

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА — СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

[*Е. В. Балганова*](#)

*Сибирский институт управления — филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
(г. Новосибирск)*

В статье на основе анализа образовательных и профессиональных стандартов предлагаются принципы построения компетентностной модели выпускника вуза — специалиста по направлению подготовки «Управление персоналом». Обосновывается интегративный подход к разработке компетентностной модели выпускника.

Ключевые слова: компетентностная модель выпускника вуза, управление персоналом, модель профессиональной подготовки, модель деятельности, модель компетенций.

Балганова Елена Владимировна — старший преподаватель Сибирского института управления — филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», e-mail: Elena-balganova@mail.ru

Концептуальной основой реформирования системы профессионального образования в настоящее время выступает компетентностный подход, который расширяет содержание подготовки, ее практическую ориентированность и способствует формированию компетенций, востребованных реальными условиями профессиональной деятельности [1]. Построение образовательного процесса на компетентностной основе обуславливает необходимость рассмотрения вопроса о модели выпускника вуза — специалиста в определенной сфере профессиональной деятельности, отражающей востребованные рынком труда компетенции.

Анализ публикаций по проблеме разработки моделей специалистов показывает, что данной теме в последние 30 лет уделялось значительное внимание ученых и практиков (В. Е. Анисимов, Е. М. Иванова, Е. А. Климов, Ю. А. Лавриков, А. К. Маркова, Г. К. Оноприенко, Н. С. Пантина, Н. Г. Печенюк, В. К. Розов, Е. Э. Смирнова, Н. Ф. Талызина, Л. Б. Хихловский, А. А. Ченцов, В. Д. Шадриков и др.), что связано с необходимостью постоянного совершенствования модели специалиста — выпускника вуза в силу

стремления образовательной системы удовлетворять потребностям динамичного рынка труда. При этом исследователями использовались различные подходы — деятельностный, субъектный, профессиографический, задачный, профессионально-квалификационный и др. Однако каждый из данных подходов описывает профессиональную деятельность с какой-либо одной стороны [2].

На наш взгляд, при построении модели специалиста — выпускника в сфере управления персоналом необходимо интегрировать данные подходы на основе компетентностного, так как это позволит учесть сущностные признаки перечисленных подходов и современные требования.

В нашем исследовании предлагается подход к разработке компетентностной модели выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом, основанный на интеграции трех взаимосвязанных конструкторов — модели профессиональной деятельности, модели компетенций и модели профессиональной подготовки. Это дает возможность, с одной стороны, отразить в модели современное содержание профессиональной деятельности, а с другой, — определить подходы к организации образовательного процесса.

Основой для разработки компетентностной модели выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом являются нормативные документы, отражающие содержание профессиональной деятельности.

В основу разработки *модели профессиональной деятельности* нами положены Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента, а также проект профессионального стандарта «Менеджер по управлению персоналом организации», поскольку в совокупности они полно отражают содержание профессии и дополняют друг друга: так, в первом указаны направления деятельности, во втором конкретизированы трудовые функции.

Модель включает следующие структурные компоненты профессиональной деятельности применительно к управлению персоналом: субъект (на уровне высшего руководства, линейных руководителей организации, руководителей и специалистов кадровых служб); объект — персонал организации; предмет — его количественные и качественные характеристики; цели и задачи деятельности; нормативная основа — система законодательных и нормативных документов, а также требования профессионального сообщества; направления деятельности; трудовые функции; должности и уровни квалификации [3, 4].

Разработка *модели компетенций* выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом также основывалась на содержащихся в профессиональных стандартах характеристиках специалистов и требованиях Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень бакалавриата) к результату обучения, поэтому она включает в себя блок нормативных оснований [5, 6].

Выделение блока нормативных оснований дает возможность отразить в модели взаимосвязь требований к квалификации специалиста, содержащихся в профессиональных стандартах, и требований к результатам освоения образовательных программ, а также показать, что уровни управления (оперативный, тактический, стратегический) и уровни квалификации (с 5-го по 8-й уровень) соотносятся с уровнем образования и квалификациями бакалавриата по ФГОС 3+ (академический и прикладной бакалавр).

В свою очередь, профессиональные стандарты описывают знания, умения и навыки, требующиеся для реализации направлений деятельности, трудовых функций и действий, которые в образовательном стандарте описаны на языке компетенций (рис. 1).



Рис. 1. Нормативный блок модели компетенций выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом

Структурный блок модели компетенций отражает, во-первых, классификацию компетенций по видам (общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-прикладные) и, во-вторых, составляющие их компоненты (знания, умения, владения, действия), рис. 2.

Для отражения когнитивного основания данной модели, с нашей точки зрения, лучше всего подходит метафора торта, слои которого представляют собой знания (базовый слой), умения (второй слой), владение навыками (третий слой), действия (поверхностный слой, наиболее видимый). Таким образом, каждая группа компетенций (кусочек торта) включает все составляющие, а торт в целом — все группы компетенций [7].

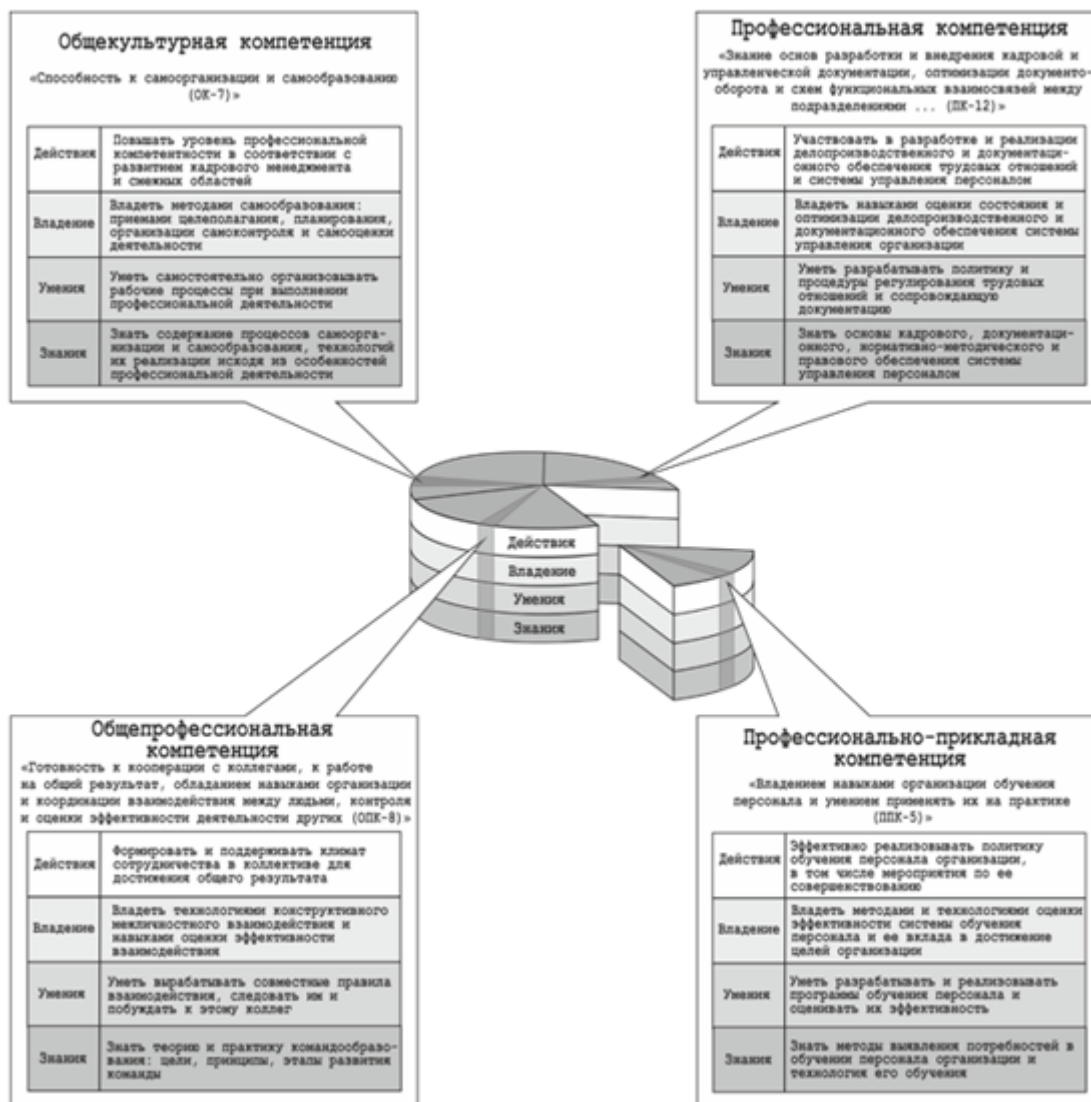


Рис. 2. Структура компетенций выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом

В совокупности обе модели — модель профессиональной деятельности и модель компетенций — максимально полно отражают специфику профессиональной деятельности специалиста в сфере управления персоналом и поэтому могут стать основой для модели профессиональной подготовки специалиста.

При разработке модели профессиональной подготовки специалиста нами также применялся принцип выделения нормативных оснований. В профессиональном обучении таковым является Федеральный государственный образовательный стандарт, в нашем случае по направлению подготовки — «Управление персоналом», содержащий требования к результатам освоения программы бакалавриата (в форме перечня компетенций) и требования к условиям реализации образовательной программы. Включение в модель данного компонента обусловлено логической необходимостью ответа на вопрос: «Какие условия — кадровые, методические, организационные, материально-технические — для качественной подготовки должны быть созданы?». Наряду с обеспечением содержания образовательной программы реализация данных условий будет способствовать достижению требуемого качества подготовки специалиста (рис. 3).



Рис. 3. Модель профессиональной подготовки специалистов

Как известно, образовательная программа представляет собой систему нормативно-методических документов, являющихся основой построения учебного процесса и определяющих цели, содержание и методы обучения и др. Так, учебные планы как основной элемент образовательной программы определяют перечень дисциплин и порядок их изучения и должны отвечать следующим требованиям: устанавливать оптимальный объем содержания, соответствие теоретического и практического обучения; обеспечивать высокую теоретическую, профессиональную и практическую направленность обучения студентов; обеспечивать результаты обучения в виде формируемых компетенций выпускника.

Важной частью образовательной программы являются рабочие программы учебных дисциплин и программы практик. Содержание рабочих программ учебных дисциплин должно удовлетворять следующим требованиям: определять место и роль данной дисциплины в освоении компетенций и требующихся для дальнейшего обучения и профессиональной деятельности; определять на этой основе учебные цели и задачи, связанные с формированием конкретных компетенций; реализовывать внутри- и междисциплинарные связи, согласовывать содержание и не допускать дублирования учебного материала с другими дисциплинами; рационально распределять учебное время по темам и видам учебных занятий в зависимости от формы обучения, планировать самостоятельную работу студентов; отражать в содержании дисциплины результаты развития науки, технологии и др., связанные с данной дисциплиной и др.

Программы практик являются обязательными, так как практика представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на формирование профессиональных компетенций.

Нормативно-методическое обеспечение оценки качества освоения образовательной программы регламентирует формы и методы текущего контроля успеваемости студентов, промежуточной аттестации по отдельным дисциплинам и практикам и государственной итоговой аттестации (оценочные средства и технологии аттестации) выпускников. Для проведения всех форм контроля и оценки должны быть созданы фонды оценочных средств, представляющие собой компетентностно ориентированные задания и позволяющие оценить степень сформированности компетенций.

Поскольку во всех документах образовательной программы, так или иначе, используются компетенции, то, на наш взгляд, в основе их разработки должна лежать матрица компетенций как функциональное основание проектирования учебного процесса. Матрица компетенций позволяет установить целостную систему взаимосвязей структурных компонентов образовательной программы, определять содержание учебного процесса и логику его построения в отношении последовательности изучения дисциплин, их объема в часах и зачетных единицах, форм контроля уровня сформированности компетенций и др. и в целом способствует обеспечению целостности образовательной программы [8].

В организационном плане подготовка специалистов включает учебные занятия в различных формах, учебные и производственные практики и научно-исследовательскую работу, текущий контроль успеваемости, промежуточную и государственную итоговую аттестации. В целом системная реализация нормативно-методического и организационного аспектов обучения должна приводить к обеспечению требуемого качества профессиональной подготовки специалистов.

Поскольку, как нами было показано выше, компетентностная модель выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом представляет собой интеграцию трех моделей — профессиональной деятельности, компетенций, профессиональной подготовки специалиста, то ее построение предполагает взаимное согласование их ключевых компонентов (рис. 4).



Рис. 4. Интегрированная компетентностная модель выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом

Поэтому целостная компетентностная модель выпускника вуза включает в себя ядро — кластеры и структуру компетенций — и основные элементы моделей профессиональной деятельности и профессиональной подготовки. Компетенции являются связующим

элементом, так как, с одной стороны, они необходимы для эффективного осуществления профессиональной деятельности, а с другой, — являются результатом профессиональной подготовки. Уровень сформированности компетенций определяет конкурентоспособность выпускников, показателем которой является их востребованность на рынке труда и оценка работодателями.

Таким образом, предлагаемый нами интегративный подход к построению компетентностной модели выпускника вуза — специалиста в сфере управления персоналом позволяет создать качественно новый механизм реализации профессиональной подготовки в вузе.

Список литературы

1. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании : к освоению компетентностного подхода / В. И. Байденко // Высшее образование в России. — 2004. — № 11. — С. 3-14.
2. Сливина Т. А. Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т. А. Сливина. — Красноярск, 2008. — 23 с.
3. Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2073 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 „Управление персоналом“ (квалификация (степень) „бакалавр“)».
4. Проект Приказа Минобрнауки «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 „Управление персоналом“ (уровень бакалавриата)».
5. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента [Электронный ресурс]. — Режим доступа : (<http://standards.kadrovik.ru/>) свободный. — Дата обращения : 20.08.2015.
6. Проект профессионального стандарта «Менеджер по управлению персоналом организации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : (http://www.top-personal.ru/files/Proekt_profstandsrtta.pdf) свободный. — Дата обращения : 10.09.2015.
7. Балганова Е. В. Разработка модели компетенций специалиста в сфере управления персоналом на основе стандартов профессиональной деятельности / Е. В. Балганова, Н. Н. Богдан // Высшее образование сегодня. — 2013. — № 12. — С. 27-32.
8. Балганова Е. В. Применение матрицы компетенций при проектировании образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом» / Е. В. Балганова, Н. Н. Богдан // Инновационные тенденции развития управления персоналом: образование и практика : материалы региональной научно-практической конф. — Новосибирск, 2015. — С. 46-53.

PRINCIPLES OF CREATION OF COMPETENCE-BASED UNIVERSITY GRADUATE'S MODEL – THE EXPERT IN THE SPHERE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

[E. V. Balganova](#)

*Siberian Institute of management — FSBEI HE branch «Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration» (Novosibirsk)*

The principles of creation of competence-based model of the university graduate — the specialist of «Human resource management» department are offered in the article on the basis of the analysis of educational and professional standards. Integrative approach to development of competence-based model of the graduate is justified.

Keywords: competence-based model of the university graduate, human resource management, model of vocational training, activity model, model of competences.

About authors:

Balganova Elena Vladimirovna — senior teacher Siberian Institute of management — FSBEI HE branch «Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration», e-mail: Elena-balganova@mail.ru

List of the Literature:

1. Baydenko V. I. Competences of professional education : to development of competence-based approach / V. I. Baydenko // Higher education in Russia. — 2004. — N 11. — P. 3-14.
2. Slivina T. A. Formation of competitive identity of future expert in educational process of higher education institution : theses. ... cand. of ped. science / T. A. Slivina. — Krasnoyarsk, 2008. — 23 p.
3. The order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 24.12.2010 N 2073 «About the statement and introduction of the Federal state educational standard of higher education in the direction of preparation 080400 „Personnel management“ (qualification (degree) „bachelor“»).
4. The draft of the Order of the Ministry of Education and Science «About the approval of the Federal state educational standard of the higher education in the direction of preparation 38.03.03 „Personnel management“ (bachelor degree level)».
5. Standards of professional activity in the field of personnel management [electronic resource]. — Access mode : (<http://standards.kadrovik.ru/>) the free. — Access date : 20.08.2015.
6. Draft of professional standard «HR Manager of the Organization» [electronic resource]. — Access mode : (http://www.top-personal.ru/files/Proekt_profstandsrtta.pdf) free. — Access

date : 10.09.2015.

7. Balganova E. V. Development of model of competences of the expert in the sphere of human resource management on the basis of standards of professional activity / E. V. Balganova, N. N. Bogdan // Higher education today. — 2013. — N 12. — P. 27-32.
8. Balganova E. V. Application of matrix of competences at design of educational program of «Human resource management» department / E. V. Balganova, N. N. Bogdan // Innovative tendencies of development of human resource management : education and practice : materials regional scientific and practical conf. — Novosibirsk, 2015. — P. 46-53.