

Е. К. Русанов

### Требования рынка труда к специалистам со знанием иностранных языков

В нынешних условиях мировой интеграции наблюдается увеличение спроса на специалистов со знанием языков, имеющих статусное значение на рынке труда. Требования к языку различны и зависят от региона, отрасли и работодателя, а отсутствие четкой системы их формирования создает нестабильность на рынке труда для данных специалистов, но не отменяет всех перспектив, открывающихся работнику с иноязычной компетентностью.

**Ключевые слова:** рынок труда, иноязычная компетентность, специалист, глобализация, востребованность, работодатель, знание/владение иностранными языками.

Е. К. Rusanov

### Labour Market Requirements to Experts with Foreign Language Competence

In the present conditions of world integration one can observe an increase of demand for specialists with foreign language competence. It has a status which is significance for the labour market. Requirements to the language level are different and depend on the region, field and employer, and the absence of the precise system to formulate them which causes instability for such specialists in the labour market, though it can not deny all the prospects that foreign language competence provides to an employee.

**Keywords:** a labour market, foreign language competence, a specialist, globalization, demand, an employer, knowledge/command of foreign languages.

Рынок труда неоднороден. Он дифференцирован по качеству рабочей силы, по признакам национальности, пола, возраста, также проводится деление рынков труда по отраслям и территориям и, конечно же, по отдельным специальностям и профессиям. Рынок труда находится в процессе постоянного изменения и развития, речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с изменениями в социально-экономической среде общества и структурной перестройкой экономики. Критерии положения специалистов на рынке труда также подвергаются изменениям на фоне масштабных трансформаций в жизни общества.

В данной статье предметом рассмотрения будут требования рынка труда к специалистам со знанием иностранных языков.

Еще 10–15 лет назад для освоения иностранного языка требовались годы – в школе, в институте, после чего все пройденное благополучно забывалось. Ведь профессий, требовавших уверенного владения иностранной речью, было в тот период совсем немного. Так или иначе, все они были связаны с переводческой и преподавательской деятельностью. Прочим специалистам неумение изъясняться на иностранном языке несколько не мешало преуспевать в профессии и строить карьеру. Сегодня ситуация кардинально

изменилась – знание иностранных языков дает специалисту ощутимые преимущества: позволяет успешно конкурировать на рынке труда и покорять высокие карьерные вершины [1].

Каково же место знания иностранных языков в системе требований работодателей к работнику?

Для ответа на данный вопрос следует выделить основные и общепринятые требования, предъявляемые к специалисту при приеме на работу:

- возраст,
- пол,
- образование,
- специальные профессиональные требования,
- опыт работы (стаж и места работы),
- уровень квалификации (категория, научная степень, наличие стажировок),
- наличие сертификатов, рекомендаций, документов и др.

К специальным профессиональным требованиям работодатели в основном относят знание иностранных языков, умение работать на персональном компьютере, коммуникабельность и другие требования, напрямую зависящие от профиля работника, его обязанностей и функций.

Если с владением ПК и коммуникабельностью все более или менее ясно (работа с документами, расчетами, интернет-ресурсами, различными проектами в первом случае и общение с клиентами – во втором), то знание иностранных языков следует рассмотреть более подробно.

Причин тому несколько:

1) отсутствие распространенного четкого определения уровней знания/владения иностранными языками;

2) неоднородность требований работодателей в аспекте знания/владения иностранными языками;

3) отсутствие четкого определения обязанностей, связанных со знанием иностранных языков, у будущих работников.

Определение уровня владения языком на бытовательском уровне сводится к таким невнятным упрощенным системам, как «знаю – учил/а в школе», «читаю и перевожу со словарем», «свободно общаюсь с носителями языка».

В профессиональном плане такие уровни знания едва ли заинтересуют работодателей. Компании-работодатели требуют знания хотя бы одного иностранного языка, а резюме кандидатов красуются упоминанием языков, коими они владеют в совершенстве. Проблема заключается в следующем: и с той, и с другой стороны случаются завышенные требования и обманутые ожидания. Нередко работодатели указывают в своих требованиях владение иностранным языком, надеясь привлечь кандидата классом выше. В таких случаях знание иностранных языков позиционируются обязательным условием приема на ту или иную должность, при этом являясь факультативным или вовсе ненужным для работы, либо вообще имеет исключительно имиджевый характер. В итоге работодатели демотивируют сотрудника. В таких условиях только и остается, что надеяться на какие-либо перспективы в будущем. Бывает и наоборот: «свободное владение<sup>2</sup> на проверку оказывается базовым, а вновь принятый специалист просто не в состоянии общаться с иностранными коллегами и партнерами.

Как уже было замечено, знание иностранного языка является распространенным требованием, предъявляемым работодателями на современном рынке труда, поэтому все большее число людей изучает иностранные языки всеми возможными способами (курсы, репетиторы и т. д.). Однако **знать** иностранный язык и **владеть** им – не одно и то же. В совершенстве овладеть чужим языком и всеми его аспектами, постичь переводческие

приемы и стратегии или освоить методики преподавания иностранных языков, раскрыть особенности менталитета других народов, понять и принять их культуру можно, только получив высшее лингвистическое образование.

Одной из проблем, связанных с этим, является смешивание работодателями, работниками/ кандидатами и даже службами трудоустройства понятий «знания» и «владения», что вносит некоторую нестабильность в нынешнее положение специалистов на указанном сегменте рынка. Ситуация изменится в положительную сторону, когда субъекты обозначенного рынка труда начнут разводить эти понятия.

Владение же иностранным языком на профессиональном (профильном) уровне предоставляет отличные перспективы там, где есть потребность в высококлассном переводе, владении языками, менее распространенными, чем английский, немецкий, французский, или высококвалифицированном языковом обучении. На рынке труда наиболее востребованы переводчики, знающие несколько языков и способные адекватно переводить узкопрофильную литературу и документацию. Преподавание всегда актуально при растущем спросе на знания иностранных языков. Однако такой уровень владения языками необходим лишь небольшой части присутствующих на рынке труда специалистов со знанием и владением языками. Поскольку преобладают на данном рынке труда все же «знающие» иностранный язык специалисты, в отличие от сравнительно немногочисленных «владеющих», далее в статье будем отождествлять рынок труда и специалистов именно со «знанием иностранных языков».

Таким образом, знание иностранных языков как специальное профессиональное требование при приеме на работу получило широкое распространение, в то время как рынок труда работников, профессионально владеющих языками (для которых языки являются приоритетным направлением), является более обособленным и углубленным, нежели кажется на первый взгляд.

Таким образом, для данного сегмента рынка (специалистов с «языком») существует своя система уровней владения иностранными языками, которая используется в кадровых агентствах, но не имеет широкого официального распространения:

– базовый – предусматривает знание грамматических основ и лексического минимума;

– разговорный – предусматривает способность вести беседу;

– технический – предусматривает владение профессиональной лексикой;

– свободный (fluent English) – предусматривает владение иностранным языком на уровне носителя.

Высший уровень владения иностранным языком включает все упомянутые характеристики, в нем можно выделить еще два уровня:

– *переводческий* – предусматривает владение навыками и умениями в трансляции текстов и реплик с одного языка на другой;

– *преподавательский* – предусматривает знания и навыки обучения языку.

Широкое применение получила трехуровневая (сокращенная) система уровней владения иностранными языками, включающая «базовый», «средний» и «свободный».

В соответствии с обозначенной (полной) уровневой системой можно составить примерный перечень профессий, для которых знание иностранных языков будет релевантным:

– секретари-референты и администраторы со знанием английского языка;

– специалисты и управленческий персонал всех областей со знанием иностранных языков (финансовые и банковские работники, логистика, технический персонал, менеджеры и т. д.);

– гиды-переводчики, сопровождающие;

– преподаватели иностранных языков (грамматика, фонетика, устная и письменная речь, язык делового общения, теория и практика перевода);

– переводчики (устные, письменные, синхронные, все языки).

Иностранные языки в резюме работника как никогда востребованы на рынке труда, поскольку во многих крупных международных компаниях вся внутренняя документация и переписка ведется на иностранном (в основном, английском) языке, в российских офисах работают экспаты (иностранные сотрудники), часто не владеющие русским языком, поэтому конкурировать в такой среде без знания языка будет очень и очень сложно. Даже в российской компании подобные лингвистические навыки едва ли останутся невостребованными: крупные корпорации сотрудничают с зарубежными партнерами и выходят на новые рынки, не говоря уже о привлечении иностранных менеджеров [2].

Что же вызвало повышенный интерес среди субъектов рынка труда к такой характеристике работника, как знание иностранных языков?

Причин, конечно, предостаточно, но все же следует подробнее остановиться на самой основной – глобализации.

Стираются все границы, мир из замкнутых мирков отдельных государств превращается в единый организм. По всем признакам мы вошли в эпоху глобализации, поэтому уже настоящее, не говоря о будущем обществе, требует от нас знания иностранных языков.

Нельзя не отметить, что в течение последних двух десятков лет для специалистов со знанием иностранных языков положение на рынке труда заметно изменилось. Во-первых, в условиях нынешних процессов глобализации практически не осталось барьеров для повсеместного проникновения языковой коммуникации во все уголки земного шара, а также во все сферы коммерческой деятельности и деловой активности. Во-вторых, мировое сообщество, вопреки нарастающей глобализации, еще не в такой степени унифицировалось, чтобы говорить на едином языке, то есть обходиться без переводчиков, лингвистов, преподавателей и др. И, в-третьих, несмотря на широкое распространение английского, остальные языки (основная их часть) не утратили своей культурной и коммуникационной релевантности, поэтому они по-прежнему востребованы работодателями.

В первую очередь необходимо отметить, что в соответствии с тенденцией увеличения спроса на подобных специалистов в условиях мировой унификации и интеграции графа «знание иностранных языков» обрела статусное значение на общественном поле спроса-предложения рабочей силы.

В начале 90-х гг., когда американские и европейские фирмы только начинали осваивать российский рынок, они требовали от потенциальных сотрудников прежде всего «предъявить» язык. А именно, разговорный английский. И только потом оценивался профессионализм – считалось, что нехватку специальных знаний можно восполнить, пройдя обучение внутри компании. Поскольку менеджмент таких предприятий составляли иностранные специалисты, им хотелось со своими коллегами и подчиненными общаться по-английски. Однако практика очень скоро показала, что в таком подходе больше минусов, чем плюсов. Плохой менеджер, будь он хоть полиглотом, все равно останется плохим менеджером.

Работодатели поняли, что одного знания языка недостаточно, поэтому главным требованием к кандидату должны быть все же профессионализм и опыт работы. Тем не менее, компании и сейчас считают знание иностранного (английского и не только) языка очень важным для своих сотрудников. Идеальный же сотрудник сегодня воплощает в себе все чаяния работодателя сразу – профессиональные знания, опыт, владение языком [1].

С тех пор как глобализация в сфере деловых отношений и коммерческой деятельности обрела поистине гигантские масштабы, потребность рынка труда в сотрудниках, владеющих английским, немецким, французским, китайским, финским, греческим, арабским, японским и другими языками возросла и продолжает устойчиво расти. Таким образом, в настоящее время работодатель смотрит не только на профессиональные качества специалиста (но это несколько не умаляет их значения), но и на его способность использовать иностранный язык в своей основной профессиональной деятельности, свободно говорить на языке клиента, делового партнера, начальника (в иностранных фирмах), понимать их менталитет, привычки, особенности ведения бизнеса.

В большинстве случаев требования к уровню знания/владения языком напрямую зависят от особенностей той позиции на предприятии, которую намеревается занять кандидат, а также от индивидуальных предпочтений работодателя. Не вызывает сомнения то, что специалист, владеющий английским, ценится на рынке труда выше, чем такой же, но «без языка». Насколько именно дороже, зависит от компании, должности, уровня задач, которые решает работник.

С этой точки зрения специалистов можно разделить на три категории. К первой относятся работники, находящиеся на исполнительских позициях – рядовые бухгалтеры, инженеры, юристы, торговые представители и т. д. В этой категории сотрудник с хорошим английским зарабатывает в среднем на 5–10 % больше, чем «моноязычный». В следующую «ценовую» когорту входят менеджеры среднего звена, у которых есть в подчинении персонал и специалисты, чья роль в компании считается весьма значительной (начальники отделов, менеджеры проектов, главные бухгалтеры, главные инженеры, региональные sales-менеджеры и т. д.) Здесь разница в зарплате может достигать 20–40 % в среднем. Что касается самой высокой категории должностной ответственности, а именно топ-менеджеров, картина получается совсем другая. Квалифицированному

топ-менеджеру в западной компании язык необходим, а в российскую специалиста с тем же опытом работы и багажом профессиональных знаний возьмут и без него. Причем оцениваться их труд будет практически одинаково. Отличаться может только степень легальности выплат: в западных фирмах зарплаты на 99 % «белые», а в российских бывает по-разному. Несмотря на заявленное отсутствие бонусов у топ-менеджеров «с языком», в настоящий момент найти резюме на одного без дополнительного требования знания иностранного языка едва ли представляется возможным. [1]

Конечно, значения приведены очень обобщенные, но именно о таких соотношениях зарплат говорят специалисты кадровых агентств.

Все указанные профессии в обозначенном контексте не имеет смысла анализировать в отрыве от перспектив трудоустройства, которые в обобщенном виде можно представить в следующем виде:

- преподавание в средних профессиональных и высших учебных заведениях (школах, колледжах, вузах), многочисленных языковых центрах;
- научно-исследовательская работа в научных институтах, вузовских лабораториях, библиотеках, архивах, музеях;
- занятия профессиональным переводом во всех сферах и отраслях деятельности (Бюро переводов), внештатная переводческая деятельность;
- государственная служба (в органах МИД, в частности в Дипломатической академии, ФСБ России, органах и учреждениях законодательной и исполнительной власти, в посольствах, международных отделах государственных организаций и компаний);
- деятельность в отечественных и зарубежных издательствах и СМИ (в качестве референтов-переводчиков, журналистов, редакторов);
- деловая активность в шоу-бизнесе, сфере рекламы и связей с общественностью;
- разработка лингвистического программного обеспечения (автоматический перевод, обработка текста, программы распознавания речи и др.);
- карьера в отечественных и иностранных фирмах разного профиля, в туристических агентствах (гиды-переводчики и сопровождающие для различных лиц и групп).

Таковы требования рынка труда к специалистам со знанием иностранных языков в современном представлении со своими чертами и осо-

бенностями. Положение данных специалистов на рынке труда представляется довольно интересным.

Коммерческая деятельность и деловая активность в нашей стране все больше интегрируется в мировую экономику, и знание языка становится важным фактором трудоустройства, как и высшее образование или умение работать на компьютере. Компании стараются отказываться от услуг переводчиков, обходиться собственными кадрами, что позволяет успешно строить свою карьеру большинству людей, обладающих подобными знаниями, на офисных и менеджерских позициях, а также для административных и секретарских должностей. Карьерные возможности и перспективы управленцев и специалистов «без языка» все же сравнительно ограничены. Это в особенности касается тех сфер, где Россия начинает выходить на международный рынок, где важно знание международных стандартов (фармацевтика, медицинское оборудование, торговля, логистика, финансы, аудит, бухгалтерия, строительство).

Конечно, неустойчивый характер рыночной экономики вносит свои коррективы в вопросы, связанные с востребованностью кадров, и специалистов со знанием иностранных языков в том числе. Однако, как бы ни менялся рынок труда, у высококвалифицированного специалиста с хорошим опытом работы всегда будут хорошие шансы «остаться на плаву», то есть быть вос-

требуемым независимо от профессиональной сферы. Для любого такого специалиста главное не останавливаться на достигнутом уровне, а постоянно совершенствоваться как профессионалу.

Кроме того, мы входим в эпоху экономики знаний и непрерывного образования. Современный мир и общество все больше и больше нуждаются в людях, умеющих творчески мыслить, анализировать и понимать окружающих. И иностранный язык, как мы и говорили, одно из лучших средств, позволяющих развивать эти навыки.

Но в целом можно отметить, что в настоящее время положение специалиста со знанием/владением иностранных языков представляется довольно перспективным, поскольку позволяет не только «вписаться в глобализацию» (особенно на современном ее этапе), но и получить весомые преимущества при трудоустройстве в родной стране и за ее пределами.

#### Библиографический список

1. Ермошина, О. Язык как средство карьерного роста [Электронный ресурс] / О. Ермошина // Эксперт Северо-Запад. – № 37(194). – Режим доступа: [http://expert.ru/northwest/2004/37/37no-spyaz\\_49886/](http://expert.ru/northwest/2004/37/37no-spyaz_49886/) – Загл. с экрана.
2. Комолова, Е. Знание иностранного языка: карт-бланш на рынке труда? [Электронный ресурс] / Е. Комолова. – Режим доступа: [http://www.studythere.ru/articles/znanie\\_inostranno\\_jazyka\\_kart.html](http://www.studythere.ru/articles/znanie_inostranno_jazyka_kart.html). – Загл. с экрана.