

ЭТАПЫ ДОСТИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

STAGES OF PROFESSIONAL COMPETENCE ACHIEVED BY THE GRADUATES OF HIGHER AND SECONDARY INSTITUTIONS

УДК

К. Г. Кязимов

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

Москва, Российская Федерация

e-mail: karl35@mail.ru

DOI: 10.15372/PEMW20160404

Kuzimov, K. G.

Academy of Labour and Social Relations

Moscow, Russian Federation

e-mail: karl35@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются проблемы воспроизводства квалифицированной рабочей силы, изложены методология, условия и модель формирования профессиональной компетентности молодых специалистов – выпускников всех уровней учреждений профессионального образования (УПО). Основными пунктами изложенной автором статьи являются: требования к качеству подготовки профессионально-компетентной рабочей силы в условиях глобализации и структурных изменений в экономике; проблемы, которые затрудняют воспроизводство, трудоустройство и использование профессионально-компетентных рабочих и специалистов; показано, что в настоящее время, в соответствии с рекомендациями Юнеско о переходе к концепции компетентности человека и положением национальной системы оценки качества специалистов, термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества рабочей силы; изложены принятые Правительством РФ и федеральными органами нормативные документы по проблемам совершенствования подготовки квалифицированных кадров и реализации компетентностного подхода; изложены основные направления реализации компетентностного подхода к профессиональной подготовке выпускников вузов и СПО; проанализированы основные критерии качества рабочей силы; обоснован переход к новой парадигме: от традиционной знаниевой к компетентностному подходу в определении целей профессионального образования, отбора содержания обучения, организации образовательного процесса и оценки его результатов с позиций готовности выпускников УПО эффективно трудиться в меняющихся условиях; изложены основные условия достижения профессиональной компетентности выпускниками всех уровней УПО; показана необходимость создания в учреждениях профессионального образования и регионах страны инновационной образовательной среды; изложены этапы достижения профессиональной компетентности выпускников УПО. Методологическая основа исследования: компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный подходы, гуманизация образования, формирование у выпускников знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, трудоустройство по полученной профессии, эффективная занятость и поэтапное достижение профессиональной компетентности. Новизной проведенного исследования является разработанная автором модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО,

которая включает два этапа и представляет собой сложную структуру, этапы и компоненты которой должны тесно взаимодействовать между собой, поскольку функционирование каждого из них является условием эффективного функционирования остальных компонентов и этапов структуры. Первый этап – профессиональное обучение в УПО – должен рассматриваться как начальная стадия формирования основ будущей профессиональной компетентности выпускников, освоение ими знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, гуманитарное развитие, формирование ценностных установок и профессиональной мотивации. Природа компетентности работника такова, что она, являясь продуктом профессионального образования в УПО, не прямо вытекает из него, а является следствием дальнейшего саморазвития и опыта трудовой деятельности молодых специалистов. Поэтому на втором этапе (эффективная занятость) для достижения профессиональной компетентности выпускникам необходимо успешно трудоустроиться, адаптироваться в организациях и приобрести творческий опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии).

Ключевые слова: качество рабочей силы, профессиональные компетенции, компетентность, этапы достижения профессиональной компетентности.

Для цитаты: Кязимов К. Г. Этапы достижения профессиональной компетентности выпускниками учреждений профессионального образования // Профессиональное образование в современном мире. Т. 6. 2016. С. Хх–хх. DOI: 10.15372/PEMW20160404.

Abstract. *The article deals with reproduction of qualified labour power, methods, conditions and the model of forming professional competence of young specialists who are graduates of institutions. The main items of the article include requirements to the performance of training professional workforce in terms of globalization and structural changes in economics; problems, that hinder reproduction and employment professionally competent workers and specialists; it reveals that nowadays the term “competence” is a crucial criterion of professional education and integral workforce performance index and plays the significant role in evaluating specialists’ qualification level according to the UNESCO requirements on transition to the concept of human competence and the national performance evaluation system’ statute; standards endorsed by the Government of the Russian Federation and federal authorities on issues dealing with improvement of qualified staff training and implementation of the competency-based approach; the main ways of competency-based approach implementation to the professional training of higher institutions and secondary schools graduates; the paper analyzes the basic workforce performance criteria; transition to the new paradigm: from the traditional “knowledge” approach to the competency-based one in determining objectives of professional education, selection of education contents, organization of education process and evaluation of its results from the position of professional education institutions’ graduates’ availability in efficient labour through the constantly changing conditions; presented the main terms of achieving professional competence by the all level professional education institutions’ graduates; showed the necessity to create innovative education environment in professional education institutions and regions of the country; given the stages to achieve professional competence of professional education institutions’ graduates. The methods and approaches used in this research: competence-based, personally-centered, activity-based approaches, humanization of education, formation of knowledge, skills and habits, professional and cultural competencies for the graduates, employment by profession, efficient employment and step-by-step achievement of professional competence. The novelty of this research is explained by the developed model of forming professional competence for professional education institutions’ graduates. This model includes two stages and offers a complex system, with its stages and components closely interconnected, as function of each stages present the condition of efficient functioning of the whole system’s other components and stages. At the first stage – professional education in professional education institutions should be considered as the initial stage of forming basics of graduates’ future professional competence, mastering knowledge, skills, habits, professional and*

cultural competencies, humanitarian development, value aims and professional motivation. The nature of worker's competence being the product of professional education in professional education institutions, does not originate from it, but is the consequence of the further self-development and experience in labour activities of young specialists. Therefore, at the second stage (efficient employment) successful labour, adaptation in firms, work experience by profession are particularly needed for achieving professional competence by the graduates.

Key words: *labour force performance, professional competences, competence, stages to achieve professional competence.*

For quote: *Kiazimov K.G. [Stages of professional competence achieved by the graduates of higher and secondary institutions]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 016, Vol. 6, no. 4. pp. xx–xx (in Russ). DOI: 10.15372/PEMW20160404.*

Введение. В регионах страны накопились проблемы, которые затрудняют воспроизводство и использование профессионально-компетентных рабочих и специалистов. Отсутствует прогноз потребности в кадрах, качество рабочей силы становится критическим, более 50 % населения, занятого в отраслях экономики, является работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Большое количество выпускников СПО получают рабочие профессии 3-го разряда, в то время как многие организации нуждаются в рабочих 5–6 разрядов, **это характерно и для многих вузов**. Важнейшей проблемой отечественной экономики является деформированная и несбалансированная структура воспроизводства кадров. При трудоустройстве на работу выпускников вузов и СПО наблюдаются расхождения между уровнем профессиональной подготовки, требуемым в соответствии с ОКЗ для укрупненных групп занятий, и фактическими должностями, которые занимают выпускники.

Изложенные проблемы обуславливают необходимость решения широкого круга задач по повышению качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешному трудоустройству по полученной профессии, эффективной занятости и поэтапному достижению профессиональной компетентности.

Постановка задачи. В настоящее время в соответствии с рекомендациями Юнеско о переходе к концепции компетентности человека термин «*компетентность*» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, *важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества рабочей силы*. Обоснованию понятий «профессиональная компетенция», «компетентность» и проблеме реализации компетентностного подхода в УПО посвятили свои исследования многие зарубежные и отечественные ученые, в том числе Дж. Равен, Л. Спенсер, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, М. Б. Челышкова, В. И. Звонников, А. В. Хуторский, О. В. Давыдова и др.

Вместе с тем пока отсутствуют научно обоснованные рекомендации формирования профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования (УПО) в процессе их дальнейшей трудовой деятельности по полученной профессии (специальности).

Целью данного исследования является разработка условий и научно обоснованной модели формирования профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования.

Методология и методика исследования. Методологической основой исследования являются: компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный подходы, гуманизация образования, формирование у молодых специалистов междисциплинарных знаний, навыков, умений, профессиональных и

общекультурных компетенций, трудоустройство по полученной профессии. эффективная занятость и поэтапное достижение профессиональной компетентности.

Основными методами исследования явились методы системного и сравнительного анализа, анкетированные и экспертные опросы, эксперименты, личный опыт автора.

Информационной базой исследования явились научные публикации по проблемам компетентностного подхода в отечественных и зарубежных изданиях, монографии, материалы научно-практических конференций, законодательные акты и нормативные документы Правительства РФ, Минобрнауки России и субъектов РФ.

Результаты. Структурные изменения в экономике значительно повышают требования к качеству подготовки профессионально-компетентной рабочей силы.

Однако в стране накопились проблемы, которые затрудняют воспроизводство и использование профессионально-компетентных рабочих и специалистов.

Отсутствует прогноз потребности в кадрах. В регионах РФ, в отличие от промышленно развитых стран, качество рабочей силы становится критическим, более 50 % занятого населения является работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Большое количество выпускников СПО получают рабочие профессии 3-го разряда, в то время как многие организации нуждаются в рабочих 5–6 разрядов, **это характерно** и для многих вузов.

Важнейшей проблемой экономики является несбалансированная структура воспроизводства кадров, подготовка специалистов и рабочих кадров по уровням начального профессионального образования (НПО), среднего профессионального образования (СПО), высшего образования ведется в соотношении 1:1:1, а рабочих кадров требуется в 5 раз больше [1]. Подготовка рабочих кадров, и специалистов по уровням НПО и СПО составляет 1 млн человек, в то время как только годовой прогноз потребности в рабочих профессиях на 2015 год составлял около 2 млн человек [2].

При трудоустройстве на работу только 48 % выпускников вузов занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55 % выпускников СПО занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации» [3].

По оценкам академика Е. В. Ткаченко, человеческие ошибки обуславливают 45 % экстремальных ситуаций на атомных станциях, 80 % авиакатастроф, 80 % катастроф на море. Считается, что для новой техники среднее время между двумя поломками в четыре раза больше, чем среднее время между двумя ошибками человека, т. е. современная техника виновата в четыре раза реже, чем работник.

В условиях глобализации международная конкурентоспособность каждой страны все в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых, *фундаментальную основу преимуществ в конкуренции представляет собой воспроизводство и использование профессионально-компетентной рабочей силы.*

Правительством РФ и федеральными органами принят ряд нормативных документов по проблемам совершенствования подготовки квалифицированных рабочих и специалистов и реализации компетентностного подхода: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [4]; Распоряжение Правительства РФ от 05.03.2015 года «Об утверждении плана мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий» [5]; Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 30.06.2015 г. № 407/641 «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости в целях планирования потребностей в подготовке кадров в УПО, реализующих образовательные программы СПО и (или) ВО...» [6]; Приказ Минобрнауки РФ от 2.07.2013 г. № 513 «Об утверждении нового перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение в учреждениях профессионального образования [7].

В стране формируется национальная система квалификаций, осуществляется компетентный подход к подготовке кадров, разрабатываются и внедряются профессиональные и федеральные государственные образовательные стандарты.

Реализация этих и других документов определяет основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих и специалистов и задает новые векторы развития профессионального образования.

До последнего времени основными критериями качества рабочей силы являлись:

- уровень образования и профессиональной подготовки работника;
- уровень мотивации работника к повышению качества собственного труда;
- способность структуры организации раскрывать все качества работника.

Под действием научно-технического прогресса эти критерии постоянно дополняются новыми критериями. Сегодня само понятие «квалификация» претерпело значительные изменения. Если раньше под квалификацией понималось наличие у работников знаний, умений и навыков, то сегодня это и профессиональные, и общекультурные компетенции, которыми работники должны владеть и эффективно использовать их в трудовой деятельности.

Изменение образовательной парадигмы, введение новых ФГОС третьего поколения нацеливают на проектирование результата образования в новом формате в терминах «компетенция», «компетентность», «зачетные единицы».

Новые требования к работникам обуславливают необходимость формирования у них не только знаний, навыков и умений, но и *профессиональных компетенций и компетентности*.

Видный зарубежный ученый Дж. Равен выделяет следующие качества, необходимые человеку в любой профессиональной деятельности [9]:

- способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
- готовность брать на себя ответственность по собственной инициативе;
- способность проявлять инициативу, замечать проблемы и решать их;
- умение анализировать ситуации и применять знания для такого анализа;
- умение ужиться с партнерами, принимать решения на основе здравых суждений;
- способность осваивать новые знания по собственной инициативе.

И. А. Зимняя считает, что компетенция – единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должностей, конкретной ситуации и бизнес-целями организации [10]. Э. Ф. Зеер под компетентным подходом понимает приоритетную ориентацию «на цели и векторы профессионального образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности» [11].

В макете ФГОС высшего образования *компетенция* характеризуется как способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных, профессиональных либо жизненных ситуациях; *компетентность* – уровень владения работником совокупностью компетенций, отражающий степень готовности к применению знаний, умений, навыков и сформированных на их основе компетенций для успешной деятельности в определенной области деятельности [12].

Зарубежный ученый Джилберт предложил связь между компетентностью и совершенствованием эффективного выполнения работ (effective performance improvement)[13].

Многие отечественные и зарубежные исследователи полагают, что компетентность определенного вида характеризуют от 5 до 15 компетенций.

В свою очередь, профессиональные компетенции включают:

- знание и понимание, т. е. способность работника знать и понимать;
- знание, как действовать, т. е. практическое применение знаний и умений в конкретной ситуации;
- знание, как быть, т. е. ценности, являющиеся неотъемлемой частью восприятия и жизни с другими лицами в социальном контексте.

В образовательных стандартах третьего поколения компетенции делятся на общекультурные и профессиональные. Общекультурные (универсальные) компетенции необходимы выпускникам УПО для успешной деятельности как в профессиональной, так и во внепрофессиональной сферах. Профессиональные компетенции необходимы выпускникам для реализации профессиональной деятельности. Компетенции, не связанные непосредственно с профессиональной сферой, называют также ключевыми компетенциями, они относятся к общему развитию личности и имеют надпрофессиональный характер.

Наши исследования показывают, что основным условием достижения профессиональной компетентности выпускниками УПО является рассмотрение обучения в УПО как начальный этап формирования основ будущей профессиональной компетентности выпускников.

В основе профессионального обучения в УПО должны лежать:

- разработка и применение профессиональных и государственных образовательных стандартов нового поколения на компетентностной основе;
- формирование у студентов УПО междисциплинарных знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, ценностей, общекультурное и гуманитарное развитие, профессиональной мотивации;
- совершенствование учебников, учебных пособий и учебно-программной документации, отвечающей требованиям научно-технического прогресса;
- внедрение передовых форм, методов и средств профессионального образования;
- организация и успешное проведение учебной, производственной и преддипломной практик студентов УПО в передовых организациях;
- высокий уровень квалификации педагогических кадров и организации учебно-воспитательного процесса, укрепление учебно-материальной базы УПО;
- своевременное трудоустройство выпускников по полученной профессии (специальности), их дальнейший профессиональный и социальный рост (схема 1).

Реализация компетентностного подхода будет успешной при создании в регионах страны и в УПО инновационной образовательной среды, которая на основе сетевого взаимодействия и частно-государственного партнерства может использовать не только потенциал УПО, но и потенциал работодателей, формировать у выпускников общекультурные и профессиональные компетенции, нравственность, профессиональную ответственность, социализацию, мобильность и конкурентоспособность.

По результатам проведенного исследования автором разработана модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО, включающая два этапа и представляющая собой сложную структуру, этапы, компоненты которой тесно взаимодействуют между собой, поскольку функционирование каждого из них является условием эффективного функционирования остальных компонентов и этапов (Схема 1).

На первом этапе обучение в УПО должно рассматриваться как начальная стадия формирования основ будущей профессиональной компетентности выпускников, освоение ими междисциплинарных и профессиональных знаний, навыков, умений, профессиональных и общекультурных компетенций, гуманитарного развития, ценностных установок и профессиональной мотивации. На этом этапе осуществляется переход от традиционной знаниевой парадигмы к компетентностному подходу в определении целей образования, отборе содержания, организации образовательного процесса и оценки его результатов с позиций готовности человека осуществлять осознанную, продуктивную деятельность в меняющихся условиях [14].

Природа компетентности работника такова, что она, являясь продуктом профессионального образования в УПО, не прямо вытекает из него, а является следствием дальнейшего саморазвития и опыта трудовой деятельности молодых специалистов. Поэтому *на втором этапе* (эффективная занятость) для достижения профессиональной компетентности выпускникам необходимо успешно трудоустроиться, адаптироваться в организациях и приобрести творческий опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии).

Отечественный психолог С. Л. Рубинштейн обосновал четыре *стадии второго этапа формирования профессиональной компетентности выпускников*:

- этап наставничества и успешной адаптации в организациях;
- этап самоактуализации выпускников в специальности (профессии);
- этап свободного владения специальностью (профессией) на уровне мастерства;
- этап свободного владения специальностью (профессией) на уровне творчества.

Только при этих условиях можно обеспечить формирование у выпускников УПО в процессе их дальнейшей профессиональной деятельности профессиональной компетентности.

Выводы. Теоретическая значимость исследования обусловлена расширением и дополнением теоретических знаний и методических положений, касающихся формирования профессиональной компетентности выпускников УПО.

Практическая значимость: полученные результаты могут быть использованы преподавателями УПО и работниками организаций при профессиональной подготовке и дальнейшей трудовой деятельности выпускников УПО.

Эффективное воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, развитие всех уровней профессионального образования, внутрифирменного обучения персонала, обучения, трудоустройства и эффективной занятости высвобождаемых работников, незанятого населения возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны, соответствующих федеральных, региональных и отраслевых программ развития профессионального образования [15].

Научной новизной проведенного исследования является разработанная автором модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО. Перспективами дальнейших научных разработок в данном направлении является разработка особенностей представленной модели для каждого уровня УПО.

Схема 1. Модель формирования профессиональной компетентности



" @C4>200450B5; L=>ABL 2K? CA =8: >2 2 >@30=8 70F88
- B0? =0AB02=8 C5AB20 8 040? B0F88 2 >@30=8 70F88
- B0? A0<>0: BC0; 8 70F88 2 A? 5F80; L=>AB8 (? @D5A88, =0? @2; 5=88 ?>43>B>2: 8)
- B0? A2>1>4=>3> >2; 045=8 O A? 5F80; L=>ABLN (? @D5A8 59, =0? @2; 5=85< ?>43>B>2: 8) =0 C@2=5 <0AB5@AB20
- B0? A2>1>4=>3> >2; 045=8 O A? 5F80; L=>ABLN (? @D5A8 59, =0? @2; 5=85< ?>43>B>2: 8) =0 C@2=5 B2>@C5AB20

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Ткаченко Е. В.** Профессиональное образование в РФ // Ценности и смыслы. 2014. № 2. С. 8.
2. **Ливанов Д. В.** О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров // Образование в России, 2014: федер. справ. М., 2014. Вып. 10. С. 281–284.
3. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov (дата обращения: 18.09.2015).
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok> (дата обращения: 18.09.2015).
5. Распоряжение Правительства РФ от 05.03.2015 года «Об утверждении плана мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/media/files/jWQG6SqaAJU.pdf> (дата обращения: 18.09.2015).
6. Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 30.06.2015 г. № 407/641 «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в УПО, реализующих образовательные программы СПО и (или) ВО...» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.informio.ru/update/wuz/13813> (дата обращения: 20.09.2015).
7. Приказ Минобрнауки РФ от 2.07.2013 г. № 513 «Об утверждении нового перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение в учреждениях профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: zakonbase.ru/content/base/285960копия (дата обращения: 25.09.2015).
8. Национальная рамка квалификаций РФ: рекомендации / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина [и др.]. М.: ФИРО, 2008.
9. **Равен Дж.** Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.
10. **Зимняя И. А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования // Высшее образование сегодня. 2009. № 5.
11. **Зеер Э., Сыманюк Э.** Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 22–28.
12. **Чельшкова М. Б., Звонников В. И., Давыдова О. В.** Оценивание компетенций в образовании. М.: Издательский дом ГОУ ВПО «ГГУ», 2011.
13. **Gilbert T. F.** Human Competence: Engineering Worthy Performance. NY: McGraw-Hill, 1978.

14. **Кязимов К. Г.** Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики: монография. М.: АТиСО, 2013.
15. **Кязимов К. Г.** Воспроизводство квалифицированных кадров для инновационной экономики. М.: АТиСО, 2014.

REFERENCES

1. **E. V. Tkachenko.** [Professional education in Russia]. *Tsennosti i smysly = Values and meaning*, 2014, No. 2 (30). p. 8 (in Russ).
2. **Livanov D. V.** [On the state support of professional staff]. *Obrazovanie v Rossii = Education in Russia*, 2014, No. 10. pp. 281–284 (in Russ).
3. **Monitoring trudoustroystva vypusknikov** (Monitoring of graduates' employment). Available at: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov (accessed September 18, 2015).
4. **Federalnyy zakon ot 29 dekabrya 2012 goda N 273-FZ «Ob obrazovanii v RF»** (Federal Law No. 273-FZ on “Education in Russia” of December 29, 2012). Available at: www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok. (accessed September 18, 2015).
5. **Rasporyazhenie Pravitelstva RF ot 05.03.2015 goda «Ob utverzhdenii plana meropriyatiy po populyarizatsii rabochih i inzhenernyh professiy** (Governmental Decree of Russia of March 5, 2015 “On endorsement of the measures on dissemination of blue-collar and engineering professions). Available at: <http://government.ru/media/files/jWQG6SqaAJU.pdf> (accessed September 18, 2015).
6. **Prikaz Mintruda Rossii i Minobrnauki Rossii ot 30.06.2015 g. № 407/641 «Ob utverzhdenii Polozheniya o sisteme srednesrochnogo i dolgosrochnogo prognozirovaniya zanyatosti naseleniya v tselyah planirovaniya potrebnostej v podgotovke kadrov v UPO, realizuyushchih obrazovatelnye programmy SPO i (ili) VO...»** (Order of the Ministry of Labour of Russia No. 407/641 of June 30, 2015 “On endorsement of the Decree about the system of mid-term and long-term forecasting of people employment in order to forecast the needs in training of higher institutions and vocational schools). Available at: <http://www.informio.ru/update/wuz/13813> (accessed September 20, 2015).
7. **Prikaz Minobrnauki RF ot 2.07.2013 g. № 513 «Ob utverzhdenii novogo perechen professiy rabochih, dolzhnostey sluzhashchih, po kotorym osushchestvlyayetsya professionalnoe obuchenie v uchrezhdeniyah professionalnogo obrazovaniya** (Order of the Ministry of Education of Russia No. 513 of July 2, 2013 “On new list of blue-collar professions and positions students are trained at in higher institutions). Available at: zakonbase.ru/content/base/285960копия.
8. **Batrova O. F., Blinov V. I., Voloshina I. A.** *Natsionalnaya ramka kvalifikatsiy RF: Rekomendacii* [National framework of qualifications in Russia]. Moscow, FIRO, Press, 2008.
9. **Raven D.zh.** *Kompetentnost v sovremennom obshchestve: Vyyavlenie, razvitie i realizatsiya* [Competency in society: development and implementation]. Moscow, Kogino- Centre, 2002.
10. **Zimniaya I.A.** [Key competencies as a new paradigm of the results of education]. *Vysshee obrazovanie segodnya = Higher education today*, 2009, No. 5 (in Russ).
11. **Zeer E H., Symaniuk E H.** [Competency-based approach to modernization of higher education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*, 2005, No. 4. pp. 22–28 (in Russ).
12. **Chelyshkova M. B., Zvonnikov V. I., Davydova O. V.** *Otsenivanie kompetentsiy v obrazovanii* [Assessment of education competencies]. Moscow, SUU Press, 2011.
13. Gilbert T.F. *Human Competence: Engineering Worthy Performance*. NY: McGraw-Hill, 1978.
14. **Kiazimov K. G.** *Vosproizvodstvo kvalificirovannykh kadrov dlya innovatsionnoy ekonomiki* [Reproduction of professional labour power for innovative economy] . Moscow, ATiSO Press, 2014. p. 10

15. **Kiazimov K. G.** *Kompetentnostnyy podhod k podgotovke kvalifitsirovannyh kadrov dlya innovatsionnoj ehkonomiki*. [Competency-based approach in training professional staff for innovative economy]. ATiSO Press, 2013. p. 45

Информация об авторе

Кязимов Карл Гасанович – доктор педагогических наук, профессор, лауреат премии Президента РФ в области образования, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Москва, ул. Лобачевского, 90, e-mail: karl35@mail.ru).

Принята редакцией: 10.10.2016

Information about the author

Karl G. Kiazimov – Doctor of Pedagogical Sc., Professor of Academy of Labour and Social Relations, Award Holder of the President of Russia in the field of Education (*Moscow*, e-mail: karl35@mail.ru)

Received 10 October 2016