

ZYRYANOV V., KOTLOBOVSKY I., SINYAKOV A. UNIVERSITIES PREPAREDNESS TO IMPLEMENT THE FEDERAL STATE: EDUCATIONAL STANDARDS: ORGANIZATIONAL ASPECT

The article continues to present the results of monitoring the implementing effectiveness of the federal state educational standards (FSSES) of higher education institutions conducted by the Association of Classical Universities of Russia, the Association of Technical Universities and the Comprehensive Research Institute of Education MSU at the turn of 2011 – the beginning of 2012. The article presents data on the universities organizational readiness to implement the FGOS, gives an assessment of the readiness state, identifies «hot spots», which create problems in this way. Also the article draws conclusions aimed at helping universities in setting benchmarks and parameters entering the tempo and rhythm of the educational activity, regulated by FSSES.

Key words: federal state educational standard (FSSES), monitoring the effectiveness of the FSSES implementation, effectiveness criteria, effectiveness indicators, organization of the transition to the FSSES, regulatory and legal framework, raising the qualification level, logistics and information resources, the quality of educational programs guarantee.

З.В. ЯКИМОВА, доцент
В.И. НИКОЛАЕВА, ст. преподаватель
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз

В данной статье авторы проанализировали инструменты оценки компетенций в вузе и профессиональной среде, рассмотрели возможности заимствования из профессиональной среды современных инструментов оценки компетенций для максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: компетенция, квалификация, подходы к компетенциям, классификация компетенций, система оценки компетенций, профессиональные стандарты.

Введение

Решение задач перехода на ФГОС предполагает, с одной стороны, применение современных образовательных технологий для формирования у обучающихся требуемых компетенций, с другой – создание фондов оценочных средств, позволяющих проводить объективную комплексную оценку сформированных компетенций.

Заимствование из профессиональной среды современных образовательных технологий и инструментов оценки компетенций, предположительно, позволит выполнить соответствующие требования ФГОС и улучшить диалог между работодателями и вузами. Однако если практика внедрения

современных образовательных технологий уже достаточно распространена и активно применяется многими российскими вузами, то методика заимствования из профессиональной среды механизмов контроля компетенций ещё недостаточно разработана и требует ряда уточнений.

Уточнение «предназначения» оценки компетенций: требования ФГОС ВПО

Понятие «компетенция» стало одним из базовых в модернизации российского профессионального образования. В Макете ФГОС ВПО под компетенциями понимается способность применять знания, умения

и личностные качества для успешной деятельности в определенной области [1].

В контексте компетентного подхода ФГОС ВПО обязывает вузы к выполнению определённых требований (*к результатам освоения основных образовательных программ (ООП); к условиям реализации ООП; к оценке качества освоения ООП*).

Понимание компетенций в качестве образовательных результатов в контексте ФГОС делает попытку выстраивания диалога между работодателем как заказчиком образовательного результата и вузом как поставщиком образовательного результата более продуктивной. При этом образовательные технологии рассматриваются как способ формирования компетенций (через использование активных и интерактивных методов обучения), а оценочные средства (путем привлечения к их разработке работодателей, экспертов из профессиональной среды) – как инструмент доказательства сформированности компетенций.

Выбор тех или иных образовательных технологий является самостоятельной задачей вуза. Соответственно, вузы, применяющие в дополнение к традиционным современные образовательные технологии (тренинги, деловые игры, кейсы и др.), в определённой мере выполняют требования ФГОС относительно создания условий для освоения ООП, формирования общекультурных и профессиональных компетенций.

С оценкой компетенций всё обстоит сложнее. В рамках традиционной образовательной парадигмы накоплен преимущественно опыт оценки знаний (уровня усвоения учебных дисциплин). В редких случаях оценке подлежали умения и доведённые до автоматизма навыки. Оценка компетенций – новая для вузовской системы задача, которую невозможно решить лишь с помощью традиционных методов контроля и инструментов оценки. Кроме того, общепринятых методических установок по фор-

мированию и применению фондов оценочных средств для оценки компетенций на данный момент не выработано. Каждый вуз решает эту задачу самостоятельно. Недостаточно адаптированная (либо вообще отсутствующая) технология заимствования из профессиональной среды инструментов оценки компетенций не позволяет в полной мере выполнить требования ФГОС относительно оценки качества освоения ООП.

Некоторые авторы справедливо отмечают [2, 3], что даже введение компетенции в качестве основной описательной характеристики образовательных стандартов не привело к отмене квалификаций.

В словаре-справочнике современного российского профессионального образования термин «квалификация» рассматривается в двух значениях: во-первых, как готовность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности; во-вторых, как официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определённого вида профессиональной деятельности [4]. Иначе говоря, квалификация понимается как официально признанное/подтвержденное наличие у некоего лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности и сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности. Квалификация (как внешнее подтверждение сформированных компетенций) позволяет человеку выстраивать свою деловую карьеру, соответствовать нормам рынка труда и быть востребованным у работодателей.

До настоящего времени присвоение квалификации (диплома) в вузах происходит по традиционной схеме: по итогам защиты выпускной квалификационной работы, завершающей освоение ООП и сдачи квалификационного (государственного) экзамена (по решению вуза). Однако при переходе на ФГОС, как мы видим, возникает ряд сложностей с построением системы оцен-

ки компетенций и, как следствие, ставится под сомнение объективность присвоения квалификации, рассматриваемой нами как официальное подтверждение сформированности требуемых компетенций.

Итак, требования ФГОС ВПО обязывают вузы:

1) обеспечивать условия для реализации ООП (современные образовательные технологии, организация взаимодействия с профессиональной средой);

2) гарантировать получение образовательных результатов (формирования общекультурных и профессиональных компетенций);

3) формировать фонды оценочных средств (с привлечением практиков) для проверки сформированности требуемых компетенций.

Оценка компетенций является составной частью образовательной системы и выполняет две основные функции:

- функцию контроля за получением образовательного результата – сформированности компетенций в процессе освоения ООП;

- функцию подтверждения уровня квалификации (присвоение диплома) по завершении освоения ООП.

Уточнение «предназначения» оценки компетенций: требования организационного контекста

В профессиональной среде всё многообразие точек зрения на сущность компетенций может быть условно сведено к двум основным подходам: поведенческому (американскому) и функциональному (европейскому).

Американский подход рассматривает компетенции как описание поведения сотрудников; определяет, «что и как» должен делать сотрудник (поведенческие индикаторы), чтобы достичь наивысшей эффективности в работе. Компетенции, согласно американскому подходу, – это основные характеристики сотрудника, дающие воз-

можность их обладателю выстраивать правильное поведение и, как следствие, добиваться полезных результатов в работе.

В *европейском подходе* «компетенция» рассматривается как способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации. Европейский подход сосредоточен на описании рабочих задач, функций и ожидаемых результатов, на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником [5].

В *отечественной теории и практике* основной акцент ранее ставился на исследовании ЗУН (знаний, умений и навыков), а также на рассмотрении профессионально важных качеств (ПВК), что нашло своё отражение в построении образовательных стандартов 1-го и 2-го поколения (ГОС) и традиционной («знаниевой») образовательной парадигмы. Однако при рассмотрении компетенций и построении их моделей, как правило, не рассматривалась позиция «заказчика» – того потребителя образовательного результата, который и оценивает компетенции, для которого, собственно, они и «работают». Социальная природа компетенций в большей степени учитывается практиками в области управления человеческими ресурсами. Этот факт сыграл определённую роль в переходе образовательной модели на ФГОС ВПО и попытке сближения образовательной и профессиональной среды.

В настоящее время в России применяется интегративный подход, включающий в себя элементы и наработки как американской, европейской, так и отечественной практики изучения компетенций. Однако имеется ряд существенных ограничений. Так, например, применение европейской модели в России осложнено тем, что на сегодняшний день существует лишь макет профессионального стандарта, утверждённый Распоряжением президента Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) № РП-46 от 28 июня

2007 г., и профессиональные стандарты по отдельным видам деятельности [6]. Кроме того, Национальная рамка квалификаций, являющаяся основой для разработки профессиональных стандартов, официально до сих пор не утверждена [7].

Таким образом, неразработанность профессиональных стандартов, отсутствие официально утверждённой Национальной рамки квалификаций, недостаточная ориентация отечественных исследователей компетенций на интересы работодателей, а также ряд социально-экономических факторов создали для современной российской профессиональной среды (прежде всего – в лице коммерческих организаций) вынужденные предпосылки для укоренения американского подхода, ориентированного на достижение максимальной эффективности работы сотрудников, повышение управляемости и конкурентоспособности организации.

Кроме того, если рассматривать организацию как работодателя, то компетенции сотрудников расцениваются ею как ресурс, на который работодатель определённым образом рассчитывает, что отражается в системе планирования, в т.ч. финансового. Работодатель, прежде всего финансово, не заинтересован трудоустраивать в свою организацию некомпетентных, неквалифицированных и немотивированных сотрудников, которые будут работать «хуже, чем сотрудники конкурентов». Поэтому в контексте российской профессиональной среды оценка компетенций (корректнее – оценка по компетенциям) всегда происходит с позиции полезности человека для организации (способность выполнять должностные обязанности, обладание личностными качествами для достижения целей организации, умение и готовность адаптировать уже имеющийся опыт под новые организационные задачи и т.д.).

Оценка по компетенциям применяется при решении целого ряда кадровых задач, например, при подборе и отборе, форми-

ровании кадрового резерва, деловой оценке и аттестации персонала и пр. [8–10].

Таким образом, требования организационного контекста обязывают работодателя проводить процедуры:

1) конкурсного отбора потенциальных кандидатов на вакантную должность с целью выбора лучших из имеющихся кандидатов для поддержания конкурентоспособности организации;

2) деловой оценки персонала с целью определения степени подготовленности сотрудников к выполнению их должностных обязанностей и выявления уровня их потенциальных возможностей с точки зрения перспектив их профессионального развития и карьерного роста;

3) аттестации персонала для подтверждения соответствия сотрудников занимаемым должностям; результаты аттестации могут служить основанием для кадровых решений о должностном перемещении;

4) формирования кадрового резерва (в том числе резерва управленческих кадров).

Во всех перечисленных случаях в профессиональной среде применима оценка по компетенциям, являющаяся составной частью системы управления персоналом и выполняющая:

- функцию «фильтра» – для отбора и продвижения лучших кандидатов и «отсева» тех, кто не соответствует требованиям работодателя и организационного контекста предприятия;

- функцию диагностики потенциала – для формирования кадрового резерва, построения программ обучения и развития персонала.

Соответственно, каждая из рассматриваемых сфер (образовательная и профессиональная) выставляет ряд требований (ФГОС; организационный контекст), что, в свою очередь, определяет функции оценки компетенций: в образовательной среде – контроль за получением образовательного результата и подтверждение уровня квалификации; в профессиональной среде – обес-

печение «фильтра» и диагностики потенциала персонала.

Классификации компетенций, подлежащих оценке в профессиональной и образовательной среде

Образовательная и профессиональная среда используют разные системы классификации компетенций. Так, в ФГОС выделяются общекультурные и профессиональные компетенции, в профессиональной среде используют, как правило, три основания для классификации компетенций: уровень распространения, уровень развития, сущность и содержание. В сводной табл. 1 приведены основные классификации компетенций, описаны их сущность и особенности.

Словарь-справочник современного российского профессионального образования поясняет, что под общекультурными (общими) компетенциями понимается способность успешно действовать при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности [4]. Сложность оценки общекультурных компетенций заключается в том, что степень их сформированности является результатом освоения целостной образовательной программы. Общекультурные компетенции носят устойчивый характер, определяют активную жизненную позицию человека, его способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни, гармонизируют внутренний мир и отношения с социумом и, как отмечает М.Г. Синякова, «могут рассматриваться как основа для формирования профессиональной мобильности специалиста...» [11, с. 25].

Под профессиональными компетенциями в образовательной среде понимается способность успешно действовать при выполнении задания, решать задачи в конкретной профессиональной деятельности [4]. В зависимости от направления и уровня подготовки число компетенций может существенно различаться.

Самым популярным основанием классификации компетенций в профессиональной среде является *уровень распространения* [10–13]:

- для общеорганизационного уровня выделяют корпоративные и профессиональные компетенции, охватывающие сферу деятельности компании;
- для уровня отдельных должностей – менеджерские компетенции и профессиональные компетенции, которые применимы в отношении определённой группы должностей.

Корпоративные (базовые, ключевые) компетенции применимы к любой должности в организации. Они следуют из ценностей компании, зафиксированных в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и др. Разработка корпоративных компетенций является частью работы с корпоративной культурой компании. В качестве примера корпоративных компетенций можно привести клиентоориентированность, умение работать в команде, дисциплинированность и т.д. Оптимальное количество корпоративных компетенций – не более 5–12 единиц анализа.

Менеджерские (управленческие, лидерские) компетенции разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие, как стратегическое видение, управление бизнесом, работа с людьми, нацеленность на результат, умение влиять на людей, предприимчивость и т.д. При этом важно учитывать, что каждая из оцениваемых компетенций, с одной стороны, входит в один из более крупных блоков, а с другой стороны, детализируется через описательные характеристики и индикаторы поведения.

Профессиональные компетенции, используемые бизнес-сообществом, по своей

Таблица 1

**Сравнительный анализ классификаций компетенций
в профессиональной образовательной среде**

<i>Сфера применения</i>	<i>Основание классификации</i>	<i>Группы компетенций</i>	<i>Сущность</i>	<i>Особенности</i>
Образовательная среда (ВПО): образовательные стандарты ФГОС, ООП вуза	Контекст решаемых задач	Общекультурные	Общий контекст решения задач для многих видов профессиональной деятельности	Состав и количество компетенций зависят от уровня и направления подготовки
		Профессиональные	Решение задач в контексте конкретной профессиональной деятельности	Состав и количество компетенций зависят от уровня и направления подготовки; могут делиться на группы по видам деятельности
Профессиональная среда: профессиональные и корпоративные стандарты	Уровень распространения компетенций	Корпоративные	Следуют из ценностей компании, применимы для любой должности в организации	Нет утверждённого шаблона профессионального стандарта (только макет); не во всех отраслях разработаны профессиональные стандарты; существует привязка требуемых работодателем компетенций к организационному контексту; состав и количество оцениваемых компетенций определяются бизнес-целями организации
		Менеджерские	Разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении	
		Профессиональные	Связанные со сферой деятельности организации, не привязаны к конкретным должностям	
			Применимы в отношении определенной группы должностей, отражают функциональные обязанности	
	Уровень развития	Пороговые	Необходимы для достижения минимального результата	Могут быть соотнесены с Национальной рамкой квалификаций; могут формироваться за пределами системы ВПО
		Дифференцирующие (в т.ч. «над-профессиональные»)	Позволяют отличать лучших исполнителей от средних	
	Сущность и содержание	Когнитивные	Фундаментальные, необходимы для эффективной работы	Компетенции востребованы на рынке труда, в профессиональной сфере оцениваются с помощью специальных инструментов (деловые игры, кейсы, психологические тесты, презентации, портфолио, оценка 360 градусов и т.д.) в образовательной среде практически не оцениваются из-за отсутствия инструментария и опыта оценки
		Личностные	Фундаментальные, связанные с индивидуальной эффективностью	
		Функциональные (психомоторный и прикладной навук)	Операционные, необходимые для эффективной работы	
		Социальные (включая поведение и отношение)	Операционные, связанные с индивидуальной эффективностью	

смысловой нагрузке и формулировкам достаточно близки профессиональным компетенциям, отраженным в ФГОС ВПО.

Среди профессиональных выделяют компетенции, связанные со сферой деятельности организации; эти компетенции не привязаны к конкретным должностям. Здесь важны: квалификация по диплому, опыт работы в аналогичных организациях, знание специфики отрасли, тенденции рынка. В отношении определенной группы должностей применимы профессиональные (или технические) компетенции, отражающие функциональные обязанности. Ключевую роль при оценке в этом случае будут иметь уровень образования, опыт работы в соответствующих должностях, наличие сертификатов о повышении квалификации.

Вторым основанием для классификации является *уровень развития*, делящий компетенции на «пороговые» и «дифференцирующие». Пороговыми являются компетенции, необходимые для достижения минимального результата. Дифференцирующие компетенции позволяют отличать лучших исполнителей от средних. Дифференциация возможна только на основании выявления поведенческих индикаторов, т.е. показателей для каждого из факторов. Поведенческие индикаторы используются для выстраивания дифференцированной шкалы уровней выраженности компетенций: от недопустимого (известного также как «отрицательное поведение») до образцового.

Интересна практика кадровых агентств. Помимо профессиональных компетенций они часто выделяют так называемые «надпрофессиональные навыки», которые, как правило, приобретаются на других уровнях образования (среднем и начальном) либо формируются вообще за пределами системы ВПО. К числу таковых специалисты кадровых агентств относят, например, свободное владение иностранным языком, высокую скорость печати, умение пользова-

ться компьютерной, офисной техникой, современными средствами связи, владение деловой и письменной речью, умение управлять своим временем, навыки самоанализа и т.д. По сути дела, надпрофессиональные компетенции являются примером дифференцирующих компетенций, но сформированных за пределами системы ВПО.

В образовательной среде также возможна дифференциация через традиционное оценивание по пятибалльной системе либо с помощью уже внедрённой во многих вузах системы балльно-рейтинговой оценки достижения студентов [14–15]. Однако данная дифференциация показательна преимущественно для «знаниевого» компонента, она не дает целостного представления об уровне сформированности компетенций. Кроме того, сложность дифференциации компетенций по уровням развития в образовательной среде состоит в том, что лишь немногие из них формируются в рамках освоения отдельных дисциплин, большинство же – в течение всего периода обучения.

Ещё одним примером практического применения методики оценки уровней развития компетенций можно считать Национальную рамку квалификаций (НРК), которая является одним из элементов новой системы нормативно-правового обеспечения сопряжения сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. Ее образуют представленные в виде таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей (широта полномочий и ответственность, сложность деятельности, наукоемкость деятельности). В Национальной рамке квалификаций также показана возможность изменения квалификационного уровня по средствам «приращивания» образовательного уровня и практического опыта [7]. Анализ НРК позволяет обосновывать, почему разным должностным позициям одного профиля деятельно-

сти в профессиональной среде могут соответствовать разные наборы компетенций, а для разных уровней образования существуют разные компетенции по одинаковым видам деятельности.

Третьим основанием классификации компетенций в профессиональной среде можно обозначить *сущность и содержание*. При этом выделяют:

- фундаментальные компетенции, необходимые для эффективной работы, — когнитивные компетенции (знание и понимание). К этому блоку часто относят также интеллектуальные компетенции (системность, нестандартность, динамичность и гибкость мышления);

- фундаментальные компетенции, связанные с индивидуальной эффективностью, — личностные компетенции (ответственность в принятии решений, адаптивность, мотивация к достижению, готовность к обучению и др.).

- операционные компетенции, необходимые для эффективной работы, — функциональные компетенции (психомоторный и прикладной навыки). К этому блоку могут быть также отнесены организационно-деловые компетенции, например, умение осуществлять руководство группой, способность планировать и проектировать деятельность и др.

- операционные компетенции, связанные с индивидуальной эффективностью, — социальные компетенции, включающие поведение и отношение. Чаще всего этот блок представлен коммуникативными компетенциями, например: эффективность общения с людьми, гибкость в общении, умение вести переговоры, умение излагать свою точку зрения, умение слушать и др. [9–10].

В рамках образовательной системы возникают сложности, прежде всего — с оценкой функциональных и личностных компетенций, так как они проявляются преимущественно в процессе профессиональной деятельности либо требуют для своего проявления специально смоделиро-

ванных заданий, имитирующих реальные рабочие ситуации. Многими вузами уже предпринимаются активные попытки заимствования у профессиональной среды таких инструментов оценки, как деловая игра, кейсовые задания, Ассесмент-центр. Применение этих инструментов позволяет создавать оценочные задания, моделирующие реальные рабочие ситуации, и оценивать уровень сформированности компетенций. Но сложность состоит в том, что сами преподаватели должны быть не только обучены технологиям проведения оценочных процедур с применением таких инструментов оценки, но и иметь реальные представления о том, как эти технологии работают на практике, в чем их сильные и слабые стороны, по каким критериям должны формироваться оценочные задания и т.д. Иначе говоря, сами преподаватели должны обладать определёнными компетенциями и соответствующим уровнем профессионализма, прежде чем брать на себя ответственность оценивать уровень сформированности компетенций у студентов.

Не менее сложной для образовательной среды оказывается попытка оценки социальных компетенций и компетенций, проявление которых возможно только в коллективе, например, толерантность, делегирование, организаторские способности, лидерские качества, презентационные навыки. Кандидаты, обладающие перечисленными компетенциями, как правило, востребованы на современном рынке труда, но в рамках «знаниевой» парадигмы никогда не ставилась задача контроля сформированности вышеупомянутых компетенций. Современные вузы отчасти решают эту проблему через проведение семинарских занятий и организацию тематических конференций. Однако более эффективным и результативным является заимствование у профессиональной среды таких методов, как круглые столы, презентации, деловые игры, оценка 360 градусов.

Заключение

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Каждая организация ориентирована на выполнение собственных бизнес-целей, поэтому выбор ограниченного количества компетенций (5–12 единиц анализа) из огромного перечня возможного «ассортимента» для каждой должности определен стратегией организации, особенностями корпоративной и организационной культуры компании, а также функционалом конкретной должности, на которую сотрудник претендует или которую занимает. Образовательная же среда нацелена на формирование компетенций без привязки к какому-либо ценностно-нормативному, идеологическому ядру (корпоративной культуре организации) и подразумевает попытку освоения всех перечисленных в ФГОС выбранного направления подготовки компетенций (несколько десятков).

2. В профессиональной среде активно применяется классификация компетенций на пороговые и дифференцирующие (через поведенческие индикаторы), в том числе — с учетом надпрофессиональных компетенций, которые формируются преимущественно за пределами системы ВПО. В образовательной среде возникает сложность с оцениванием уровня развития компетенций, так как лишь некоторые из них формируются в рамках одной дисциплины, а существующие вузовские системы (оценочные шкалы и балльно-рейтинговая система) ориентированы преимущественно на оценку «знаниевого» компонента в рамках конкретных учебных дисциплин.

3. Национальная рамка квалификаций может использоваться при разработке/корректировке профессиональных и образовательных стандартов (в частности, для дифференциации уровня развития компетенций), а также при разработке фондов оценочных средств.

4. Современные вузы в большей степе-

ни ориентированы на оценку когнитивных компетенций и практически не обладают инструментами для оценки многих функциональных, социальных и личностных компетенций. Решение этой проблемы возможно при заимствовании соответствующего инструментария из практики профессиональной среды.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки. URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>
2. Зорин А.И., Махотин Д.А. Взаимосвязь понятия «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании // СПО. 2010. № 12. С. 7-9.
3. Кудрявцева Е. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2012. № 1. С. 166-177.
4. Словарь-справочник современного русского профессионального образования / Авт.-сост.: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Вып. 1. М.: ФИРО, 2010. URL: <http://www.pgti.perm.ru/page.php?id=68>
5. Определение понятия «компетенция» // Электронный журнал «HR-Portal». URL: <http://www.hr-portal.ru/article/opredelenie-ponyatiya-kompetentsiya>
6. АНО «Национальное агентство развития квалификаций». URL: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/about.html>
7. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина и др. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.
8. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: Учеб.-практ. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012. 72 с.
9. Мозилевкин Е.А., Новгородов А.С., Клиников С.В. HR-инструменты: практичес-

- кая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: Учеб.-практ. пособие. СПб.: Речь, 2012. 320 с.
10. Шмидт В. Проблемы и технологии оценки персонала: Учеб.-метод. пособие. СПб.: Речь, 2008. 160 с.
 11. Синякова М.Г. Основные подходы к определению сущности общекультурной компетентности бакалавра менеджмента // Международный журнал экспериментального образования. 2010. № 9. С. 23–36.
 12. Володина Н. Модель компетенции – это не сложно. URL: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=24400>
 13. Образовательно-информационный портал SMART-EDUCATION. URL: <http://www.smart-edu.com/professionalnye-kompetentsii/kompetentsii-spetsialista.html>; <http://www.smart-edu.com/stati-kompetentsii/kompetentsii-rukovoditelya.html>
 14. Садон Е.В., Кононова О.В., Олешкевич Н.А. Контроль за формированием профессиональных компетенций. Психолого-организационные формы // Вестник СибГАУ. 2006. № 6. С. 9–26.
 15. Коновалова Ю.О. К вопросу о мониторинге сформированности компетенций в системе высшего профессионального образования. Из опыта работы российских и зарубежных вузов // Высшее образование сегодня. 2012. № 6. С. 14–18.

YAKIMOVA Z., NIKOLAEVA V. ASSESSMENT OF COMPETENCES: PROFESSIONAL AND UNIVERSITY ENVIRONMENT

In this paper the authors have analyzed the tools for assessing competencies in higher school and professional environment. The possibility of borrowing and adaptation of the tools of professional environment in modern educational process were considered. Assessment tools for skills programs as close monitoring of progress and interim assessment of students in terms of their future careers were analyzed.

Key words: competence, qualifications, competence approaches to the classification of competencies, competency assessment system, professional standards.

В.А. ГУРТОВ, профессор
Л.М. СЕРОВА, канд. техн. наук
Е.А. ФЕДОРОВА, мл. н. сотрудник
Петрозаводский государственный университет

Трудоустройство по специальности с позиции выпускника

В статье анализируются результаты социологического исследования, посвященного трудоустройству по специальности выпускников всех уровней профессионального образования (НПО, СПО и ВПО) в течение двух-трех лет после окончания ими учебного заведения. На основе самооценок выпускников исследовались показатели трудоустройства по специальности, механизмы мотивации при выборе работы, мобильность, образовательные планы и уровень профессиональной подготовки.

Ключевые слова: выпускник, трудоустройство, устройство на работу по специальности, каналы занятости, территориальная мобильность выпускника.

Одним из показателей, определяющих эффективность бюджетных расходов на систему профессионального образования, является трудоустройство выпускников, в том числе по полученной образовательной специальности/профессии. В поручениях

Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г. требуется ввести мониторинг показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников учреждений профессионального образования в течение