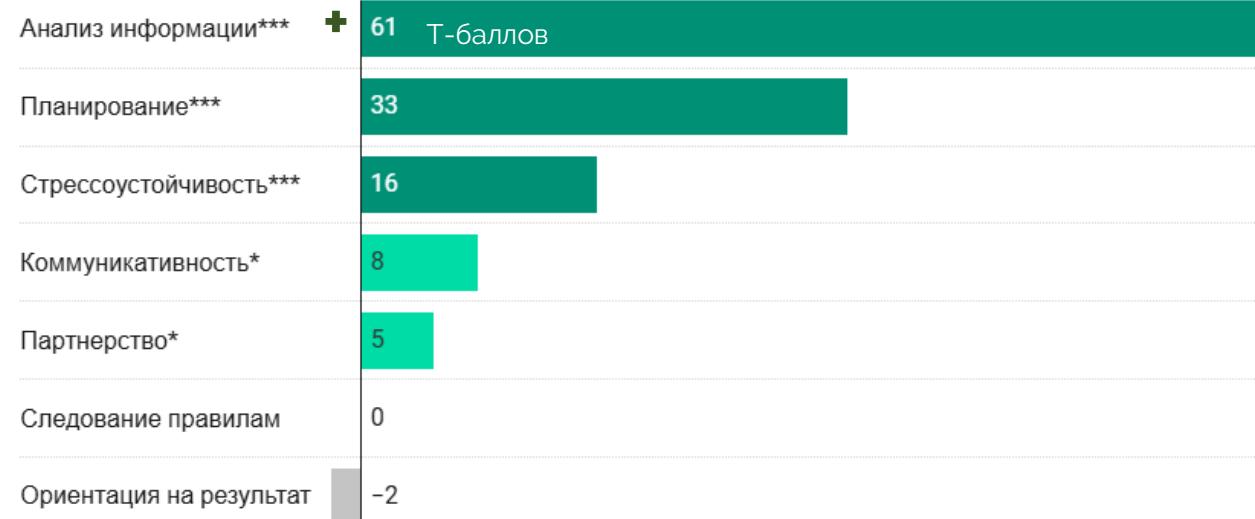
ВЫБОРКА АНАЛИТИКИ

СПЕЦИАЛЬНОСТИ (кол-во студентов)



ТОП-5 ВУЗОВ (по кол-ву студентов)

-
- A list of five universities, each with a numerical value in blue and the name of the university in grey. The universities are: ЦК МЭИ (МЭИ) (635 чел.), ЦК Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения (ГУАП) (572 чел.), ЦК Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (СПбПУ) (353 чел.), ЦК Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ) (262 чел.), and ЦК Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) (214 чел.).
- 635 чел. ЦК МЭИ (МЭИ)
 - 572 чел. ЦК Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения (ГУАП)
 - 353 чел. ЦК Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (СПбПУ)
 - 262 чел. ЦК Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ)
 - 214 чел. ЦК Дальневосточного федерального университета (ДВФУ)



* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

КАК В СРЕДНЕМ ИЗМЕНИЛИСЬ РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА: С 2021-2022 (I СЕЗОН) ПО 2024-2025 (IV СЕЗОН)

Студенты четвертого курса показали значительно выше результаты по трём компетенциям.

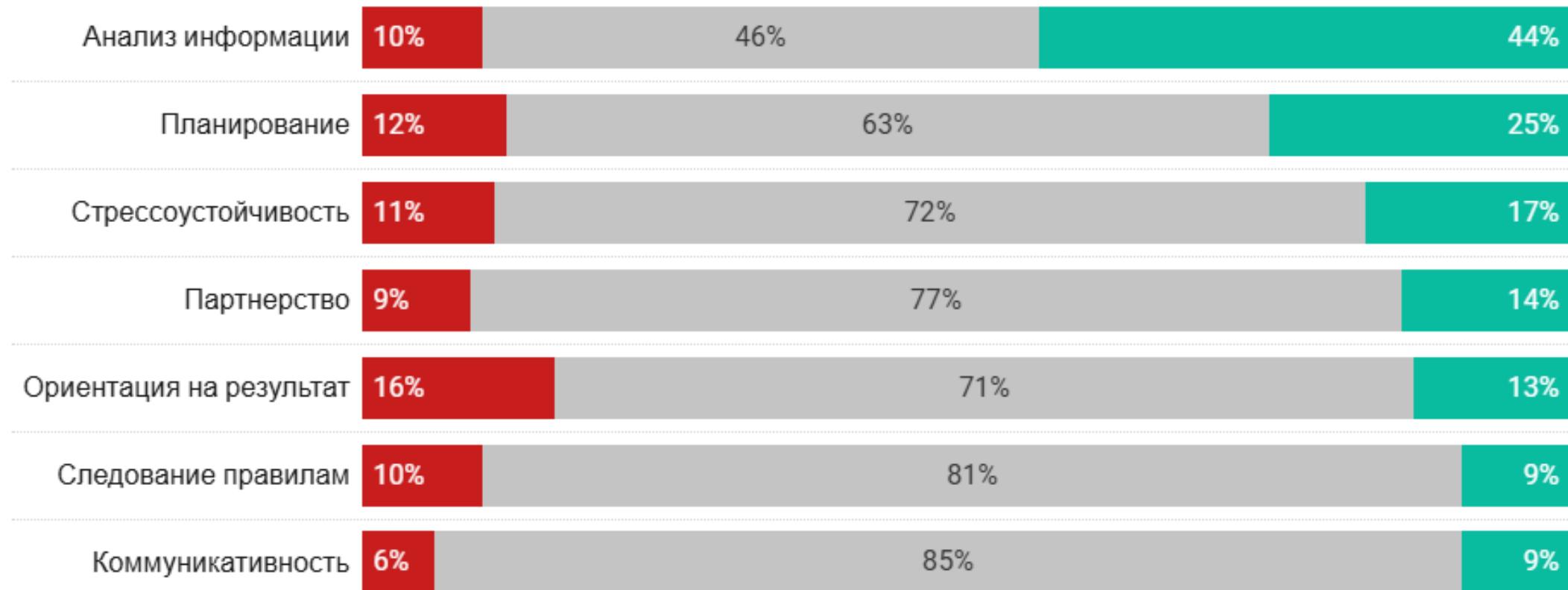
ПРИРОСТ ПО ОКСО

РОССИЯ –
СТРАНА /
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

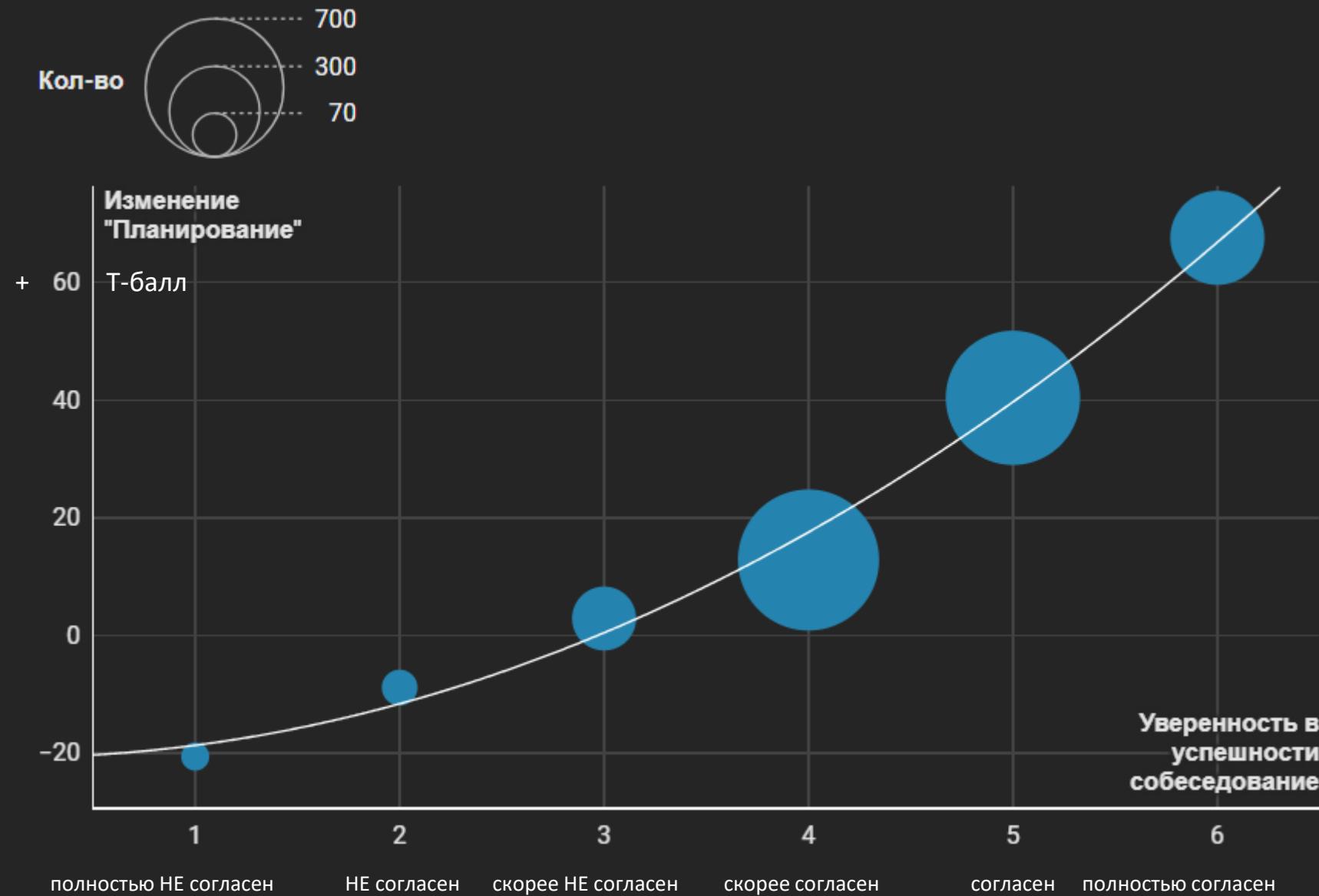


ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ

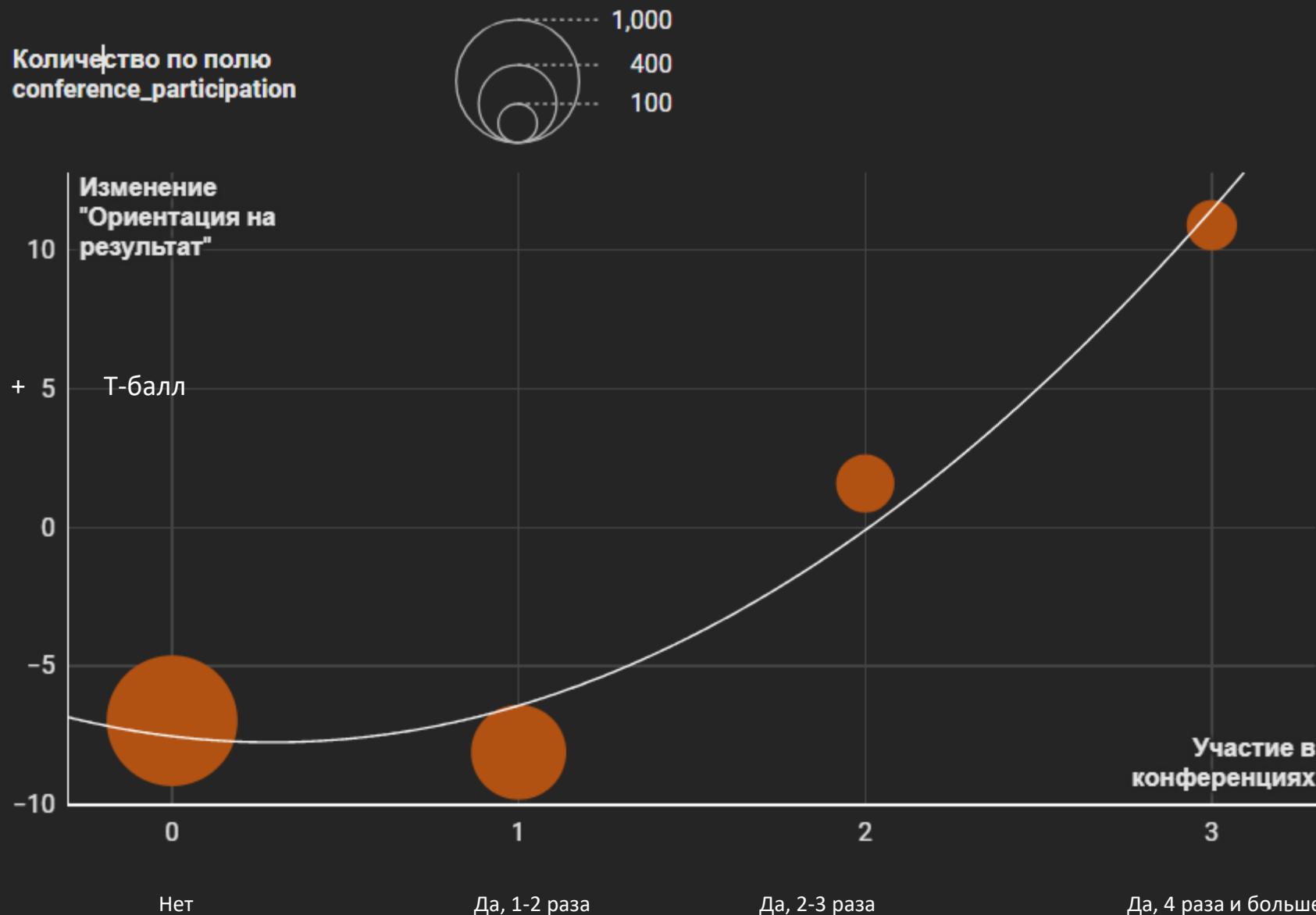
■ Стал ниже ■ Не изменился ■ Стал выше



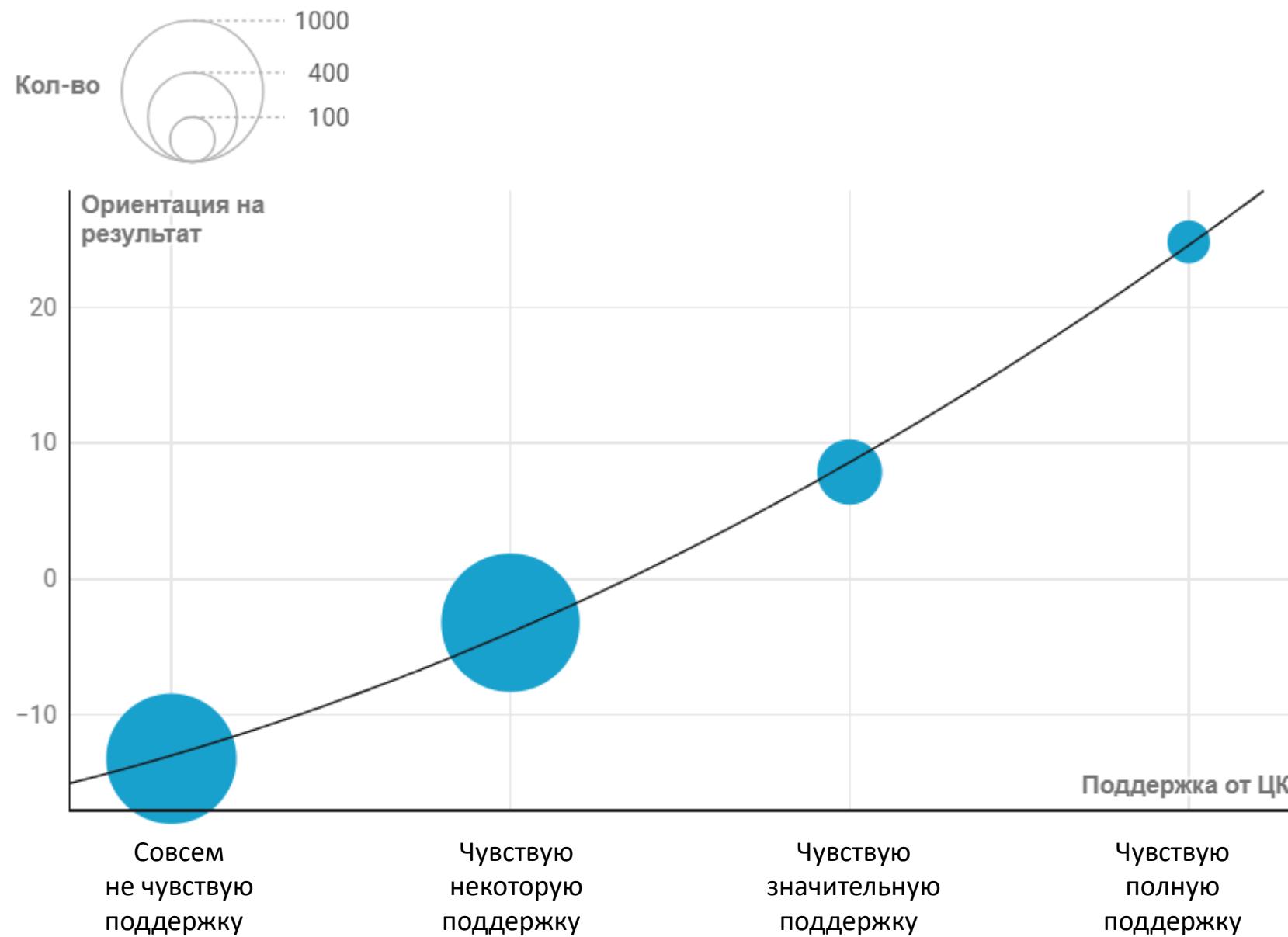
«Я уверен(-а), что успешно пройду собеседование и другие процедуры профессионального отбора»



«Участвовали ли Вы в научных конференциях за последние 4 года, и если да, то как часто?»



Насколько Вы чувствуете поддержку от проекта «Центры компетенций» в развитии карьеры?



МОТИВАТОРЫ ВЫПУСКНИКОВ 2023 и 2025: ТОП-5

2023

ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ: возможность чувствовать себя частью группы, разделять групповые ценности и миссию организации, гордиться принадлежностью к своей организации.	1
КАРЬЕРА: видеть перспективы и иметь возможности для роста. Уверенность в том, что рабочие успехи будут не только признаны и оценены, но и выражены в продвижении по службе.	2
ВЫЗОВ: стремление заниматься чем-то достаточно сложным, прикладывать усилия, но при этом ощущать, что работа интересная, захватывающая и разнообразная. Работа, наполненная изменениями и событиями, с элементами неопределенности и риска.	3
ПРИЗНАНИЕ: быть хорошим профессионалом, получать признание своих профессиональных качеств, гордиться своей работой.	4
СМЫСЛ: важно ощущать, что профессиональная деятельность важна и ценна. Деятельность направлена на то, чтобы вносить вклад в нечто большее, делать мир лучше, обеспечивать благополучие общества.	5

МОТИВАТОРЫ ВЫПУСКНИКОВ 2023 и 2025: ТОП-5

	2023	2025
ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ: возможность чувствовать себя частью группы, разделять групповые ценности и миссию организации, гордиться принадлежностью к своей организации.	1	-
КАРЬЕРА: видеть перспективы и иметь возможности для роста. Уверенность в том, что рабочие успехи будут не только признаны и оценены, но и выражены в продвижении по службе.	2	-
ВЫЗОВ: стремление заниматься чем-то достаточно сложным, прикладывать усилия, но при этом ощущать, что работа интересная, захватывающая и разнообразная. Работа, наполненная изменениями и событиями, с элементами неопределенности и риска.	3	-
ПРИЗНАНИЕ: быть хорошим профессионалом, получать признание своих профессиональных качеств, гордиться своей работой.	4	3
СМЫСЛ: важно ощущать, что профессиональная деятельность важна и ценна. Деятельность направлена на то, чтобы вносить вклад в нечто большее, делать мир лучше, обеспечивать благополучие общества.	5	2
ЗАРАБОТОК: получать высокий доход. Иметь возможность благодаря работе добиться высокого уровня материального благополучия и сделать этот уровень привычным.	-	1
САМОРАЗВИТИЕ: иметь возможность благодаря работе узнавать новое, развивать свои таланты и способности, приобретать компетенции, развиваться одновременно как профессионал и как личность.	-	4
КРЕАТИВНОСТЬ: развивать или создавать что-то новое, оригинальное, уникальное, никогда раньше не сделанное.	-	5

ДЕМОТИВАТОРЫ ВЫПУСКНИКОВ 2023 и 2025: ТОП-5

2023

СТАБИЛЬНОСТЬ: ощущение скуки, застоя, отсутствия перспектив, роста, развития. Нежелание выгорать от рутины.

1

ТРАДИЦИИ: консерватизм в корпоративной культуре, жесткость и косность принятых норм и правил и отсутствие возможности на них повлиять.

2

УПРАВЛЕНИЕ: необходимость брать ответственность за результаты других людей на себя, беспокойство за то, что работа может быть выполнена некачественно или не в срок.

3

АВТОНОМИЯ: изоляция от команды или профессионального сообщества, риск потерять поддержку со стороны коллег.

4

САМОРАЗВИТИЕ: демотивирует, когда саморазвитие становится обязанностью и рутиной: обязательные повышения квалификации, давление со стороны окружения, когда кажется, что все чему-то учатся и необходимо соответствовать их уровню.

5

ДЕМОТИВАТОРЫ ВЫПУСКНИКОВ 2023 и 2025: ТОП-5

	2023	2025
СТАБИЛЬНОСТЬ: ощущение скуки, застоя, отсутствия перспектив, роста, развития. Нежелание выгорать от рутины.	1	3
ТРАДИЦИИ: консерватизм в корпоративной культуре, жесткость и косность принятых норм и правил и отсутствие возможности на них повлиять.	2	1
УПРАВЛЕНИЕ: необходимость брать ответственность за результаты других людей на себя, беспокойство за то, что работа может быть выполнена некачественно или не в срок.	3	-
АВТОНОМИЯ: изоляция от команды или профессионального сообщества, риск потерять поддержку со стороны коллег.	4	4
САМОРАЗВИТИЕ: демотивирует, когда саморазвитие становится обязанностью и рутиной: обязательные повышения квалификации, давление со стороны окружения, когда кажется, что все чему-то учатся и необходимо соответствовать их уровню.	5	-
АЛЬТРУИЗМ: помочь и развитие других людей рассматривается, как угроза собственному статусу и благополучию на рабочем месте.	-	2
ВЫЗОВ: начинать все заново, знать о высоком риске неудачи, искать ресурсы на воплощение сложных проектов, рисковать статусом, деньгами и репутацией в случае неудачи.	-	5

ЕКАТЕРИНА СТЕПАШКИНА



Руководитель отдела аналитики и разработки диагностических инструментов Департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей»

Ведущий методолог проекта «Оценка и развитие управлеченческих компетенций в российских образовательных организациях», реализуемого по поручению Президента Российской Федерации

Преподаватель сетевой программы магистратуры 38.04.02 «Менеджмент кадрового потенциала и организационное развитие» в Санкт-Петербургском Политехническом Университете Петра Великого

