

Цивилизационные перемены в России. 2023. С. 78–82.  
Civilizational changes in Russia. 2023. P. 78–82.

Научная статья  
УДК 33.331.08

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПУЛ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ИТ-СПЕЦИАЛИСТАМ**

**Маргарита Юрьевна Варавва**

Оренбургский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова,  
Оренбург, Россия  
margur2010@mail.ru

***Аннотация.*** В статье актуализируется тезис о том, что наиболее ценным ресурсом и фактором успешности современных ИТ-компаний являются работники-профессионалы. Отражена авторская трактовка категории «компетентностный пул» и систематизированы основные его черты через определение базовых личностно-профессиональных и когнитивных характеристик высокоподготовленных ИТ-специалистов. Отмечено, что компетентностный пул под влиянием ведущих ИТ-тенденций дает возможность сотрудникам быть конкурентоспособными на волатильном рынке труда, а ИТ-компаниям получать положительные экономические эффекты.

***Ключевые слова:*** компетентностный пул, ценностные ориентиры ИТ-профессионалов, ИТ-компания, когнитивные профессиональные характеристики

***Для цитирования:*** Варавва М. Ю. Компетентностный пул: профессиональные требования к ИТ-специалистам // Цивилизационные перемены в России. 2023. С. 78–82.

Scientific article

## **COMPETENCE POOL: PROFESSIONAL REQUIREMENTS FOR IT SPECIALISTS**

**Margarita Yu. Varavva**

Orenburg Branch Russian University of Economics named after Plekhanov,  
Orenburg, Russia  
margur2010@mail.ru

***Abstract.*** The article actualizes the thesis that the most valuable resources and success factor of modern IT companies are professional employees. The author's interpretation of

the category “competence pool” is reflected and its main features are systematized through the definition of basic personal, professional and cognitive characteristics of highly trained IT specialists. It is noted that the competence pool under the influence of leading IT trends enables employees to be competitive in a volatile labor market, and IT companies to receive positive economic effects.

**Keywords:** competence pool, value orientations of IT professionals, IT company, cognitive professional characteristics

**For citation:** Varavva M. Yu. Competence pool: professional requirements for IT specialists // Civilizational changes in Russia. 2023. P. 78–82.

Сфера информационных и цифровых технологий сверхмобильна в плане постоянной инновационной трансформации, непрерывного продуцирования и диффузии технологического новаторства, отличается сверхсложностью протекаемых процессов, высокими темпами развития и обновления. Для сохранения данных тенденций актуальным становится наличие высокоподготовленных специалистов, которые бы вписались в данную модель развития. Это означает, что ИТ-специалистам необходимо соответствовать определённым новым требованиям, без которых невозможно решать сложные профессиональные задачи.

Актуальным трендом многих современных ИТ-команд является формирование творческо-креативной среды, успешный карьерный рост, достигательные мотивации, высокий уровень вознаграждения за труд. Сотрудникам таких групп и коллективов важно понимать, как они влияют на успех, качественную трансформацию и конечный результат компании. Для ИТ-компаний же важен коллективный поиск вариантов решения трудных задач и проектов, экспертная оценка, генерация и обмен идеями, извлечение и эффективное применение знаний и опыта сотрудников.

Поэтому высокотехнологичные компании все более становятся зависимыми от неявных знаний, воплощенных в интеллекте, личностных компетенциях, накопленных опыта, навыков, умений, информированности сотрудников, что оказывает сильное влияние на деловую активность, инновационную модель и производство знаниево-ментальных, информационных цифровых продуктов.

Сверхвостребованными становятся невербальные интеллектуально-когнитивные качества личности, которые представляют собой способность субъекта-профессионала создавать принципиально новые знания и выступают основным средством производства в процессе создания неимущественно-информационных благ и услуг. Данный аспект инициирует формирование особой группы специалистов, которых можно характеризовать как компетентностный пул.

Компетентностный пул воплощает в себе объединение или сообщество специалистов, носителей системы наиболее востребованных, ценностных установок и личностных характеристик.

Данную категорию необходимо рассматривать и с точки зрения работодателя, и с точки зрения субъектов, вовлеченных в когнитивно-творческий процесс. Современные информационно-постиндустриальные тенденции на первый план выдвигают привалирование новых ценностных установок со стороны работника – примат личного успеха, конкурентоориентированность, карьерный рост, креативность, информированность, амбициозность, мобильность, полагание на собственные усилия, отсутствие «сетования» на обстоятельства, адекватное восприятие сложностей.

Компетентностный пул – это не просто высокоподготовленные специалисты, обладатели необходимого профессионального объема знаний, умений и навыков, но и носители уникального ценностного и этического кода, «когнитивного стиля» [2], который существенным образом влияет на сам характер деятельности, определяет его качественный портрет, что, в конечном счёте, влияет на проявление и динамику результата, причём не столько на масштаб результата, сколько на его выраженность во времени, способность «длиться» [3].

Приведем основные характеристики, которые составляют личностный компетентностный пул ИТ-специалиста:

- умение решать нестандартные и нешаблонные задачи с высокой степенью сложности;
- владение новыми методами, технологиями, подходами когнитивного инструментария;
- наличие собственных креативных элементов в рамках профессиональной деятельности [1];
- многозадачность, совмещение нескольких проектов и приоритетов в рамках профессиональной деятельности;
- самостоятельный характер формулирования, оформления и реализации бизнес-идеи;
- формирование личностной индивидуальной модели успеха;
- включенность как высокий уровень мотивации и ответственности за результат собственной деятельности;
- стремление к постоянному профессиональному саморазвитию и самообучению;
- многоаспектная профессиональная гибкость: когнитивное творчество, формирование личностных интеллектуальных паттернов и когнитивного стиля; выбор вариантов профессионального развития, активность в воплощении новогенерированных идей, инициативность, новаторство;

умение преобразования и модификации традиционных производственных моделей (обновление рутин); готовность осваивать и распространять новшества; мобильность как способность быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям, легко адаптироваться к трансформациям;

- быстрое освоение кросс-культурных технологий (cross-cultural communication), которые включают личностную «дорожную карту» профессиональных коммуникаций, взаимосвязей и круга делового общения; умение выстраивать новые контакты, интегрировать в профессиональное сообщество, способность к творческой кооперации с коллегами и деловыми партнерами;

- следование принципу «self-made man» – рассчитывать на собственные усилия, самостоятельно нести риски;

- стремление быть конкурентоспособным в рамках профессии, желание получить конкурентное преимущество за счет новаций и совершенствования;

- стремление к накоплению большого объема профессионально значимой информации, способность подсматривать лучшие практики и перенимать их;

- креативность как особый интеллектуальный вид деятельности, требующий уникальных личностных творческих характеристик: проектное мышление, креативное воображение, творческое моделирование, использование нешаблонных методов решения сверхсложных задач, генерирование новых идей и моделей.

Следует привести слагаемые привлекательности модели компетентного пула (КП) и для современной ИТ-компании:

- выступает инструментом притяжения и развития необходимых интеллектуальных ресурсов и компетенций в лице привлекаемых специалистов;

- обеспечивает кросс-функциональные команды необходимыми экспертными знаниями и методиками;

- в значительной мере облегчает запуск и тиражирование проектов в крупных ИТ-компаниях;

- формирует внутри компании новые бизнес-функции;

- создает команду сотрудников с новой комбинацией и схожим набором компетенций и уровнем экспертизы, которые способны частично или полностью закрывать потребности в ресурсах проектных и продуктовых команд;

- является мощной основой для мотивации, ротации и развития персонала;

- является мощным фактором успешности и конкурентным преимуществом для компании;

- выступает инструментом «подтягивания» всех к одному высокому уровню [4].

В результате проведенного исследования необходимо сделать следующие выводы. Новизна данной проблемы диктует необходимость более детального изучения особенностей профессионально-компетентностного «портрета» ИТ-специалистов.

Компетентностный пул рассматривается в контексте данного исследования как объединение профессионалов, обладающих комплексом ценностных личностных характеристик и качеств, предъявляемых к современным ИТ-специалистам. Данные характеристики не носят исчерпывающий характер и не претендуют на эталон профессиональной компетентности. Однако уже сейчас очевидно, что современная цифровая экономическая среда – это череда непрерывных изменений, уникальное пространство, в котором осуществляются технические возможности, воплощаются самые сложные авторские идеи и модели для деятельности.

Ведущие ИТ-компании сталкиваются сегодня с проблемой привлечения и удержания талантов, перспективных и высококвалифицированных сотрудников. Цифровая трансформация модифицирует не только сам труд, но выдвигает целый комплекс принципиально новых требований к субъектам профессиональной деятельности.

### *Список источников*

1. Варавва М. Ю. Специфика профессиональной деятельности в Hi-tech-компаниях // Социально-экономическое развитие регионов России : тенденции, проблемы, перспективы: электронный сборник III Всероссийской научно-практической конференции. Волгоград : ООО «Сфера», 2022. С. 269–273.

2. Иванов А. Управление по ценностям: предпосылки, практика применения и результат для бизнеса. URL: <https://vc.ru/u/1329517> (дата обращения: 09.01.2023).

3. Плоткина Л. Н. Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий (ИТ) // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 5. С. 137–144.

4. Как мобилизовать компанию, не разрушая оргструктуру. URL: <https://blog.bitobe.ru/article> (дата обращения: 11.01.2023).