

*М.Ю. Дикусарова, И.С. Ладыгина,  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*

## Модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом»



*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*

Как в России, так и за рубежом поиск путей развития образования является одной из центральных социальных проблем. Об этом свидетельствует повышенный интерес к методам ее решения. Одним из таких методов в нашей стране выступает внедрение компетентностного подхода к оценке результатов обучения в высшей школе.

Однако при реализации этого подхода возникают дополнительные вопросы, требующие обоснованных ответов. В качестве основного из них можно указать несоответствие высшего про-

фессионального образования запросам рынка труда. Современная экономика выдвигает новые требования к выпускникам. Среди них отмечают мотивированное участие в проектах организации, признание своих коллег-профессионалов, решение сложных, комплексных задач, а также овладение моральными, интеллектуальными, личностными качествами, посредством которых выпускник сможет успешно организовать свою деятельность [3, с. 35].

Основная часть работодателей в нашей стране не имеет профессиональных стандартов, в то вре-

мя как совокупность компетенций должна задаваться именно профессиональными стандартами и потребностями рынка труда. Поэтому существует диспропорция, выражающаяся в слабых взаимосвязях между вузами и предприятиями, а недостаточный мониторинг рынка труда приводит к снижению качества профессиональной подготовки выпускников вузов [4].

Существует мнение, что предпринимателям нужна не столько квалификация, что, с их точки зрения, слишком часто ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции материального ха-



**МАРИНА  
ЮРЬЕВНА  
ДИКУСАРОВА**

кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и трудового права Института права Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Сфера научных интересов: социология управления, управление персоналом, рынок труда и занятость населения. Автор 49 публикаций



**ИННА  
СЕРГЕЕВНА  
ЛАДЫГИНА**

студентка Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Сфера научных интересов: управление персоналом. Автор 1 публикации

На основе результатов социологического исследования по теме «Компетентностная модель выпускника глазами работодателей. Направление подготовки: «Управление персоналом»» рассматривается компетентностный подход к оценке результатов обучения в высшей школе. Анализируется комплексная модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом».

*Ключевые слова:* компетентностный подход, компетентность, компетентностная модель выпускника.

The article analyzes the competence approach to the evaluation of learning outcomes in higher education based on the results of the survey on «Competence model graduate eyes of employers. Direction of training: Personnel Management». A comprehensive model of competencies of the graduates of this field of study.

*Key words:* competence approach, competence, competence model graduate.

рактера, а компетентность, которая рассматривается как совокупность навыков, свойственных каждому индивиду, сочетающую квалификацию, социальное поведение, способность работать в

группе, инициативность и любовь к риску [2]. А сами выпускники в большей степени ориентируются на престижность диплома и возможность продолжить образование.

Существует множество определений понятия «компетенция», но в основе все они сводятся к двум подходам в понимании этого феномена – американскому и британскому. Американский подход был разработан в США Дэвидом Макклелландом и развит в работах Ричарда Бояциса. Он был ориентирован на поиск поведения, которым не обладал среднестатистический руководитель. Р. Бояцис определял компетентность как способность человека вести себя таким образом, который удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде, что, в свою очередь, является причиной достижения желаемых результатов [1].

В отличие от американского подхода британский сосредоточен на определении профессиональных стандартов, которые должен выполнять сотрудник в процессе своей деятельности.

В настоящее время методология моделирования компетенций является объектом научных дискуссий и в России. Некоторые исследователи подчеркивают именно практическую направленность компетенции, связанную с опытом самого человека, то есть действенную сторону. Другие говорят, что компетентностный подход может способствовать обоснованному описанию результатов подготовки выпускников, которые должны быть не только готовы, но и способны к работе в современных меняющихся условиях.

Не вызывает сомнений утверждение, что формирование тех или иных компетенций обеспечивают только ключевые учебные дисциплины или даже содержание образовательной программы в целом. Компетенции – это также результат образовательных технологий, методов, организационных форм, учебной среды и др. [5].

В то же время научная основа компетентностной модели выпускника должна формироваться с учетом не только специфики процесса обучения, но и деятельности будущего специалиста и требований, предъявляемых к нему со стороны профессиональной среды.

С целью определения соответствия содержательных аспектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения по направлению подготовки «Управление персоналом» ожиданиям работодателей нами было проведено социологическое исследование на тему «Компетентностная модель выпускника глазами работодателей. Направление подготовки: «Управление персоналом»». Анкета была разработана в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования третьего поколения. В анкетировании при-



Таблица

**Наиболее и наименее важные компетенции по направлению подготовки «Управление персоналом» по мнению работодателей Владивостока**

<i>Наиболее важные</i>	<i>Наименее важные</i>
Общекультурные компетенции	
Умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (9,27)	Владение методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (5,18)
Стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других (9,09)	Умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (5,55)
Профессиональные компетенции в области организационно-управленческой и экономической деятельности	
Знание основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умение применять их на практике (9,09)	Владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (5,45)
Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умение применять их на практике (8,82)	Владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составление документов о поощрениях и взысканиях) (6,45)
Владение методами деловой оценки персонала при найме и готовность применять их на практике (8,82)	Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда (6,45)
Профессиональные компетенции в области информационно-аналитической деятельности	
Владение навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (8,00)	Владение методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний (5,73)
Профессиональные компетенции в области социально-психологической деятельности	
Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (7,64)	Умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (6,09)
Профессиональные компетенции в области проектной деятельности	
Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике (8,00)	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (6,55)

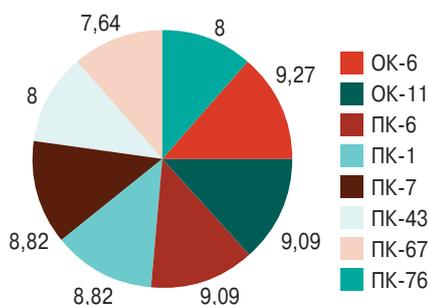
няли участие 11 компаний Владивостока Приморского края.

Вниманию респондентов в анкете была предложена шкала, по которой нужно было оценить 24 общекультурные компетенции, 40 профессиональных компетенций в области организационно-управленческой и экономической деятельности, 23 профессиональные компетенции в области информационно-аналитической деятельности, 9 профессиональных компетенций в области социально-психологической деятельности, 6 профессиональных компетенций в области проектной деятельности.

Оценка проводилась по 10-балльной системе (1 балл – менее важная компетенция, 10 баллов – очень важная). Для выявления наиболее и наименее важных, по мнению работодателей, компетенций были просчитаны средние значения. Результаты приведены в таблице и на рис. 1.

В этой таблице представлены восемь компетенций, получивших максимальную и минимальную оценку важности среди работодателей.

Помимо анкетирования, респонденты отвечали на вопросы открытого типа на предмет выявления значимых качеств выпускника, которые позволили бы ему трудоустроиться после обучения.



**Рис. 1.** Максимальные значения компетенций, выявленных работодателями по направлению подготовки «Управление персоналом»  
Примечание. ОК – общекультурные компетенции, ПК – профессиональные компетенции.



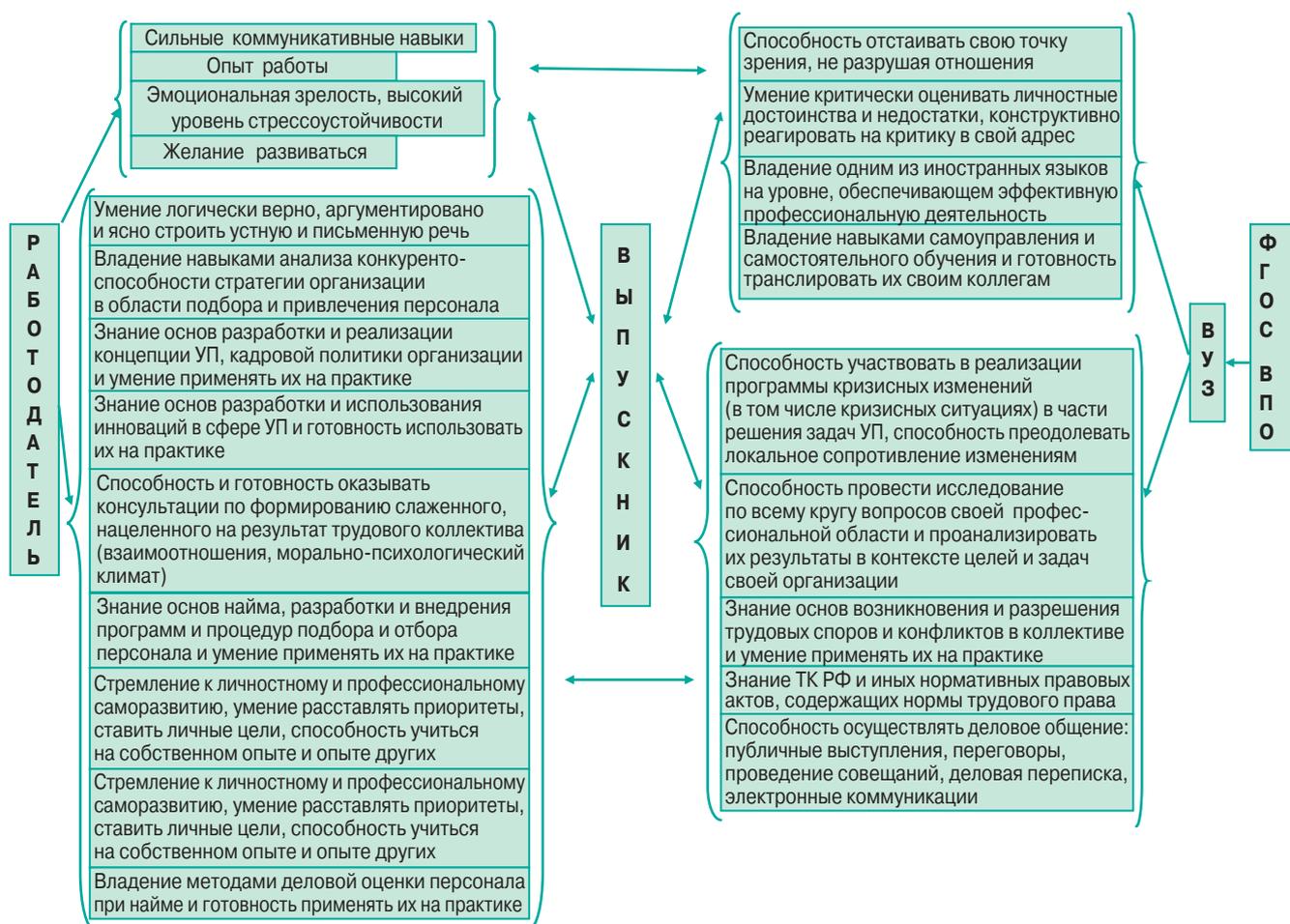


Рис. 2. Модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом»  
Примечание. УП – управление персоналом.

По результатам проведенного исследования стало ясно, что работодатели хотят видеть в своей компании квалифицированного, образованного и грамотного работника. Таким образом, от выпускника вуза требуется готовность к деятельности в условиях постоянно развивающихся технологий и динамичной общественной жизни. Компетентным специалист становится тогда, когда понимает всю значимость принятых им решений, повлекших за собой позитивные или негативные изменения как в компании, так и в обществе, он должен соизмерять свою деятельность с перспективой развития той сферы, где он трудится.

С учетом мнений работодателей и федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего

поколения была разработана модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом», которая представлена на рис. 2.

Таким образом, можно отметить, что хотя вуз и выполняет социальный заказ общества на выпуск определенных специалистов, но существует разрыв между ожиданиями работодателей от компетенций выпускников и компетенциями, представленными в федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования третьего поколения. Поэтому очень важно применять подход, который определяется как «создание моделей компетентности с участием общества» и широко используется в ряде европейских стран при подготовке лидеров образования.

## Литература

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер: модель эффективной работы: пер. с англ. М., 2008.
2. Делор Ж. Образование: скрытое сокровище // Университетская книга. 1997. № 4.
3. Дмитриева Ю.А. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 8.
4. Новикова О.Д. Взаимозависимость качества образования и социального взаимодействия вузов с государственными структурами и работодателями // Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: материалы первой регион. науч.-практ. конф. Ульяновск, 2012.
5. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3.